РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ

К О Л Е К Т И В Е Н Д О Г О В О Р
НА МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ
- неофицијален пречистен текст -

Скопје, Декември 2024 година

Пречистениот текст на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи ги опфаќа: Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 149/21), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 299/21), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 303/21), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 32/22), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 54/23), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 6/24), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 215/24), Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 237/24) и Колективниот договор за изменување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 274/24)

К О Л Е К Т И В Е Н Д О Г О В О Р
НА МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ

А. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат правата и обврските на работниците во Министерството за внатрешни работи и работодавачот, како и условите и начинот на остварување на правата и обврските од работен однос и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.

Член 2

Работодавач во смисла на овој колективен договор е Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија (во натамошниот текст: Министерството) претставувано од министерот за внатрешни работи (во натамошниот текст: министерот), кое вработува работници врз основа на договор за вработување.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое:

- заснова работен однос на работно место со статус на овластено службено лице или со статус согласно Законот за работни односи врз основа на склучен договор за вработување на неопределено или определено време, со полно, со пократко од полното и со работно време во Министерството;

- работи на работно место со статус на овластено службено лице или со статус согласно Законот за работни односи со полно, односно со скратено работно време во Министерството.

Член 4

Изразот „работник“ употребен во овој колективен договор во машки род има неутрално значење и се однесува и за жени и за мажи – работници во Министерството.

Член 5

Синдикат во смисла на овој колективен договор е Македонскиот полициски синдикат, како репрезентативен синдикат (во натамошниот текст: МПС) претставуван од претседателот на МПС и неговите овластени претставници.

Член 6

(1) Овој Колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работници кои имаат статус на овластено службено лице во Министерството.

(2) За работниците во Министерството кои имаат статус согласно Законот за работни односи, се применуваат одредбите од Глава XVI од овој колективен договор.

Член 7

Со овој колективен договор односно со договорот за вработување можат да се предвидат права кои за работниците се поповолни од правата утврдени со законите со кои се уредуваат права на работниците, доколку тоа не е во спротивност со одредбите од тие закони.

Член 8

За прашањата кои не се уредени со овој колективен договор, се применуваат одредбите од соодветните закони и подзаконските прописи донесени врз основа на закон.

Б. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Услови, начин и постапка за засновање на работен однос

Член 9

За потребата од прием на нови работници одлучува министерот во согласност со потребите утврдени во актите за организација и работа и систематизација на работните места во Министерството во кои се инкорпорирани актите за организација и работа и систематизација на работните места во Бирото за јавна безбедност (во натамошниот текст: Бирото).

Член 10

Условите за засновање на работен однос во Министерството, принципите при вработување во Министерството, начините на засновање на работен однос, постапката на селекција на лица кои засноваат работен однос во Министерството, склучувањето на договор за вработување и видовите договори за вработување, како и правата и обврските што произлегуваат од работниот однос на работниците во Министерството, се пропишани и се остваруваат согласно Законот за внатрешни работи, Законот за полиција, Законот за работните односи и подзаконските прописи што произлегуваат од Законот за внатрешни

работи за начинот на спроведување на селекција на лица кои засноваат работен однос во Министерството, за начинот на остварување на системот на кариера на работниците во Министерството, како и за начинот на оценување на работниците, формата и содржината на образецот за оценување и образецот за годишно интервју, како и формата и содржината на извештајот за извршено оценување на работниците во Министерството.

Член 11

(1) Постапката за селекција на лица кои засноваат работен однос во Министерството врз основа на јавен оглас, ја спроведува комисија за селекција на лица кои засноваат работен однос во Министерството, формирана од министерот.

(2) Комисијата од ставот (1) на овој член, се формира по потреба односно во случаите кога се врши прием на нови работници во Министерството.

(3) Комисијата е составена од претседател и најмалку четири члена – претставници од организациските единици согласно организациската поставеност на работното место за кое има потреба да се заснова работен однос, секретар и нивни заменици. Секретарот на комисијата нема право на глас.

(4) Комисијата работи согласно одредбите од Законот за внатрешни работи, Законот за полиција, подзаконскиот пропис за селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството и прописите од областа на работните односи.

2. Приправници

Член 12

Министерството може да склучи договор за вработување на неопределено време со лице кое за првпат започнува да врши работа соодветна на видот на своето стручно образование и нема претходно работно искуство – како приправник за одредено работно место.

Член 13

(1) Приправникот се оспособува за самостојно и стручно вршење на работите и задачите на работното место за кое склучил договор за вработување (приправнички стаж).

(2) Приправничкиот стаж трае девет месеци.

(3) Приправничкиот стаж на полицаец – приправник трае шест месеци.

2.1 Обука на приправник

Член 14

Приправничкиот стаж приправникот го поминува на обука согласно одредбите од Законот за внатрешни работи и Правилникот за обука во Министерството.

Член 15

По завршување на приправничкиот стаж, приправникот полага приправнички испит.

2.2 Приправнички испит

Член 16

Приправничкиот испит се состои во проверка на теоретско познавање на прописите (општ дел) и основите за практична работа во областите во надлежност на Министерството (посебен дел).

Член 17

Општиот и посебниот дел од приправничкиот испит од членот 16 од овој колективен договор, претставуваат единствена целина.

Член 18

(1) Приправничкиот испит се полага согласно програма донесена од министерот.

(2) Програмата од ставот (1) на овој член, ја изготвуваат организациските единици надлежни за управување со човечки ресурси за потребите на Министерството и во Бирото.

(3) Програмата содржи план во кој се разработени сите прашања според надлежностите на организациските единици за потребите на Министерството односно во Бирото, градивото, прописите и правната литература.

Член 19

(1) Приправничкиот испит се полага писмено по електронски пат, со одговарање на определен број прашања во вид на решавање на електронски тест на компјутер.

(2) Базите на прашања за приправничкиот испит ги изготвува комисија формирана од министерот.

(3) Комисијата од ставот (2) на овој член, е составена од претседател, најмалку пет члена – претставници од организациските единици за потребите на Министерството и Бирото, секретар и нивни заменици.

(4) Комисијата од ставот (2) на овој член, по потреба врши ревизија и ажурирање на базите на прашања од приправничкиот испит.

(5) При ревизијата комисијата особено ги има предвид измените на правните прописи на кои е засновано прашањето, бројот на кандидати кои го одговарале, успешноста во одговарањето на истите, како и други критериуми кои можат да влијаат врз подобрувањето на квалитетот на базите на прашања.

(6) Врз основа на извршената ревизија и ажурирање на базите на прашања, комисијата одлучува прашањата да бидат изменети или целосно отстранети од базите.

(7) Прашањата кои по извршеното ажурирање согласно ставот (6) на овој член, се целосно отстранети, се заменуваат со нови.

(8) Базите на прашања се јавно достапни на веб страницата на Министерството.

Член 20

Полагањето на приправничкиот испит се врши најдоцна во рок од 15 дена од денот на истекот на приправничкиот стаж.

Член 21

(1) За полагање на приправничкиот испит, министерот формира испитни комисии.

(2) Испитните комисии од ставот (1) на овој член, се формираат на ниво на Министерството – за полагање приправнички испит за работници распоредени во организациските единици што вршат работи за потребите на Министерството и во Бирото – за полагање приправнички испит за работници распоредени во организациските единици во Бирото.

Член 22

(1) Испитните комисии од членот 21 од овој колективен договор, се составени од претседател, најмалку тројца членови од кои еден член е од областа на информатика, секретар и нивни заменици.

(2) За претседател, член односно заменик во испитната комисија за полагање на приправничкиот испит се определува работник со VII/1 степен на образование или 240 ЕКТС и работно искуство во Министерството од најмалку пет години.

Член 23

(1) За полагање на приправничкиот испит приправникот преку организациската единица во која работи задолжително поднесува писмено барање до организациската единица надлежна за управување со човечки ресурси во Министерството односно Бирото, согласно организациската поставеност на организациската единица во која работи приправникот.

(2) Писменото барање од ставот (1) на овој член, приправникот е должен да го достави најдоцна во рок од пет дена пред истекот на приправничкиот стаж.

(3) Доколку приправникот не поднесе барање за полагање на приправнички испит во рокот утврден во ставот (2) на овој член, се смета дека не го положил приправничкиот испит по прв пат.

(4) Во случаите кога приправникот нема да достави барање за полагање приправнички испит во рокот од ставот (2) на овој член, надлежната организациска единица за управување со човечки ресурси задолжително го известува за обврската да поднесе барање во рок од 30 дена од истекот на рокот од ставот (2) на овој член, со укажување на последиците од неподнесување на барањето.

Член 24

Кога кандидатот од објективни причини е спречен да се јави во времето определено за полагање на првиот дел од приправничкиот испит, кандидатот е должен да го најави и оправда своето отсуство со писмено известување до надлежната организациска единица за управување со човечки ресурси.

Член 25

(1) Испитните комисии од членот 21 од овој колективен договор, одржуваат испити по потреба.

(2) Претседателот на комисијата го определува денот и часот за полагање на приправничкиот испит и за тоа се известува приправникот и организациската единица во која тој работи по писмен пат, најдоцна седум дена пред полагањето на приправничкиот испит.

Член 26

(1) Приправничкиот испит се полага во просторија за полагање на испит, посебно опремена за полагање на приправнички испит со материјално-техничка и информатичка опрема, интернет врска и опрема за снимање на полагањето.

(2) Во просторијата за полагање на испитот, за време на полагање на испитот се присутни само кандидатите и членовите на испитната комисија.

Член 27

(1) Пред почетокот на полагањето на приправничкиот испит, испитната комисија го утврдува идентитетот на кандидатот со увид во лична карта.

(2) На кандидатот за време на полагањето на приправничкиот испит не му се дозволува користење на закони, закони со коментар и објаснување, мобилен телефон, преносни компјутерски уреди и други технички и информатички средства, претходно подготвени предмети и слично.

(3) На кандидатот за време на полагањето на приправничкиот испит не му се дозволува да контактира со други кандидати или лица, освен со информатичарот од испитната комисија, во случај кога има технички проблем со компјутерот.

(4) Ако техничките проблеми со компјутерот бидат отстранети за 15 минути испитот продолжува, а доколку не бидат отстранети во овој рок, испитот само за тој кандидат се прекинува и ќе се одржи во рок од најдоцна три дена од денот на прекинувањето на испитот.

(5) Ако при полагање на испитот настанат технички проблеми со повеќе од пет компјутери и тие не бидат отстранети во рок од пет минути, испитот се прекинува за сите кандидати кои го полагаат и ќе се одржи најдоцна во рок од три дена од денот на прекинувањето на испитот.

(6) Доколку кандидатот при полагањето на испитот постапува спротивно од ставовите (2) и (3) на овој член, нема да му се дозволи натамошно полагање на испитот, при што се смета дека кандидатот не го положил приправничкиот испит и истото се констатира во записникот за полагање на приправничкиот испит, кој го составува испитната комисија.

Член 28

(1) Пред почетокот на полагањето претставник од испитната комисија дава појаснување за начинот на спроведување на приправничкиот испит.

(2) Електронскиот систем за полагање на приправничкиот испит не може да дозволи постоење на идентична содржина на електронски тест за испитот за повеќе од еден кандидат.

Член 29

(1) Приправничкиот испит содржи прашања од секој предмет утврдени во Програмата за полагање на приправнички испит во Министерството и содржи најмалку дваесет прашања со три опции на избор, од кои една е точна, една е слична и една не е точна.

(2) Се смета дека кандидатот го положил приправничкиот испит доколку со одговорите на прашањата од испитот остварил најмалку 70 % од вкупниот број утврдени бодови.

Член 30

(1) Прашањата содржани во тестовите за полагање на приправничкиот испит и нивните одговори се чуваат во единствениот електронски систем за полагање на приправничкиот испит, кој го воспоставува и одржува Министерството.

(2) Електронскиот систем од ставот (1) на овој член, содржи и достапна база од најмалку 300 прашања од областа на предметите од програмата за потребите на приправничкиот испит.

(3) Во електронскиот систем е содржано и посочување на прописите и правната литература во кои се содржани одговорите на прашањата од приправничкиот испит.

Член 31

(1) Прашањата од електронскиот тест, зависно од тежината се вреднуваат со бодови определени во тестот.

(2) Резултатите од полагањето на приправничкиот испит му се достапни на кандидатот на компјутерот на кој го полагал испитот, веднаш по неговото завршување.

(3) Вкупното траење на времето определено за одговарање на прашањата од приправничкиот испит изнесува два часа.

Член 32

Испитната комисија составува записник во кој се констатира време и место на одржување на приправничкиот испит, број на присутните кандидати, лично име на кандидатите кои го полагале приправничкиот испит и резултати од спроведениот испит.

Член 33

Материјалите и снимките од одржаните приправнички испити се чуваат во Министерството една година од денот на спроведување на испитот.

Член 34

Кандидатите кои нема да го положат приправничкиот испит, имаат можност за повторно полагање на испитот по истекот на 30 дена од денот на неговото полагање по прв пат.

Член 35

(1) Резултатот од приправничкиот испит се оценува со оценка „го положил испитот“ или „не го положил испитот“.

(2) Оценка за резултатот од испитот донесува испитната комисија, врз основа на резултатите од електронскиот тест од членот 31 од овој колективен договор.

Член 36

(1) На приправникот кој го положил приправничкиот испит му се издава уверение за положен приправнички испит.

(2) Уверението од ставот (1) на овој член, го потпишува претседателот на испитната комисија.

3. Распоредување на работниците во Министерството

Член 37

(1) Работникот работи на работно место во организациската единица на Министерството за кое склучил договор за вработување.

(2) Работникот во текот на работниот однос може да биде распореден на друго работно место, различно од она на кое претходно работел, во транспарентна постапка.

(3) По исклучок од ставот (2) на овој член, транспарентноста на постапката не се однесува на распоредување на работници на работни места во Министерството при распоредување на работникот по потреба на Министерството или при распоредување по барање на работникот.

(4) Работните места на кои нема да се однесува транспарентноста на постапката, ќе бидат определени во листа потпишана од страна на министерот и МПС.

(5) Распоредувањето на работникот се врши под услови и на начин утврдени во Законот за внатрешни работи, Правилникот за начинот на остварување на системот на кариера во Министерството и одредбите од овој колективен договор.

3.1 Услови за распоредување на работник

Член 38

Работник во Министерството може да биде распореден на друго работно место само ако се исполнети следните услови:

- работното место на кое се распоредува работникот е во организациска единица во местото на живеалиште на работникот;
- работното место на кое се распоредува е слободно или упразнето;
- работното место на кое се распоредува е идентично по вид во рамки на исто ниво согласно Класификацијата на работните места;
- работникот ги исполнува условите пропишани во актот за систематизација на работните места утврдени за работното место на кое се врши распоредување (вид на образование, потребно работно искуство и слично) и
- на работното место на кое работникот се распоредува се вршат исти или сродни работи со работите што се вршат на работното место од кое работникот се распоредува.

3.2 Распоредување во транспарентна постапка

Член 39

(1) Работник во Министерството може да биде распореден на друго работно место во транспарентна постапка, преку објавување на интерен оглас.

(2) Пријавувањето на работникот на објавен интерен оглас за распоредување, се врши на посебно пропишан образец за таа намена.

(3) Работникот кој се пријавува на интерен оглас, задолжително пред поднесување на апликацијата за тоа го известува раководителот на организациската единица каде во моментот ги извршува работните задачи, на соодветно пропишан образец.

(4) По добиеното известување од ставот (3) на овој член, раководителот на организациската единица може да даде писмено мислење во однос на работникот и процесот на работа на организациската единица.

(5) Писменото мислење од ставот (4) на овој член, раководителот го дава на образецот од ставот (3) на овој член и истото го доставува до организациската единица за управување со човечки ресурси која го објавила интерниот оглас во рок од три дена од добиеното писмено известување од работникот.

(6) Организациска единица за управување со човечки ресурси од ставот (5) на овој член, го доставува писменото мислење на раководителот до надлежната комисија за распоредување и унапредување.

3.3 Распоредување на барање на работникот

Член 40

(1) Работник во Министерството може да биде распореден на друго работно место и на негово барање, заради промена на местото на живеење или од други оправдани причини.

(2) Распоредување на барање на работникот заради промена на местото на живеење, може да се изврши само ако се исполнети условите од членот 38 став (1) алинеи 2, 3, 4 и 5 од овој колективен договор.

(3) Распоредување на барање на работникот од други оправдани причини, може да се изврши само ако се исполнети условите од членот 38 од овој колективен договор и ако работникот писмено ги аргументира и ги образложи причините за барањето.

(4) На работникот распореден согласно ставот (1) на овој член, не му следуваат правата предвидени во членот 47 став (2) од овој колективен договор.

Член 41

(1) За распоредување согласно членот 40 од овој колективен договор, работникот поднесува барање до организациската единица за управување со човечки ресурси надлежна за организациската единица во која работникот работи во моментот на поднесување на барањето.

(2) Организациската единица од ставот (1) на овој член, го разгледува барањето од аспект на исполнетост на условите од членот 40 став (3) од овој колективен договор.

(3) Доколку не се исполнети условите од членот 40 став (3) од овој колективен договор, организациската единица од ставот (1) на овој член, го известува работникот во рок од 30 дена од денот на доставување на барањето.

(4) Доколку се исполнети условите од членот 40 став (3) од овој колективен договор, организациската единица од ставот (1) на овој член, го доставува барањето до надлежната комисија за распоредување и унапредување.

(5) Во случаите од ставот (4) на овој член, соодветно се применуваат одредбите од членот 39 од овој колективен договор, што се однесуваат на можноста на раководителот на организациската единица во која работникот работи да даде писмено мислење во однос на работникот.

3.4 Распоредување по потреба на Министерството

Член 42

(1) Распоредување по потреба на Министерството се врши во случаите кога:

- во Министерството се вршат промени во организациската структура или во однос на бројот на работните места во актите за организација и систематизација на работните места во Министерството, а нема потреба да се намали бројот на вработените, доколку се исполнети условите од членот 38 од овој колективен договор;

- распоредувањето на работникот е од времен карактер; - се исполнети условите од членот 38 од овој колективен договор и кога за работното место на кое се распоредува работникот е утврдена основна плата што е еднаква со основната плата од работното место од кое се распоредува.

3.4.1 Распоредување при промени во организациската структура на Министерството

Член 43

(1) Работник може да биде распореден по потреба на Министерството на друго работно место кога се вршат промени во организациската структура или во однос на бројот на работните места во актите за организација и работа и за систематизација на работните места на Министерството, а нема потреба да се намали бројот на вработените.

(2) Распоредувањето од ставот (1) на овој член, се врши доколку се исполнети условите од членот 38 од овој колективен договор.

(3) Во случај кога поради причините од ставот (1) на овој член, нема слободно работно место на кое се вршат исти или сродни работи со работите што се вршат на работното место од кое работникот се распоредува, работникот се распоредува на друго работно место за кое се исполнети условите од членот 38 алинеи 1, 2, 3 и 4 од овој колективен договор.

3.4.2 Распоредување од времен карактер

Член 44

(1) Распоредување на работник на друго работно место може да биде и од времен карактер, заради замена на привремено отсутен работник.

(2) Распоредувањето од ставот (1) на овој член, може да трае најмалку еден месец, а најмногу една година.

(3) По исклучок од ставот (2) на овој член, на работно место од кое е упатен полициски службеник на работа во истражен центар на јавното обвинителство, распоредувањето од ставот (1) на овој член може да трае за временски период за кој е извршено упатувањето.

(4) При распоредувањето од ставовите (1) и (3) на овој член, работникот ја задржува основната компонента на платата утврдена за работното место од кое се распоредува и работниот додаток на плата за тоа работно место, доколку се поповолни за него.

(5) По истекот на временскиот период од ставовите (2) и (3) на овој член, работникот се распоредува на работното место на кое бил распореден пред распоредувањето согласно ставот (1) на овој член.

(6) Покрај распоредувањето од ставовите (1) и (3) на овој член, распоредување на друго работно место се врши на работник кој е овластен да носи службено огнено оружје, ако на работникот времено му е одземено оружјето со муницијата согласно закон.

(7) Работникот од ставот (6) на овој член, се распоредува на соодветно работно место во Министерството без овластување за носење и употреба на службено оружје.

(8) Распоредувањето од ставот (6) на овој член, трае до правосилноста на одлуката донесена во кривична, прекршочна или граѓанска постапка.

3.4.3 Распоредување по потреба во други случаи

Член 45

(1) Во случај кога работникот распореден на работно место за кое е утврден работен додаток на плата заради посебни услови за работа и опасност по живот, односно постоење висок ризик во извршувањето на работите и задачите, при редовна проверка не ги исполнува критериумите за физичка подготвеност пропишани со подзаконски акт на министерот, може да биде распореден на друго работно место соодветно на неговата стручна подготовка, за кое е предвидена основна плата еднаква на основната плата за работното место од кое работникот се распоредува.

(2) Покрај можноста за распоредување во смисла на ставот (1) на овој член, распоредување по потреба може да се врши и во сите други случаи кога се исполнети условите од членот 38 од овој колективен договор и кога за работното место на кое се распоредува работникот е утврдена основна плата што е еднаква со основната плата од работното место од кое се распоредува работникот.

(3) Работник кој е овластен да носи службено оружје, а за кој е утврдено дека не е способен за вршење на работите и задачите од работното место на кое е распореден, поради нарушена психофизичка или општа здравствена способност, а истовремено не ги исполнува условите за стекнување на право на инвалидска пензија согласно закон, ќе се распореди на соодветно работно место во Министерството без овластување за носење и употреба на службено оружје.

3.5 Распоредување на работник на Министерството надвор од местото на неговото живеалиште

Член 46

(1) По исклучок од членот 38 алинеја 1 од овој колективен договор, работник на Министерството по потреба на Министерството може да биде распореден и во организациска единица различна од организациската единица на Министерството во која дотогаш работел која е надвор од местото на неговото живеалиште, во случај кога се исполнети условите од членот 38 алинеи 2, 3, 4 и 5 од овој колективен договор, заради:

- недостаток на работници со соодветна стручна подготовка и работна способност за конкретните работи и задачи и

- давање стручна помош во извршувањето на работите и задачите на организациската единица во која се распоредува работникот.

(2) Распоредувањето на работникот од ставот (1) на овој член, се врши за временски период од најмногу шест месеци и не може да се изврши распоредување на работникот по истиот основ пред истекот на четири години од истекот на последното распоредување.

(3) По истекот на временскиот период од ставот (2) на овој член, работникот се распоредува на работното место на кое бил распореден пред распоредувањето согласно ставот (1) на овој член.

Член 47

(1) Работникот распореден согласно членот 46 од овој колективен договор има право на плата во висина на основната компонента на платата што ја имал на работното место од кое е распореден и работниот додаток на плата за тоа работно место, доколку се поповолни за него. Доколку со распоредувањето од членот 44 од овој колективен договор се врши унапредување на работникот, работникот има право на основна плата во висина на основната компонента на платата на работното место на кое се распоредува, односно унапредува.

(2) Покрај правото од ставот (1) на овој член, работникот има право и на еднократен надоместок во висина на едномесечна нето плата остварена во последниот месец пред распоредувањето, надоместок за патни и селидбени трошоци, обезбедено сместување или стан, седум дена платено отсуство по истекот на три месеци и надоместок на трошоци за превоз заради посета на потесното семејство од кое работникот живее одвоено.

(3) Надоместокот на патни трошоци согласно ставот (2) на овој член, се исплатува за патните трошоци направени при првото упатување на работникот на работното место на кое е распореден и неговото последно враќање во местото на живеалиште, во висина на најниската цена на возниот билет во јавниот сообраќај.

(4) Надоместокот на трошоците за превоз заради користење на платеното отсуство согласно ставот (2) на овој член, се исплатува само за едно патување (одење и враќање) до местото на живеење на работникот, во висина на најниската цена на возниот билет во јавниот сообраќај.

(5) Надоместокот на трошоците за превоз заради посета на потесното семејство согласно ставот (2) на овој член, се исплатува за најмногу една посета месечно, во висина на најниската цена на возниот билет во јавниот сообраќај.

(6) Надоместокот од ставовите (3) и (4) на овој член, се исплатува доколку на работникот не му е обезбеден друг вид на превоз од Министерството.

3.6 Распоредување во други случаи

Член 48

(1) Работник може да биде распореден на друго работно место согласно членот 38 од овој колективен договор и кога со одлука на надлежната здравствена комисија согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување, е утврдено дека работникот е неспособен за вршење на работите и задачите на работното место каде што работи заради нарушена психофизичка или општа здравствена способност која настапила како последица од повреда при работа или професионална болест.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, ги задржува сите права од работен однос од работното место од кое се распоредува, доколку истите се поповолни за него.

3.7 Причини поради кои работникот не може да биде распореден на друго работно место

Член 49

(1) Работник во Министерството не може да биде распореден на друго работно место за време на отсуство од работа поради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство, како и за време на другите случаи на платено и неплатено отсуство од работа согласно со Законот за внатрешни работи и одредбите од овој колективен договор.

(2) Полициски службеник во Министерството не може да биде распореден на друго работно место и за време додека е упатен на работа во истражен центар на јавното обвинителство.

(3) Работник во Министерството кој има три ефективни години до остварување на правото на пензионирање по сила на закон со навршување на 40 години пензиски стаж, не може да биде распореден на работно место во нивоа пониски од нивото на работното место на кое работи согласно Класификацијата на работните места, освен во случај на дисциплинска мерка за потешко кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, изречена согласно закон и одредбите од овој колективен договор.

Член 50

На работник кој од неоправдани причини во рок од три дена од денот на врачување на решението не се јави на работното место на кое е распореден, Министерството му го откажува договорот за вработување.

3.8 Задржување на бројот на остварени платни рангови од претходното работно место

Член 51

Се брише

4. Унапредување на работниците во Министерството

Член 52

Постапката на унапредување има за цел да им овозможи на работниците во Министерството кариерно напредување, односно преминување од пониски, на повисоки работни места.

Член 53

Работник во Министерството може да биде унапреден на друго работно место кое во однос на претходното работно место е повисоко во Класификацијата на работните места.

Член 54

(1) Унапредувањето се врши во транспарентна постапка, со објавување на интерен оглас, врз основа на професионалните квалитети и квалификации на работникот, неговите работни способности, завршените обуки во текот на работниот однос и начинот на извршување на работните обврски, независно од полот, расата, бојата на кожата, политичкото и верското уверување и националната припадност.

(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, транспарентноста на постапката нема да се однесува на унапредување на работници на определени работни места во Министерството односно Бирото.

(3) Работните места на кои нема да се однесува транспарентноста на постапката, се определени во листата од членот 37 став (4) од овој колективен договор.

Член 55

(1) Работникот кој се пријавува на интерен оглас согласно членот 54 од овој колективен договор, задолжително пред поднесување на апликацијата за тоа го известува раководителот на организациската единица каде во моментот ги извршува работните задачи, на соодветно пропишано образец.

(2) По добиеното известување од ставот (1) на овој член, раководителот на организациската единица може да даде писмено мислење во однос на работникот и процесот на работа на организациската единица.

(3) Писменото мислење раководителот го дава на образецот од ставот (1) на овој член и истото го доставува до организациската единица која го објавила интерниот оглас во рок од три дена од добиеното писмено известување од работникот.

4.1. Унапредување во повисок платен ранг

Член 56

Се брише

Член 57

Се брише

Член 58

Се брише

Член 59

Се брише

Член 60

Се брише

4.2 Постапка за унапредување во повисок платен ранг

Член 61

Се брише

4.3 Унапредување на друго работно место

Член 62

Работник може да биде унапреден на друго работно место согласно членот 53 став (1) алинеја 2 од овој колективен договор, доколку ги исполнува следните услови:

- работното место на кое се унапредува е слободно;
- во целост ги исполнува условите утврдени во актот за систематизација на работните места за работното место на кое се врши унапредувањето;
- бил оценет со оценки „особено се истакнува“, „се истакнува“ или „задоволува“, под услови утврдени со закон и одредбите од овој колективен договор, доколку е спроведен процес на оценување на работникот;
- ги исполнува работните компетенции предвидени за работното место на кое се унапредува;
- е распореден на работно место кое е најмногу до три работни места пониско од работното место на кое се унапредува;
- поминала најмалку една година од неговото последно унапредување;
- во последната година не бил казнуван поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, Колективен договор на Министерството и договор за вработување и
- има обуки од областа на работите што се вршат на работното место на кое се унапредува.

4.4 Постапка за распоредување и унапредување

Член 63

Распоредување односно унапредување на работниците во Министерството се врши согласно Класификацијата на работните места, при што се имаат предвид:

- видот на работно место од кое работникот се распоредува или унапредува односно видот на работното место на кое работникот се распоредува или унапредува;

- видот на организациската единица во која е систематизирано работното место од кое работникот се распоредува или унапредува односно видот на организациската единица во која е систематизирано работното место на кое работникот се распоредува или унапредува;

- видот на нивото односно категоријата на работното место од кое се врши распоредување или унапредување на работникот.

Член 64

(1) Постапката за селекција при распоредување, како и при унапредување на работниците во Министерството согласно одредбите од овој колективен договор, опфаќа повеќе фази.

(2) Подзаконскиот акт за начинот на спроведување на селекција при распоредување, како и при унапредување на работниците во Министерството го донесува министерот.

4.5 Одлука за распоредување и унапредување

Член 65

(1) Одлука за распоредување и унапредување на работниците во Министерството донесуваат посебни комисии за распоредување и унапредување, што ги формира министерот.

(2) Комисиите од ставот (1) се составени од претседател, четири члена и нивни заменици, од кои еден член и заменик се претставници на МПС, а еден член и заменик е променлив и е раководител на организациската единица каде е систематизирано работното место за кое се спроведува постапка за распоредување, односно унапредување. Во работата на комисијата учествува и секретар-записничар, без право на глас.

(3) За претседател, член односно заменик во комисија за распоредување и унапредување се определува работник со VII/1 степен на образование или 240 ЕКТС и работно искуство од најмалку 10 години.

Член 66

(1) Врз основа на одлуката на комисијата од членот 65 од овој колективен договор, министерот или од него овластен работник донесува решение за распоредување односно унапредување, во кое треба да се образложат причините поради кои е извршено распоредувањето односно унапредувањето на работникот на друго работно место, согласно одлуката на комисијата.

(2) За извршениот избор и донесеното решение од ставот (1) на овој член, се известуваат сите кандидати кои се пријавиле на интерниот оглас за распоредување односно унапредување.

II. ОБУКА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 67

(1) Во Министерството се врши обука на работниците во следните случаи:

1. кога определено лице за првпат заснова работен однос (обука на приправник);

2. кога определено лице врз основа на спроведена постапка за селекција е избрано за кандидат за полицаец (основна обука за полицаец);

3. заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на определено работно место и

4. заради континуирана обука на работник.

(2) Обуката од ставот (1) на овој член, се спроведува за сите работници во Министерството независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување и имотната и општествената положба.

1. Субјекти надлежни за спроведување на обука

Член 68

Обуката во Министерството се спроведува на следните начини:

- со ментор;
- во Центарот за обука на Министерството или
- со ангажирање на други лица и субјекти.

Член 69

Начинот на спроведување на обуката, како и начинот на планирање, подготвување, управување, координирање, следење и евалуација на активностите во врска со обуката на работниците во Министерството се врши согласно одредбите на Законот за внатрешни работи, Правилникот за обука во Министерството и одредбите од овој колективен договор.

Член 70

(1) Работниците од членот 67 став (1) точка (1) од овој колективен договор по истекот на обуката полагаат приправнички испит.

(2) Приправничкиот испит се полага на начин утврден во членовите од 16 до 36 од овој колективен договор.

Член 71

(1) Работниците од членот 67 став (1) точка 3 од овој колективен договор полагаат посебен испит.

(2) Испитот од ставот (1) на овој член, се состои од теоретски и практичен дел, а се полага пред комисија формирана од министерот.

(3) Комисијата од ставот (2) на овој член, се формира по потреба и истата е составена од претседател, два члена и нивни заменици, од кои еден член и заменик се членови на МПС. Во работата на комисијата учествува секретар-записничар и менторот кој ја спровел обуката на работникот, кои немаат право на глас.

(4) Претседател на комисијата од ставот (3) на овој член, е раководителот на организациската единица во која работи работникот, а членовите се претставници од организациските единици од соодветната област.

(5) За претседател, член односно заменик во комисијата се определува работник со VII/1 степен на образование или 240 ЕКТС.

Член 72

(1) Испитот од членот 71 од овој колективен договор, се полага согласно посебна програма изготвена од организациската единица во која работи работникот кој се обучува.

(2) Во програмата од ставот (1) на овој член, се содржи план со наставни единици во кои се разработени сите прашања зависно од проблематиката на работа на организациската единица, согласно надлежноста на организациската единица во која се обучува работникот.

Член 73

За полагање на испитот од членот 71 од овој колективен договор, работникот кој се обучува поднесува писмено барање до организациската единица надлежна за управување со човечки ресурси во Министерството односно Бирото, согласно организациската поставеност на организациската единица во која работи работникот што се обучува.

Член 74

(1) Комисијата од членот 71 од овој колективен договор, се состанува по поднесени барања за полагање испит за самостојно вршење на работите на одредено работно место.

(2) Претседателот на комисијата го определува денот и часот за полагање на посебниот испит и за тоа се известува работникот преку соодветната организациска единица најдоцна седум дена пред полагањето на посебниот испит.

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

(4) Резултатот од испитот се оценуваат со оценка „го положил испитот“ или „не го положил испитот“.

(5) Оценка за резултатот од испитот се донесува со мнозинство на гласови од претседателот и членовите на комисијата.

Член 75

(1) На работникот кој го положил испитот од членот 71 од овој колективен договор му се издава уверение за оспособеност за самостојно вршење на работите на конкретното работно место за кое работникот го полагал испитот.

(2) Уверението од ставот (1) на овој член го потпишува претседателот на испитната комисија.

Член 76

(1) Работникот кој нема да положи дел или целиот испит од членот 71 од овој колективен договор има право на повторно полагање по истекот на 30 дена од првото полагање на испитит.

(2) Работникот кој по истекот на обуката за оспособување за самостојно вршење на работите на одредено работно место нема да го положи испитот од членот 71 од овој колективен договор по втор пат или без оправдани причини не се јавил на полагање, се распоредува на друго работно место согласно закон, подзаконски пропис и одредбите на овој колективен договор, со основна плата во висина на основната плата од работното место од кое бил распореден на работното место за кое не го положил испитот од членот 71 од овој колективен договор.

III. ОЦЕНУВАЊЕ НА ЕФЕКТОТ НА РАБОТНИЦИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО

1. Годишна оценка

Член 77

(1) Работата на работниците во Министерството, задолжително се оценува еднаш годишно, најдоцна до 1 декември за тековната година.

(2) Годишната оценка на работникот се добива врз основа на оценката на оценувачот, со тежински фактор од 65%, како и од просечната оценка од двајца други работници во организациската единица во која работи работникот кој се оценува, од редот на работници со кои работникот непосредно соработувал (во натамошниот текст: други оценувачи), со тежински фактор од 35%.

(3) Другите оценувачи ги бира работникот и истите со оценки од „1“ до „5“ ги оценуваат општите работни компетенции на работникот и предлагаат начини на подобрување на неговата работа.

(4) Оценувачот за време на пополнување на образецот за годишно оценување кое го врши во присуство на работникот, задолжително спроведува и пополнува образец за спроведено годишно кариерно интервју со работникот.

(5) Преку спроведување на годишното кариерно интервју, работникот се произнесува за: личните планови во однос на неговото распоредување или унапредување во истата или друга организациска единица, потреби за специфични обуки со цел унапредување на неговата работа, забелешки во однос на начинот на функционирање на организациската единица и слично.

(6) Оценувањето на работникот го врши непосредно раководниот работник (во натамошниот текст: оценувачот), кој задолжително треба да поседува сертификат за успешно завршена обука за оценувач издадена од Центарот и пред да го отпочне процесот на оценување во неговата организациска единица, задолжително треба да биде оценет од страна на неговиот непосредно раководен работник.

(7) Раководителот кој од страна на својот оценувач е оценет со оценка помала од оценката „задоволува“, нема право да врши оценување на работниците во неговата организациска единица.

(8) Во случај кога раководителот на организациската единица е оценет со оценка пониска од оценката „задоволува“, оценувањето го врши следниот по ниво раководител во истата организациска единица или друг непосредно повисок раководен работник, кои

задолжително треба да го исполнуваат условот од ставот (6) на овој член и да бидат оценети со оценка најмалку „задоволува“.

(9) Оценувачот го оценува квалитетот, ефективноста на работењето, почитувањето на роковите и нивото на исполнување на утврдените работни цели и задачи, нивото на вклученост и посветеност на работата, придонесот во реализацијата на планот на организациската единица, реализацијата на индивидуалниот план за стручно усовршување и однесувањето на работникот, а го зема во предвид и извештајот од полугодишното интервју спроведено согласно одредбите од овој закон.

(10) По завршувањето на оценувањето, копија од образецот за оценување, како и примерок од образецот за годишното кариерно интервју, се доставува и до работникот.

(11) Оценувачот е должен да подготви и најдоцна до 31 декември, до надлежната организациска единица за управување со човечки ресурси, да достави извештај со ранг листа на годишни оценки на сите работници, како и примерок од образецот за извршено оценување и годишното кариерно интервју.

2. Критериуми за оценување на работниците

Член 78

Оценување на работник во Министерството се врши врз основа на критериумите што се однесуваат на резултатите од неговата работа, како и личните квалитети што тој ги покажал во текот на работењето, и тоа:

- стручност;
- обем на работа (колку работа завршил);
- правовременост (кога ги завршил работите),
- самостојност;
- креативност;
- прецизност;
- доверливост;
- соработка;
- организирање на работата;
- интердисциплинарност;
- однос кон странките;
- комуникација и
- други способности поврзани со работата.

3. Видови на оценки

Член 79

Оценување на работникот се врши со следните оценки:

- „особено се истакнува“ - оценка „5“, со вредност од 4.51 до 5.00;
- „се истакнува“ - оценка „4“, со вредност од 3.51 до 4.50;
- „задоволува“ - оценка „3“, со вредност од 2.51 до 3.50;
- „делумно задоволува“ - оценка „2“, со вредност од 1.51 до 2.50 и

- „не задоволува“ - оценка „1“, со вредност од 1.00 до 1.50.

Член 80

Начинот на оценување на работниците се врши согласно подзаконскиот акт за начин на оценување, формата и содржината на образецот за оценување и образецот за годишно кариерно интервју, како и формата и содржината на извештајот за извршено оценување на работниците во Министерството.

4. Право на приговор на оценка

Член 81

(1) Работникот кој не е задоволен од оценката, може во рок од осум дена од денот на известувањето за извршеното оценување, да поднесе приговор до комисиите за преиспитување на оценката што ги формира министерот.

(2) Комисиите од ставот (1) на овој член, се формираат во Министерството – за преиспитување на оценката за работниците во организациските единици кои вршат работи за потребите на Министерството и во Бирото – за преиспитување на оценката за работниците во организациските единици во Бирото.

(3) По приговорот на полициското службеник упатен во истражен центар на јавното обвинителство се постапува на начин утврден со закон.

(4) Комисиите од ставот (1) на овој член, се составени од претседател, двајца членови и нивни заменици, од кои еден член и заменик се претставници на МПС.

Член 82

Приговорот од членот 81 од овој колективен договор, ги содржи следните податоци:

- лично име на работникот кој го поднесува приговорот;
- работно место на кое е распореден работникот;
- број и датум на образецот за оценување на работниците во кој е утврдена оценката за која се поднесува приговорот;
- податоци за оценувачот;
- причини поради кои се поднесува приговорот;
- оценката односно дел од оценката на кој се однесува приговорот;
- факти и докази во прилог на наводите изнесени во приговорот и слично.

Член 83

(1) Комисијата за преиспитување на оценката по приемот на приговорот од членот 81 од овој колективен договор, приговорот со приложените документи го доставува до работникот кој го извршил оценувањето - оценувачот, на одговор.

(2) Одговорот по приговорот од ставот (1) на овој член, оценувачот го доставува до комисијата во рок од три работни дена од денот на приемот на приговорот.

(3) Во одговорот на приговорот, оценувачот е должен да се изјасни за наводите во приговорот и да предложи докази.

(4) Доколку оценувачот го оспорува приговорот во целост, должен е да ги наведе фактите врз кои ги заснова своите наводи и евентуалните докази со кои се утврдуваат тие факти.

Член 84

(1) Комисијата за приспитување на оцената работи на расправа.

(2) Расправата ја свикува и со неа раководи претседателот на комисијата.

(3) За расправата по оценка на комисијата може да се повикаат подносителот на приговорот, оценувачот и други лица.

Член 85

На расправата претседателот на комисијата утврдува дали се присутни сите повикани лица и започнува со утврдување на фактичката состојба, преку читање на приговорот, одговорот на приговорот и изведување на предложените усни односно писмени докази.

Член 86

(1) За текот на расправата, комисијата за преиспитување на оцената води записник.

(2) Записникот од ставот (1) на овој член содржи:

- состав на комисијата;
- датум и место на одржување на расправата;
- присутни лица на расправата;
- број и датум на приговорот;
- број и датум на одговорот на приговорот;
- податоци за подносителот на приговорот;
- податоци за оценувачот;
- податоци за доказите што се изведени на расправата;
- искази на сведоците;
- исказот на работникот даден на расправата;
- како и други докази што се изведени на расправата.

(3) Записникот го потпишуваат претседателот и членовите на комисијата и работникот ако истиот е присутен на расправата.

Член 87

(1) Комисијата работи и одлучува во полн состав.

(2) По завршување на расправата, комисијата пристапува кон советување и гласање, почитувајќи ги принципите за објективност и непристрасност.

(3) Одлуката од ставот (1) на овој член, комисијата ја донесува со мнозинство гласови, без присуство на јавноста.

(4) Претседателот односно членот на комисијата кој гласал спротивно на мнозинството има право на издвоено мислење, кое може писмено да го образложи.

Член 88

(1) Комисијата може да донесе одлука со која:

- ќе го отфрли приговорот како неблаговремен;
- ќе го одбие приговорот како неоснован;
- ќе ја преиначи оцената на работникот во делот кој е оспорен и

доколку тоа преиначување влијае врз годишната оцена утврдена во образецот за оценување, ќе изврши преиначување и на годишната оцена.

(2) Одлуката од ставот (1) на овој член комисијата ќе ја донесе во рок од 15 дена од денот на приемот на приговорот.

(3) Одлуката комисијата ја доставува до надлежната организациска единица за управување со човечки ресурси, до подносителот на приговорот и до оценувачот.

(4) Одлуката на комисијата е конечна.

IV. КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИ МЕСТА НА РАБОТНИЦИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО

Член 89

(1) Во Министерството се врши класификација на работните места согласно Класификацијата на работните места на работниците во Министерството утврдена со Законот за внатрешни работи и одредбите од овој колективен договор.

(2) Класификацијата на работните места од ставот (1) на овој член, се врши согласно следните критериуми:

- одговорноста, целите, видот и сложеноста на работите и работните задачи на работното место;
- потребните стручни квалификации, работното искуство, општите и посебните работни компетенции и други критериуми од значење за работното место.

1. Класификација на работни места на работниците во Министерството

Член 90

(1) Согласно критериумите од членот 89 од овој колективен договор, работните места на работниците во Министерството, се класифицираат во седум категории и тоа:

- Категорија Б – раководни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Северна Македонија;
- Категорија В – раководни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје односно регион од територијата на Република Северна Македонија (Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи);
- Категорија Г - стручни работници-советодавно-надзорни;

- Категорија Д - стручни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Северна Македонија;

- Категорија Ѓ – стручни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје односно регион од територијата на Република Северна Македонија (Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи);

- Категорија Е - помошно-стручни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Северна Македонија и

- Категорија Ж – помошно-стручни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје односно регион од територијата на Република Северна Македонија (Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи).

(2) Во рамките на секоја категорија од ставот (1) на овој член, се утврдуваат нивоа на работни места на работниците во Министерството согласно Законот за внатрешни работи и одредбите од овој колективен договор.

2. Нивоа на работни места

Член 91

(1) Нивоата на работни места се утврдени во Класификацијата на работните места и се опишуваат со видови на работни места:

КАТЕГОРИЈА Б – РАКОВОДНИ РАБОТНИЦИ
во организациски единици со надлежност на цела територија на Република Северна Македонија

Категорија	Ниво	Вид на работно место
	Б1	-Помошник министер -Заменик директор -Помошник директор
	Б2	-Заменик -Помошник -Началник на Оддел
	Б3	-Заменик/Помошник Началник на Оддел -Началник на Сектор

Б	Б4	- Началник/Командант на Единица
	Б5	- Заменик Началник/Командант -Помошник началник/командант на Единица -Началник на Одделение
	Б6	-Началник на отсек -Командир на чета/отсек/полициска станица
	Б7	- Помошник командир на чета/отсек/полициска станица
	Б8	- Командир на полициско одделение

КАТЕГОРИЈА В – РАКОВОДНИ РАБОТНИЦИ
во организациски единици со надлежност за определено подрачје односно регион од територијата на Република Северна Македонија
(Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи)

Категорија	Ниво	Вид на работно место
В	В1	-Началник на Сектор за внатрешни работи и Регионален центар за гранични работи
	В2	-Помошник началник на Сектор за внатрешни работи и Регионален центар за гранични работи - Началник на Единица
	В3	- Началник на Одделение - Помошник Началник на Единица

	В4	-Помошник началник на Одделение -Командир на полициска станица -Началник на Отсек/Надворешна канцеларија
	В5	- Заменик Командир на полициска станица -Помошник командир на Полициска станица
	В6	-Командир на Полициско одделение

КАТЕГОРИЈА Г – СТРУЧНИ РАБОТНИЦИ -советодавно-надзорни

Категорија	Ниво	Вид на работно место
Г	Г1	-Државен советник
	Г2	-Генерален советник
	Г3	-Виш полициски советник
	Г4	-Полициски советник

КАТЕГОРИЈА Д – СТРУЧНИ РАБОТНИЦИ
во организациски единици со надлежност на цела територија на Република Северна Македонија

Категорија	Ниво	Вид на работно место
	Д1	-Главен
	Д2	-Самостоен

Д	Д3	-Виш
	Д4	-Основно работно место
	Д5	-Помлад

КАТЕГОРИЈА Ѓ – СТРУЧНИ РАБОТНИЦИ
во организациски единици со надлежност за определено подрачје односно регион од територијата на Република Северна Македонија
(Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи)

Категорија	Ниво	Вид на работно место
Ѓ	Ѓ1	-Главен
	Ѓ2	-Самостоен
	Ѓ3	-Виш
	Ѓ4	-Основно работно место
	Ѓ5	-Помлад

КАТЕГОРИЈА Е – ПОМОШНО-СТРУЧНИ РАБОТНИЦИ
во организациски единици со надлежност на цела територија на Република Северна Македонија

Категорија	Ниво	Вид на работно место
	Е1	-Главен

Е	Е2	-Самостоен
	Е3	-Виш
	Е4	-Основно работно место
	Е5	-Помлад

КАТЕГОРИЈА Ж – ПОМОШНО-СТРУЧНИ РАБОТНИЦИ
во организациски единици со надлежност за определено подрачје односно регион од територијата на Република Северна Македонија
(Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи)

Категорија	Ниво	Вид на работно место
Ж	Ж1	-Главен
	Ж2	-Самостоен
	Ж3	-Виш
	Ж4	-Основно работно место
	Ж5	-Помлад

(2) Основни работни места во смисла на нивоата Д4, Ѓ4, Е4 и Ж4 од Табеларниот приказ од ставот (1) на овој член, се:

А. ОСНОВНИ РАБОТНИ МЕСТА СО ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ

- воздухопловен инспектор-пилот
- внатрешен ревизор
- советник
- системски аналитичар

- системски специјалист
- систем специјалист
- аналитичар
- програмер
- инспектор
- информатичар
- соработник
- системски администратор
- аналитички репродуцер преведувач
- оперативен аналитичар
- инженер
- внатрешен прв пилот
- надворешен прв пилот
- координатор за летање
- водич на смена
- администратор за ПИМ
- пилот

Б. ОСНОВНИ РАБОТНИ МЕСТА СО СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ

- администратор
- координатор на група
- координатор на смена
- техничар
- системски оператор
- оператор
- оперативен работник
- документарист
- референт
- оружар
- обработувач на податоци-контролор
- контролор на квалитет
- домаќин
- полицаец
- работник за прием и издавање
- ракувач
- телефонист-манипулант
- дежурен оперативен работник
- оперативен техничар
- репродуцер преведувач
- надворешен пилот
- внатрешен пилот оператор

- координатор за летање
- технички администратор
- апликативен локатор
- апликативен сателитски локатор
- апликативен маркирач
- технички аналитичар
- криминалистички техничар
- инструктор
- пилот

V. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

1. Работно време

Член 92

(1) Работното време на работниците во Министерството изнесува 40 часа во работна недела (полно работно време).

(2) Во Министерството може да се воведе работно време пократко од 40 часа во работната недела со акт на министерот, во случаите и под услови утврдени со Законот за работни односи.

(3) Работното време на воздухопловниот персонал во Министерството кој за кој е уврден додаток согласно членот 168 од овој колективен договор, изнесува 37 часа во работната недела.

(4) Правата на работниците од ставовите (2) и (3) на овој член, се изедначени со правата на работниците кои работат 40 часа во работната недела.

Член 93

(1) Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) заради лични здравствени причини во согласност со прописите за здравствена заштита односно заради нега на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби, има право на плата како работникот кој работи со полно работно време во Министерството .

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, ги остварува правата од работен однос како работникот кој работи со полно работно време во Министерството, односно има право на здравствено осигурување, задолжително социјално осигурување во согласност со прописите за здравствено и социјално осигурување, како и пензиско и инвалидско осигурување во согласност со Законот за внатрешни работи и прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

Член 94

(1) Во зависност од природата и карактерот на работите и задачите во одделни организациски единици во Министерството, работата се врши во смени и трае непрекинато.

(2) Работата во смени од ставот (1) на овој член, го подразбира секој метод на организирање на работата во смени која работниците се сменуваат едноподруго на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели.

(3) Министерот со претходно мислење на МПС, донесува правилник за организациските единици во Министерството и издвоените објекти на Министерството кои работат во смени и системот на работата во смени.

Член 95

(1) Во организациските единици на Министерството каде работата од страна на работникот се извршува со непрекинат престој во одредени издвоени објекти на Министерството подолго од 24 часа, работењето се организира на начин што работното време е во траење од најмалку 12 часа редовна работа и 12 часа платен одмор на работникот во објектот. Платениот одмор се смета за дел од работното време и се евидентира во службената документација на организациските единици.

(2) За секои 24 часа непрекинат престој во објектот на работникот од ставот (1) на овој член, му следува одмор од 72 часа (три дена), кој се користи непосредно по завршување на престојот во објектот.

(3) Издвоените објекти на организациските единици од ставот (1) на овој член, се утврдени во правилникот од член 94 став (3) од овој колективен договор.

(4) Евидентирањето на работните часови од овој член се врши согласно посебниот интерен акт од членот 172 од овој колективен договор.

Член 96

(1) Работното време на работниците во Министерството може да трае подолго од со закон пропишаниот максимум во работната недела во услови кога се извршуваат неодложни работи и задачи согласно Законот за внатрешни работи и Законот за полиција или во врска со тие работи и задачи.

(2) Работа подолга од 40 часа во неделата може да нареди министерот, директорот на Бирото и раководен работник.

(3) Наредбата од ставот (2) на овој член, се издава во писмена форма, а по исклучок може да се издаде и усмена наредба, која се изготвува во писмена форма по создавање услови за тоа, но не подоцна од два дена.

(4) При издавање на наредбата од ставот (2) на овој член, задолжително треба да се имаат предвид законските одредби кои го ограничуваат или на друг начин го регулираат обемот и постапката за работа подолга од полното работно време.

(5) Во случаите од ставовите (1), (2) и (3) на овој член, работникот е должен да ги извршува работите и задачите со кои е задолжен.

Член 97

(1) Ноќна работа се смета работењето ноќно време.

(2) Ноќно време е периодот меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

Член 98

Работното време помеѓу 00 часот и 24 часот во недела се смета како работа во недела.

Член 99

(1) Работа подолга од полното работно време и работа ноќно време не смее да се определи за:

- работник-жена за време на бременост;
- работник-жена која има дете до една година;
- работник на кој според наод на лекарска комисија е утврдено дека работата ноќно време може негативно да му влијае врз преостанатата работна способност;
- на работник кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и
- на работник кој работи со скратено работно време во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

(2) За работа подолга од полното работно време и работа ноќно време потребна е писмена согласност на работникот во следните случаи:

- на работник - мајка на дете од една до три години;
- на работник - родител на дете со посебни потреби;
- на работник - самохран родител на дете до шест години;
- на работник повозрасен од 57 години – жена и 59 години – маж;
- на работник со намалена работна способност.

2. Домашно дежурство

Член 100

(1) Работникот со статус на неуниформиран полициски службеник кој не работи во смени е на домашно дежурство кога природата на работите и задачите во Министерството тоа го налагаат.

(2) Домашно дежурство во смисла на овој колективен договор претставува посебен работен услов кој подразбира обврска за работник со статус на неуниформиран полициски службеник кој не работи во смени, надвор од работното време да биде во состојба на приправност дома или на одредено место. Домашното дежурство подразбира достапност на полицискиот службеник на телефон или други средства за комуникација, во случај на потреба за јавување на работното место или на место на кое треба да се изврши итна задача.

(3) Домашно дежурство може да одреди непосредниот раководен работник на работникот од ставот (1) на овој член, врз основа на План за домашно дежурство.

(3) Работникот од ставот (1) на овој член, задолжително го известува раководниот работник за телефонскиот број односно средството за комуникација на кое може да биде повикан.

(4) Работникот од ставот (1) на овој член, кој за време на домашното дежурство е повикан на работа, е должен во најкус временски рок да одговори на повикот и да се јави на работа или на место на кое треба да се изврши итна задача.

(5) За времето поминато на домашно дежурство, работникот од ставот (1) на овој член, има право на додаток на плата согласно член 166 од овој колективен договор.

3. Одмор

3.1 Пауза за време на работно време

Член 101

(1) Работникот има право на пауза за време на работно време во траење од 30 минути.

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

(3) Работникот кој работи во смени од 12 часа, паузата за време на работното време можат да ја користи во два дела.

(4) Времето на користење на паузата за време на работното време со одлука го определува Владата на Република Северна Македонија.

(5) Времето за пауза за време на работното работно време од ставот (1) на овој член се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

3.2 Одмор меѓу два последователни работни дена (дневен одмор)

Член 102

Работникот има право на одмор помеѓу два последователни работни дена во траење од најмалку 12 часа непрекинато (дневен одмор), меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

3.3 Неделен одмор

Член 103

(1) Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор согласно членот 102 од овој колективен договор.

(2) Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

3.4 Годишен одмор

Член 104

Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена во текот на една календарска година, сметајќи ги како неработни денови саботите, неделите,

празниците определени со закон, слободните денови и други случаи на оправдано отсуство од работа.

Член 105

Работникот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупен износ по два дена за секој месец работа, ако:

- во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

- работниот однос му престанал пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Член 106

Работникот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Член 107

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

(2) Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор задолжително треба да трае најмалку две непрекинати работни недели.

(3) Работникот има право на искористување на две непрекинати работни недели годишен одмор до крајот на календарската година, а остатокот до 30 јуни следната календарска година.

(4) Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги користи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што задолжително го известува раководителот на организацискатa единица во која работи, најдоцна три дена пред користењето на деновите.

(5) Годишниот одмор што не бил искористен во тековната календарска година заради отсуство на работникот поради боледување или повреда, породилно отсуство или отсуство заради нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни следната календарска година.

(6) По исклучок од ставот (5) на овој член, работник кој заради отсуство од работа од медицински документирани здравствени причини, немал можност да го искористи целиот или дел од годишниот одмор до датумот утврден во ставот (5) на овој член, има право да го користи целиот или преостанатиот дел од годишниот одмор до крајот на следната календарска година.

(7) Во исклучителни случаи кога заради неодложни потреби на Министерството со решение на министерот или од него овластен работник, на работникот му е одложено користењето на годишниот одмор во тековната календарска година, работникот има право да

го користи целиот или преостанатиот дел од годишниот одмор до крајот на следната календарска година.

Член 108

Должината на годишниот одмор на работникот се определува според следните критериуми:

1. должина на пензискиот стаж;

2. степен на сложеност на работите и задачите кои работникот ги извршува и условите под кои се извршуваат;

3. здравствени и социјални околности.

Член 109

По основ на критериумот „должина на пензискиот стаж“ согласно член 108 точка 1 од овој колективен договор, работникот се стекнува со право на годишен одмор:

- за пензиски стаж од шест месеци до една година - 20 работни дена;
- за пензиски стаж над една до осум години - 21 работни дена;
- за пензиски стаж над осум до 15 години - 22 работни дена;
- за пензиски стаж над 15 до 20 години - 24 работни дена;
- за пензиски стаж над 20 години - 26 работни дена.

Член 110

(1) Должината на годишниот одмор според критериумот „степен на сложеност на работите и задачите кои работникот ги извршува и условите под кои истите се извршуваат“ согласно член 108 точка 2 од овој колективен договор, се зголемува и тоа:

- за одредени работници кои при извршувањето на работите и задачите се изложени на јонизирачко зрачење (работа со рентген апарати), како и за воздухопловниот персонал - за шест работни дена;

- за работниците во Министерството со статус на овластени службени лица – за четири работни дена.

(2) Алинеите 1 и 2 од ставот (1) на овој член, меѓусебно се исклучуваат.

(3) Министерството на воздухопловниот персонал му организира кондициско рекреативен одмор во објектите за одмор и рекреација на Министерството или во други објекти, во висина на износот на трошоците во објектите на Министерството, кој во текот на една календарска година трае десет дена, вклучувајќи го и времето поминато на пат до местото за одмор и враќање во местото на живеење.

(4) Надоместокот на трошоците од ставот (3) на овој член, ги опфаќа и трошоците за патување до местото за одмор и враќање во местото на живеење, во висина на најниската цена на возниот билет во јавниот сообраќај, доколку не му е обезбеден друг вид превоз.

Член 111

По основ на критериум „здравствени и социјални околности“ согласно член 108 точка 3 од овој колективен договор, годишниот одмор се зголемува за:

-работник инвалид	-три работни дена;
-работник со најмалку 60% телесно оштетување	-три работни дена;
-повозрасен работник (над 59 години возраст-маж и над 57 години возраст-жена)	-три работни дена;
-самохран родител или старател на дете до 15 години	-три работни дена;
-самохран родител, родител или старател на дете со посебни потреби	-четири работни дена.

Член 112

Работникот не може да се откаже од правото на годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати.

Член 113

(1) На работникот може да му се прекине односно одложи користењето на годишниот одмор во услови и на начин утврдени со Законот за внатрешни работи и Законот за полиција.

(2) Правото на надомест на реалните трошоци кои настанале поради прекинувањето односно одложувањето на годишниот одмор согласно ставот (1) на овој член, работникот го остварува врз основа на писмено барање и документи кои ќе ги приложи како доказ за настанатите трошоци како патни и дневни трошоци за враќање од местото на користење на годишиот одмор, преостанати уплати за престој во хотел, карти за превоз, користен организиран превоз и слично.

Член 114

По престанок на работниот однос на работникот, Министерството му издава потврда за искористен годишен одмор.

Член 115

Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, кога работниот однос престанал не по вина и волја на работникот, ако работникот претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено негово користење.

Член 116

(1) Распоредот на користење на годишните одмори на работниците во Министерството се утврдува врз основа на план.

(2) Планот на годишните одмори од ставот (1) на овој член го утврдува раководителот на организациската единица, на таков начин кој ќе овозможи непречено извршување на работите на истата, како и за можностите да се задоволат барањата на работниците во организациската единица.

(3) Врз основа на утврден распоред односно план, поединечни решенија за користење на годишен одмор донесува министерот или од него овластен работник.

(4) Решенијата за годишен одмор се донесуваат најдоцна до крајот на месец април во тековната година со состојба на пензискиот стаж во истиот месец.

4. Отсуство од работа

4.1 Платено отсуство од работа

Член 117

(1) Работникот има право на платено отсуство до десет работни дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за стапување во брак - пет работни дена;
- за стапување во брак на деца - три работни дена;
- за раѓање/посвојување на дете - три работни дена;
- за смрт на сопружник или дете - пет работни дена;
- за смрт на родител, брат/сестра - три работни дена;
- за смрт на родител на сопружник - два работни дена;
- за смрт на дедо или баба - еден работен ден;
- за смрт на дедо или баба на сопружник - еден работен ден;
- полагање на стручен испит или друг испит за потребите на работодавачот или за сопствени потреби - три работни дена;
- за одбрана на магистратура, докторат и полагање на правосуден испит - три работни дена;
- за селидба на семејство од едно во друго место - три работни дена;
- за селидба на семејство во исто место - два работни дена;
- за прв училишен ден на прваче - еден работен ден;
- за елементарна непогода и климатски неповолен настан - седум работни дена;
- елементарна непогода во домот (пожар, поплава или друг неповолен настан во домот, за кој се доставува доказ) -три работни дена;

- за други оправдани случаи	- еден работен ден;
- развод на брак (најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот);	-три работни дена
-кражба во домот	-еден работен ден;
-за учество на синдикални активности на работниците организирани од страна на синдикатот	-деновите на одржување на тие активности.

(2) Отсуството од работа во смисла на ставот (1) на овој член, се користи во деновите на траење на основот.

(3) Отсуството од работа по основите предвидени во ставот (1) на овој член, не може да се користи повеќе од десет работни дена во текот на една календарска година.

(4) Отсуството од работа по основот предвиден во ставот (1) алинеја 17 на овој член, може да се користи само еднаш во календарската година.

(5) Работникот има право на платено отсуство во текот на календарската година, заради учество на спортски, културни и други манифестации кога го претставува Министерството или учествува како дел од државна репрезентација на Република Северна Македонија. Спортистите кои со решение од Агенција за млади и спорт се стекнуваат со спортски категории „спортист од светска категорија“ и „спортист од меѓународна категорија“, отсуството по овој основ го користат до завршување на основот (настанот), а сите останати спортисти отсуството по овој основ го користат најмногу до 14 дена во текот на една календарска година.

(6) Во случај на прогласување на вонредна состојба или кризна состојба поради елементарни или друг вид на непогоди прогласени од страна на надлежен орган или институција, на работникот кој живее во подрачјата погодени од временските или елементарни непогоди, може да му се одобри и поголем број на денови платено отсуство за периодот за кој е прогласена вонредна или кризна состојба поради елементарни или друг вид на непогоди.

Член 118

Покрај правото на платено отсуство до десет работни дена утврдени во членот 117 од овој колективен договор, работникот има право на платено отсуство и во случаите на остварување на правото на платено отсуство согласно членот 47 став (2) од овој колективен договор.

Член 119

(1) Работниците доброволни крводарители, за секое давање крв имаат право на три слободни работни дена во кои се засметува и денот на давање крв.

(2) Слободните денови од ставот (1) на овој член, по правило се користат последователно и непосредно по денот на траење на основот, но не подоцна од 30 дена од денот на давање крв.

4.2 Неплатено отсуство од работа

Член 120

(1) Работникот има право на отсуство од работа без надомест на плата (неплатено отсуство) најдолго три месеци во една календарска година во следните случаи:

- за потребите предвидени во членот 117 од овој колективен договор, по барање на работникот;
- за нега на болен член на семејство;
- за лекување во земјата и странство;
- за патување во странство заради неодложни потреби;
- за изградба, доградба или поправка на куќа односно стан;
- за учество во спортски, културни и други манифестации;
- за учество на конгреси и конференции;
- за патување во странство заради семејно обединување;
- за други неодложни лични работи и други случаи утврдени со закон.

(2) Пред започнување на користење на правото од ставот (1) алинеи 1, 2, 3, 4, 5 и 6 на овој член, работникот задолжително поднесува соодветен доказ за потребата од користење на правото на отсуство од работа без надомест на плата (неплатено отсуство). За користење на правото од ставот (1) алинеја 7 на овој член, работникот задолжително ги образложува причините за користење на правото на отсуство од работа без надомест на плата (неплатено отсуство).

(3) Покрај случаите од ставот (1) на овој член, работник во Министерството на негово барање, а со согласност на министерот има право на неплатено отсуство во времетраење од најмногу две години, поради стручно усовршување кое не е финансирано од страна на Министерството.

(4) Пред започнување на користење на правото од ставот (3) на овој член, работникот задолжително потпишува изјава дека истото ќе го користи исклучиво за целта за која е наменето согласно одредбите од овој колективен договор, како и доказ (потврда или друг соодветен писмен документ) за упис во високообразовна институција заради стручно усовршување на работникот.

(5) Работникот е должен во рок од 15 дена по завршување на неплатеното отсуство од ставот (3) на овој член, да се врати на работа и да биде распореден на работно место кое одговара на видот на неговата стручна подготовка што ја имал пред да замине на неплатеното отсуство.

(6) Одлука по барање на работникот за отсуство од ставот (1) на овој член, донесува министерот или од него овластен работник, во согласност со потребите на процесот на работата.

Член 121

(1) Работникот поднесува барање за отсуство од работа без надомест на плата до раководителот на организациската единица каде е распореден.

(2) Раководителот на организациската единица дава мислење по поднесеното барање од ставот (1) на овој член.

Член 122

(1) Решение за отсуство од работа согласно членовите 117 и 120 од овој колективен договор, донесува министерот или од него овластен работник.

(2) Против решението од ставот (1) на овој член, работникот има право на приговор до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

(3) По завршување на отсуството од работа согласно членот 120 од овој колективен договор, министерот или од него овластен работник донесува решение за враќање на работа на работникот.

Член 123

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

Член 124

Пред отпочнување на користење на правото на неплатеното остуство работникот е должен да се раздолжи со целата опрема со која бил задолжен за вршење на своите работни обврски.

4.3. Неплатено родителско отсуство

Член 125

(1) По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето.

(2) Доколку за време на користење на правото од ставот (1) на овој член, работничката забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство.

(3) За остварување на правото од ставовите (2) и (3) на овој член, работничката поднесува писмено барање до раководителот на организациската единица каде работи.

4.4 Право на мајката доилка

Член 126

(1) Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена

пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнети 15 месеци возраст на детето.

(2) За остварување на правото од ставот (1) на овој член, работничката поднесува писмено барање до организациската единица во која работи, кое се проследува до надлежната организациска единица за управување со човечки ресурси.

(3) По барањето од ставот (2) на овој член, министерот односно од него овластен работник донесува решение.

5. Користење на објектите за одмор и рекреација

Член 127

(1) Министерството се грижи за одржување на објектите наменети за одмор и рекреација.

(2) Во објектите од ставот (1) на овој член, министерот може да определува соодветен дел што ќе се користи за службени потреби.

(3) Условите и начинот на користење на објектите за одмор и рекреација ги утврдува Комисија за одмор и рекреација во Министерството.

(4) Комисијата од ставот (3) на овој член ја формира министерот и истата е составена од претседател и четири членови од кои претседателот и двајца членови се претставници на МПС.

Член 128

(1) Цената на услугите за користење на објектите за одмор и рекреација и условите на плаќање ги утврдува организациската единица во Министерството надлежна за општи и заеднички работи, по предлог на Комисијата за одмор и рекреација од членот 127 од овој колективен договор.

(2) Основ за утврдување на висината на цената на услугите за користење на објектите за одмор и рекреација се реалните материјални трошоци настанати за време на користењето на објектот.

Член 129

(1) Распоредот на смените пред сезоната на годишни одмори го утврдува Комисијата за одмор и рекреација, во зависност од бројот на поднесени барања.

(2) Смените утврдени за користење на објектите за одмор и рекреација не можат да бидат пократки од седум дена.

Член 130

(1) За користење на објектите за одмор во месеците јули и август, Комисијата за одмор и рекреација објавува соопштение во почетокот на јуни, со рок за поднесување на барање.

(2) Конечниот распоред за користење на објектите за одмор и рекреација по смени се објавува најдоцна пет дена пред почетокот на сезоната за одмор.

6. Безбедност и здравје на работниците при работа

6.1 Обврски на Министерството

Член 131

(1) Министерството има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работа на работниците, од секој аспект поврзан со работата.

(2) Министерството во рамките на своите надлежности задолжително презема мерки неопходни за безбедност и здравје при работа на работниците, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука, практикување соодветна организација на работа, пропишување на потребните средства и обезбедување нивна достапност за работниците, уредување на начинот, видовите, мерките и нормативите за безбедност и здравје при работа.

Член 132

(1) Министерството има обврска да воведе такви заштитни мерки и да избере такви работни методи кои ќе го подобрат нивото на безбедноста и здравјето на работниците при работа.

(2) Мерките за безбедност и здравје при работа, опремата и облеката за заштита на работниците и начинот на нејзина употреба се уредува со посебни интерни акти донесени од страна на министерот во согласност со МПС.

Член 133

Министерството е должно при планирањето и набавката на опрема и средства за работа да се консултира и соработува со МПС, особено во однос на можните последици и опасности кои произлегуваат од изборот на опремата и средствата за работа.

Член 134

(1) Министерството има обврска да обезбеди мерки за безбедност и здравје при работа, особено преку:

- изготвување Проценка на ризик за секое работно место, имајќи ги предвид сите ризици односно опасности и штетности по здравјето на работниците;
- назначување на стручно лице односно стручни лица за безбедност и здравје при работа;
- определување претставник на работниците за безбедност и здравје при работа, од страна на МПС;
- обука на работниците за безбедност и здравје при работа;
- здравствени (периодични) прегледи кои ќе се вршат согласно актот за Проценка на ризик;
- донесување на мерки за заштита и спасување од природни непогоди и други несреќи (пожар, поплава, земјотрес и слично) со План за евакуација;
- испитување на микроклиматските услови за физички извори на штетности;
- испитување на средствата за работа;

- истакнување знаци за опасност (известувања и забрани), кој ќе се грижи за нивно спроведување (во актот за проценка ќе се види на кои места и кои знаци);

- редовно следење на здравствената состојба на работниците;

- водење на евиденција за безбедност и здравје при работа (обука, здравствени прегледи, повреди, смртни случаи, испитување на микроклиматските услови и физички извори на штетности, испитување на средствата за работа);

- изготвување на анализи и извештаи за повредите на работа и смртните случаи (смрт од повреда на работа, убиство или самоубиство);

- посебна обука на стручните лица за безбедност и здравје при работа и претставниците за безбедност и здравје при работа;

- обука на работниците за противпожарна заштита – ППЗ и прва помош – ПП (врз основа на бројот на работници во секоја работна единица, објект);

- обезбедување опрема за лична заштита и нејзина употреба;

- задолжително упатување на лекарски преглед пред здравствената комисија на Министерството односно Комисијата за оцена на работната способност во Фондот за пензиското и инвалидското осигурување на Македонија на работници кои поради привремена неспособност за работа подолго од 60 дена непрекинато или подолго од 120 дена со прекин, отсуствувале од работа;

- други мерки утврдени со Законот за безбедност и здравје при работа односно со актот за безбедност и здравје при работа на Министерството и актот за проценка на ризик за секое работно место.

(2) Во случаите на задолжително упатување на лекарски преглед согласно ставот (1) алинеја 5 на овој член, Министерството им исплатува на работниците надомест за патни трошоци во реален износ на трошоците во висина на најниската цена на возниот билет во јавниот сообраќај, доколку не е организиран друг вид на превоз од Министерството. Доколку во овие случаи не можат да се користат средства од јавниот сообраќај или друг вид на превоз, на работникот му се признава надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за службени потреби до 30% од цената на литар гориво за соодветното возило, по поминат километар со патен налог.

Член 135

(1) Министерството има обврска да обезбеди психолошко советување во секој случај кога работниците во извршувањето на своите работни обврски употребиле или врз нив било употребено огнено оружје.

(2) Министерството обезбедува психолошко советување и во други случаи, на барање на работник во Министерството.

(3) За психолошко советување на работниците во Министерството, во актот за систематизација на работните места во Министерството се систематизираат: две работни места – „психолог“ во Секторот за внатрешни работи – Скопје, односно по едно работно место - „психолог“ во останатите сектори за внатрешни работи во Бирото.

6.2 Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа

Член 136

(1) Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа е синдикалниот претставник избран на синдикален состанок на МПС .

(2) Претставникот од ставот (1) на овој член има право:

- да ги согледува состојбите во врска со безбедноста при работа;
- да разговара со претставници на Министерството за потребите и проблемите на безбедноста и здравјето при работа;
- да ја извести инспекцијата на трудот за определени неправилности, да присуствува, да ги даде своите идеи и да има увид во записникот составен од инспекторот;
- да побара од Министерството информации за проценитe за безбедноста и здравјето;
- на посебна обука за безбедност и здравје и
- на непречено вршење на неговата функција како претставник на работниците за безбедност и здравје при работа.

6.3 Права и обврски на работниците

Член 137

Работниците во Министерството имаат право и обврска на безбедност и здравје при работа согласно актите за безбедност и здравје при работа или во нивно отсуство согласно одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 138

Право и обврска на секој работник во Министерството е да се грижи за сопствената и безбедноста и здравјето на другите работници, како и да биде запознаен и обучен во врска со примената на мерките за безбедност и здравје при работа.

Член 139

Во спроведувањето на мерките за безбедност и здравје при работа МПС има право и обврска да учествува и даде мислење во:

- планирање и унапредување на условите за работа и воведување нова технологија на работниот процес;
- да биде информиран за сите промени од влијание за безбедноста и здравјето на работниците;
- да се грижи за примената на прописите и спроведување на мерките и актот за безбедност и здравје на работниците при работа;
- да го информира и бара интервенција на надлежниот орган за инспекција на трудот кога ќе оцени дека се загрозени животот и здравјето на работникот, ако Министерството пропушта или одбива да го направи тоа;
- да поднесе приговор на наодот на инспекцискиот орган;
- други случаи на недоследна примена на позитивните законски прописи во областа на безбедноста и здравјето на работниците при работа и одредбите на овој колективен договор.

Член 140

МПС поведува постапка пред надлежните органи доколку Министерството не ги преземе пропишаните мерки и средства за безбедност и здравје на работниците при работа.

6.4 Забрана за вознемирување на работно место

Член 141

Забранет е кој било вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работно место.

Член 142

(1) Психичко вознемирување на работно место е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувства на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

(2) Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на работникот кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост.

(3) Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на однесување во смисла на ставовите (1) и (2) на овој член.

Член 143

(1) Министерството како работодавач, раководителите на организациските единици и работниците во Министерството се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на работниците преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина и општите правила на однесувања од ставовите (2) и (3) на овој член.

(2) Министерството и раководителите на организациските единици во текот на работата треба да:

- обезбедат услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување;
- развиваат свест кај работниците за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и
- им овозможат на работниците право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа работниците да не трпат штетни последици.

(3) Работниците во текот на работата треба да:

- се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите работници, Министерството и раководителите на организационите единици;

- придонесуват за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место и

- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

Член 144

(1) Министерството како работодавач и раководителите на организациските единици, како превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место се должни на работникот да му обезбедат работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје.

(2) Министерството како работодавач и раководителите на организациските единици се должни да ги преземат потребните мерки за спречување и за заштита на работникот од вознемирување на работно место согласно, устав, закон и овој колективен договор.

Член 145

За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на работник, од страна на Министерството како работодавач, раководител на организациска единица, работник или група на работници, одговара секој од овие лица поедниечно за предизвиканата штета.

Член 146

Работникот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место, има право да поведе постапка за заштита од вознемирување од работно место предвидена со закон.

Член 147

Злоупотреба на правата на вознемирување на работно место врши работник кој знаел или морал да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а повел или иницирал поведување на ваква постапка, со цел за себе или друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

6.5 Посебна заштита на одредени категории работници

Член 148

На работник-инвалид на трудот односно работник неспособен за вршење на работите и задачите на работното место каде што работи, му се обезбедува посебна заштита согласно закон и одредбите од овој колективен договор.

Член 149

(1) Министерството им организира бесплатна исхрана на работниците во Одделот за специјални полициски операции, Единица за интервентна полиција и на Одделот за воздухопловни единици.

(2) Министерството организира бесплатна исхрана и за други работници кога се вонредно ангажирани во исклучителни случаи, со наредба на директорот на Бирото.

(3) Министерот ќе го утврди видот, квалитетот и количината на исхраната од ставот (1) на овој член.

Член 150

СЕ БРИШЕ

VI. ОСИГУРУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 151

(1) Министерството е должно да ги осигура работниците во Министерството за случај на смрт, телесно оштетување или губење на работната способност настанати како резултат на несреќа при работа.

(2) Во постапката за подготовка на тендерот за избор на компанија за осигурување на работниците, учествува и МПС, во делот на утврдување на критериумите, основите и условите за осигурување на работниците.

Член 152

(1) Во случај на професионално психофизичко нарушување на здравјето на работниците утврдено од соодветна здравствена комисија, Министерството е должно да ги покрие сите трошоци настанати во врска со неговото лекување.

(2) Под сите трошоци во смисла на став (1) на овој член се подразбираат трошоците за лично учество при користење на здравствени услуги во примарна, специјалистичко-консултативна и болничка здравствена заштита и надомест на патните тршоци ако работникот е упатен да користи здравствени услуги надвор од местото на живеење.

(3) Надоместокот на трошоците за лично учество при користење на здравствени услуги го исплатува Министерството, во висина на платеното учество од страна на работникот.

(4) Надоместокот на патните трошоци го исплатува Министерството, во висина на трошоците за превоз во јавниот сообраќај.

VII. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА

1. Плата

Член 153

(1) Работникот има право на плата и надоместок на плата согласно закон, одредбите од овој колективен договор и договорот за вработување.

(2) Платата на работникот му се обезбедува од средствата на Министерството сразмерно на извршената работа, во согласност со условите утврдени со закон и одредбите од овој колективен договор.

Член 154

(1) Министерството е должно на работникот да му исплатува плата и надоместок на плата и на работникот му дава пресметковен лист за исплатена плата.

(2) Платата се пресметува и исплатува во паричен износ најмалку еднаш месечно.

(3) Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа Министерството со исплата на платата.

(4) Поединечниот износ на утврдената плата на работникот и неговата исплата, немаат јавен карактер.

1.1. Составни делови на плата

Член 155

(1) Платата на работник во Министерството се состои од:

- основна компонента и
- исклучителна компонента.

(2) Основната компонента на платата ја сочинуваат:

- основна плата и
- зголемување за 20% односно за 30% за овластени службени лица.

(3) Исклучителна компонента на платата ја сочинуваат:

- додаток за работна успешност;
- работен додаток на плата и
- вонреден работен додаток на плата (прекувремена работа).

1.1.1 Основна компонента на плата

1.1.1.1 Основна плата

Член 156

(1) Со основната плата се вреднува образованието и сложеноста на работите на работното место утврдено со актот за систематизација на работните места на кое работникот е распореден, како и неговото работно искуство.

(2) Образованието и сложеноста од ставот (1) на овој член се вреднуваат согласно одредбите од овој колективен договор, во зависност од видот и природата на работите што се вршат на работното место.

(3) Работното искуство се вреднува во износ од 0,5% од делот на основната плата со кој се вреднува образованието и сложеноста за работното место, за секоја започната година пензиски стаж, а најмногу до 20%.

Член 157

(1) Образованието и сложеноста на работите на работното место се вреднуваат со бодови.

(2) Бодовите од ставот (1) на овој член, како и групирањето на одделни работни места согласно образованието и сложеноста на работите, се утврдува со Листа на плата.

(3) Листата на плата од ставот (2) на овој член ја донесува министерот, со претходно мислење на МПС.

(4) Листата на плата претставува класифицирана информација со степен на класификација „строго доверливо“.

(5) Вредноста на бодот се утврдува со решение на министерот, со претходно мислење на МПС.

(6) Вредноста на бодот од ставот (1) на овој член се корегира односно усогласува доколку според податоците на Државниот завод за статистика месечниот пораст на трошоците за живот изнесува над 5% во последните три месеци, доколку се обезбедени средства во Буџетот на Република Северна Македонија.

1.1.1.2 Зголемување на износот на средствата наменети за плата за 20% и за 30%

Член 158

Поради видот, природата и сложеноста на работите што се извршуваат, како и поради тежината на работите и посебните услови под кои тие се извршуваат, на работниците во Министерството се врши вреднување на работата со зголемување на износот на средствата наменети за плата и тоа:

- на работниците со статус овластени службени лица кои вршат стручни или граѓански работи се врши зголемување за 20% на основната плата и
- на овластените службени лица со статус полициски службеници согласно Законот за полиција се врши зголемување за 30% на основната плата.

1.1.1.3 Додаток за кариера

Член 159

Се брише

1.1.2 Исклучителна компонента

1.1.2.1 Додаток за работна успешност

Член 160

Додатокот за работна успешност на работникот се определува сразмерно на извршените работи на работното место на кое работи, односно доверените работи и неговиот придонес во вкупното работење на организациската единица во која работи и Министерството во целина.

Член 161

Утврдувањето на додатокот за работна успешност се врши врз основа на конкретно извршените работи од страна на секој работник и на организациската единица каде работи, во целина.

Член 162

(1) Доколку се утврди дека работникот ги извршил доверените работи односно неговиот придонес во вкупното работење на организациската единица и Министерството е со особен успех и квалитет, може да се предложи утврдување на додаток за работна успешност.

(2) Додатокот за работна успешност ќе се утврди особено во следните случаи:

- особено ангажирање во извршувањето на работите и задачите од работното место или други определени работи и извршување на истите со особен квалитет;
- покажана иницијативност во работата преку давање корисни предлози и решенија што придонесуваат за поголема ефикасност и остварување на поголеми резултати во работата;
- креативност и инвентивност;
- продуктивност и економичност во процесот на работење;
- заштеди во процесот на работење од аспект на користење на средствата за работа и на работното време;
- извршување на посеопфатни работи и задачи во однос на работите и задачите кои обично се извршуваат;
- покажана особена стручност и професионалност во примена на законски и други прописи;
- значителен придонес во спречување на сторување и откривање на кривични дела и други недозволени дејствија;
- извршување на работи и задачи во случаи кога е потребно одлучување на поединец со што се придонесува за зголемување на угледот на Министерството;
- учество во работни групи и комисии формирани од министерот односно од него овластен работник;
- успешно извршување на работи и задачи од отсутен работник во текот на подолг временски период и
- учество во изведување на поединечни или групни, локални или републички акции и постигнување на особен успех во истите.

Член 163

Додатокот за работна успешност се определува во процентуален износ во висина до 15% од основната компонента на платата на работникот.

Член 164

(1) Предлог за утврдување на додаток за работна успешност поднесува раководителот на организациската единица каде работи работникот за кого се предлага додаток за работна успешност.

(2) Предлогот од ставот (1) на овој член, содржи образложение со факти и аргументи за основаноста на предлогот, а особено за остварувањето на резултатите во смисла на членот 162

став (2) од овој колективен договор, како и висина процентуалниот износ за кој се предлага додаток за работна успешност.

(3) Предлогот за утврдување на додаток за работна успешност се поднесува до организациската единица надлежна за управување со човечки ресурси за потребите на Министерството и во Бирото согласно организациската поставеност на организациската единица во која работи работникот од ставот (1) на овој член.

(4) Организациската единица надлежна за управување со човечки ресурси од ставот (3) на овој член, го разгледува предлогот за утврдување додаток за работна успешност од формално-правен аспект и го доставува на согласност до министерот односно директорот на Бирото, во зависност од организациската поставеност на организациската единица во која работи работникот за кого е доставен предлогот.

(5) Ако постои согласност во смисла на ставот (4) на овој член, решение за утврдување додаток за работна успешност донесува министерот или од него овластен раководен работник.

1.1.2.2 Работен додаток на плата

Член 165

(1) Работен додаток на плата се исплаќа за ноќна работа, работа во недела, работа за време на празници утврдени со закон, работа во смени, како и заради посебни услови за работа и опасност по живот, односно постоење на висок ризик во извршувањето на работите и задачите на работници во организациските единици утврдени во членот 168 од овој колективен договор.

(2) Работниот додаток на плата за ноќна работа, работа во недела, работа за време на празници утврдени со закон и работа во смени, се пресметува и исплаќа на основната компонента на платата на работникот.

(3) Работниот додаток на плата за посебни услови за работа и опасност по живот, односно постоење на висок ризик во извршувањето на работите и задачите на овластените службени лица во организациските единици утврдени во членот 168 од овој колективен договор, се пресметува и додава на основната компонента на платата на работникот.

Член 166

(1) Работен додаток на плата се исплаќа на работникот по час и тоа:

- за работа ноќно време 40%;
- за работа во недела 50%;
- за работа во денови на празник и неработни денови утврдени со закон 50%;
- за работа во смени 5%;
- за домашно дежурство 5%.

(2) За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надомест на плата што му припаѓа во тие денови кога не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%.

(3) Додатоците на плата од ставовите (1) и (2) на овој член, меѓусебно не се исклучуваат, освен работниот додаток од ставот (1) алинеја 5 на овој член, кој се исклучува со додатоците на плата предвидени во алинеите 1, 2 и 3 и ставот (2) на овој член.

(4) Правото на зголемена плата по основ на работа во смени работникот го остварува само за деновите кога работи во смени организирани со периодично менување во рамките на вкупните 24 часа.

Член 167

(1) За извршените работи и поминато време на работа согласно членот 166 од овој колективен договор, раководителот на организациската единица води соодветна евиденција.

(2) Контрола на евиденцијата од ставот (1) на овој член, врши непосредно повисокиот раководен работник и лица непосредно задолжени од министерот односно директорот на Бирото, согласно организациската поставеност на организациската единица.

Член 168

(1) Заради посебните услови за работа и опасноста по живот односно постоење на висок ризик во извршувањето на работите и задачите на овластените службени лица, се утврдува додаток на плата за:

1. Воздухопловен персонал:

- член на екипаж-пилот на хеликоптер распореден во прва категорија на стручна оспособеност 62%;

- член на екипаж-пилот на хеликоптер распореден во втора категорија на стручна оспособеност 57%;

- член на екипаж-техничар/инженер-летач на хеликоптер распореден во прва категорија на стручна оспособеност 45%;

- член на екипаж-техничар/инженер-летач на хеликоптер распореден во втора категорија на стручна оспособеност 40%;

- пилот на воздухоплов без екипаж 40%;

- член на екипаж - оператор на додатни системи 40%;

- воздухопловен инженер кој поседува важечка дозвола 30%;

- воздухопловен техничар кој поседува важечка дозвола 20%;

- член на екипаж на комплексен хеликоптер, како и воздухопловно-технички персонал кој работи на одржување на комплексни хеликоптери 10%;

- воздухопловен инженер или воздухопловен техничар со впишано и важечко овластување за воздухопловно-технички контролор 5%;

- воздухопловен техничар со впишано и важечко овластување за работа со надворешна дигалка 5%.

1-а. Оддел за специјални полициски операции - работни места со статус полициски службеник во Одделот 30%

2. Специјална антитеристичка единица - Тигар 45%;

3. Единица за брзо распоредување 45%;

4. Посебна единица за поддршка 20%;

- припадници на Посебната единица за поддршка кои извршуваат работа од областа на логистика 10%;

5. Единица за интервентна полиција 25%

6. Одделение за лично обезбедување на Претседателот на Република Северна Македонија 45%;

7. Одделение за лично обезбедување на Претседателот на Собранието на Република Северна Македонија 45%;

8. Единица за лично обезбедување на Претседателот на Владата на Република Северна Македонија 45%;.

9. Одделение за лично обезбедување на министри, поранешни претседатели на Република Северна Македонија и вонредно обезбедување, за работно место за лично обезбедување на:

-Замениците на Претседателот на Владата на Република Северна Македонија 45%;

-Министерот за внатрешни работи 45%;

-Директорот на Бирото за јавна безбедност 45%;

-Директорот на Агенцијата за национална безбедност 45%

-Министерот за надворешни работи 45%;
-Министерот за одбрана 45%;.

10. Единица за откривање и демонтирање на експлозивни средства и направи 45%.

11. Работници распоредени на работни места во организациски единици на Министерството каде што работата се врши со непрекинат престој во одредени издвоени објекти на Министерството подолго од 24 часа 10%.

12. Единица за прикриени полициски службеници во Сектор за прикриени операции во Оддел за сузбивање на организиран и сериозен криминал:

- главен оперативен работник 20%,
- самостоен оперативен работник 20%;
- самостоен инспектор 20%;
- виш инспектор 20% и
- инспектор 20%.“.

(2) Додатокот на плата за работниците од ставот (1) точка 1-а на овој член, не се однесува на работниците од ставот (1) точки 2, 3 и 4 на овој член, а додатокот на плата од точката 4 на овој член, не се однесува на работниците од точката 4 алинеја 1 на овој член.

(3) Додатокот од ставот (1) точка 1 алинеја 9 на овој член, не се исклучува со додатоците од ставот 1 точка 1 алинеи 1, 2, 3, 4, 6, 7 и 8 на овој член.

(4) Додатоците од ставот (1) точка 1 алинеи 10 и 11 на овој член, не се исклучуваат со додатоците од ставот (1) точка 1 алинеи 7 и 8 на овој член.

(5) За исполнетоста на условите за остварување на додатоците од ставот (1) точка 1 на овој член, како и за престанокот на условите за остварување на истите, Одделението за воздухопловен менаџмент доставува писмено известување до соодветната организациска единица надлежна за управување со човечки ресурси за потребите на Министерството односно Бирото, заради изготвување соодветно решение за остварување на правото на додаток на плата односно престанок на тоа право.

(6) Заради задржување на квалитетни стручни кадри во областа на информатиката и телекомуникациите, а кои се дефицитарни во Република Северна Македонија, се утврдува додаток на плата за сите нивоа на следните видови на работни места во Одделот за информатика и телекомуникации согласно закон:

- помошник на министер 30%;
- началник на организациска единица 30%;
- систем специјалист 30%;
- системски специјалист 30%;
- системски аналитичар 30%;

- програмер 30%;
- системски администратор 30%;
- координатор на група 25%;
- техничар 20%;
- оператор 20%;
- системски оператор 20%;
- контролор на квалитет 20%;
- обработувач-контролор на податоци 20%.

(7) Додатокот на плата за техничар од ставот (6) алинеја 9 на овој член, не се однесува на работниците од ставот (1) точка 11 на овој член.

(8) Заради задржување на квалитетни стручни кадри кои вршат истраги од областа на компјутерски криминал, а кои се дефицитарни во Република Северна Македонија, се утврдува додаток на плата на следните видови на работни места во Секторот за компјутерски криминал:

- началник на Сектор 30%;
- началник на организациска единица 30%;
- главен инспектор 30%;
- самостоен инспектор 30%;
- виш инспектор 30%;
- помлад инспектор 30%;
- самостоен техничар 20%.

(9) Заради задржување на квалитетни стручни кадри од областа на дигиталната форензика, а кои се дефицитарни во Република Северна Македонија, се утврдува додаток на плата на следните видови на работни места во Одделот за форензички испитувања:

1. Сектор за дигитални испитувања

Одделение за дигитална форензика:

- началник на одделение 30%
-главен инспектор 30%
-самостоен инспектор 30%
-виш инспектор 30%
- инспектор 30%
- помлад инспектор 30%
- главен криминалистички техничар 20%
- самостоен криминалистички техничар 20%
- виш криминалистички техничар 20%.

2. Одделение за форензичка и информатичка поддршка:

-главен инспектор за информатичка поддршка 30%
-самостоен инспектор за информатичка поддршка 30%.

1.1.2.3 Вонреден работен додаток на плата

Член 169

Вонреден работен додаток на плата се исплаќа за работа подолга од полното работно време – прекувремена работа.

Член 170

(1) Вонредниот работен додаток на плата се исплаќа на основната компонента на платата на работникот.

(2) Вонредниот работен додаток на плата се исплаќа по час во висина од 40%.

(3) Вонредниот работен додаток на плата за реализираните часови работа во смени кои се над законски утврдениот вкупен износ на работни часови (со вклучени денови на празник и неработни денови), го исклучува работниот додаток на плата од членот 166 став (1) алинеја 4 од овој колективен договор.

Член 171

(1) Вонредниот работен додаток на плата на работникот се исплаќа за одработени 32 часа прекувремена работа во месецот.

(2) Наместо зголемување на платата согласно ставот (1) на овој член, со согласност на работникот може да се определи истиот да користи слободни денови.

(3) Доколку работникот одработи повеќе од 32 часа прекувремена работа во месецот, за останатите часови (над 32 часа) користи исклучиво слободни денови. Користењето на слободните денови се пресметува на начин што реализираните работни часови се зголемуваат за 40%, па потоа се делат со бројот на работни часови во една смена (осум часа) односно шест часа прекувремена работа се заменуваат со еден слободен ден, според следната формула: 6 x 1,40 : 8=1.

(4) Слободните денови од ставот (3) на овој член, кои работникот не ги искористил во тековната календарска година, може да ги искористи најдоцна до 30 јуни следната календарска година.

1.2 Евидентирање на работниот додаток и вонредниот работен додаток на плата (прекувремена работа)

Член 172

Начинот на евидентирање на реализираните часови прекувремена работа, ноќна работа, работа во недела, работа за време на празници утврдени со закон, работа во смени, домашно дежурство, како и начинот на пополнување на месечните списоци за евиденција на работните часови во Министерството се утврдува од страна на министерот.

1.3 Плата за одредени категории работници

1.3.1 Плата за работници со намалена способност

Член 173

(1) Работник со намалена работна способност (инвалид) што настанала со работа во Министерството, а кој е распореден на друго работно место по тој основ, не може да има плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

(2) Работникот кај кого е утврдена намалена работна способност за 50% согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување и по тој основ е распореден на соодветно работно место во Министерството, има право на плата која не може да биде пониска од основната компонента на платата што ја имал пред распоредувањето на тоа работно место.

1.3.2 Плата на приправник

Член 174

Платата на приправник се утврдува во висина од 80% од износот на најниската основна плата што се исплаќа во Министерството за соодветниот вид на образование.

1.3.3 Плата за време на обука на работник кој нема статус на приправник

Член 175

За време на обуката на работник на Министерството кој нема статус на приправник му се исплаќа плата во висина од 80% од основната компонента на платата утврдена за работното место за кое е склучен договорот за вработување.

1.3.4 Плата за време на обука на работник за самостојно вршење на работите на работното место на кое е распореден

Член 176

За време на обуката заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на работното место на кое е распореден, на работникот му се исплаќа 80% од основната компонента на платата утврдена за работното место на кое се распоредува или основната компонента на платата утврдена за работното место од кое работникот се распоредува, доколку истата е поповолна за него.

2. Надоместоци на плата

Член 177

На работникот му припаѓаат надоместоци на плата за:

- годишен одмор;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство;
- нега на дете;
- обука;
- јавување на покани на други органи до кое е дојдено без вина на работникот и
- во други случаи утврдени со закон и одредбите од овој колективен договор.

Член 178

(1) За време на привремена неспособност за работа до седум дена, работникот има право на надомест на плата во висина од 70%, до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето – надомест на плата во висина од 80% и до 30 дена за сите денови - надомест на плата во висина од 90%.

(2) За професионални заболувања и повреди на работа и за други случаи утврдени со закон, надоместокот на плата се утврдува во висина од 100%.

(3) На работниците кои имаат статус на овластени службени лица во случаите за време на лична неспособност за работа (болест) им се исплатува надомест на плата во висина на основната компонента на платата на работникот утврдена согласно закон и одредбите од овој колективен договор.

(4) На работниците од ставот (3) на овој член, само во случаите за време на повреда на работа им се исплатува надомест на плата во висина на основната компонента на платата на работникот зголемена за делот од исклучителната компонента кој се утврдува заради посебните услови за работа и опасноста по живот односно постоење на висок ризик во извршувањето на работите и задачите утврден во членот 168 од овој колективен договор.

(5) Основ за пресметување на надоместоците од ставовите (1) и (2) на овој член е основната компонента на платата на работникот зголемена за делот од исклучителната компонента утврдена во ставот (4) на овој член, исплатена во претходниот месец пред почетокот на отсуството.

Член 179

Во случаите од членот 177 од овој колективен договор, на работникот му припаѓа надомест на плата во висина на основната компонента на платата на работникот зголемена за делот од исклучителната компонента кој се утврдува заради посебните услови за работа и опасноста по живот односно постоење на висок ризик во извршувањето на работите и задачите утврден во членот 168 од овој колективен договор.

Член 180

(1) На работникот кој со посебни ангажирања и квалитет во извршувањето на работите и задачите позначително ќе придонесе во остварувањето на функцијата на Министерството може да му се додели награда на начин утврден од страна на министерот.

(2) Предлог за доделување на наградата од ставот (1) на овој член, поднесува раководителот на организациската единица во која работи односно е ангажиран работникот за кого се предлага доделување на награда.

(3) Решение за доделување на награда согласно ставот (1) на овој член, донесува министерот или од него овластен раководен работник.

Член 181

(1) За извршување на работите и задачите на припадниците на резервниот состав им припаѓаат следните надоместоци:

- надоместок за извршување на работите и задачите;
- трошоци за сместување;
- еднократна парична помош во случај на смрт, повреда или оштетување на организмот;
- погребни и други трошоци и
- други надоместоци.

(2) Под други надоместоци во смисла на став (1) алинеја 5 на овој член, се подразбира:

- надоместок за еднодневен ангажман на припадниците на резервниот состав;
- надоместок за додаток на плата за ноќна работа, работа во недела, работа за време на празници утврдени со закон, работа во смени, како и вонреден работен додаток (прекувремена работа).

(3) Надоместокот од ставот (2) алинеја 1 на овој член, се исплатува во случаите на ангажирање на припадниците на резервниот состав за период не подолг од три дена.

Член 182

(1) Припадниците на резервниот состав кои се во работен однос или вршат самостојна дејност, примаат паричен надоместок по основ на невработеност или примаат пензија, имаат право на паричен надоместок во висина на плата или надоместок исплатен за последниот месец пред повикувањето или ангажирањето, односно во висина на пензијата.

(2) Припадниците на резервниот состав кои не се во работен однос, имаат право на паричен надоместок во висина на нето плата (основна компонента) на работник на Министерството на работно место полицаец, за полно работно време и просечен ефект.

(3) Припадниците на резервниот состав од ставот (1) на овој член, имаат право и на разлика од надоместокот до висината на нето платата (основна компонента) на работник на Министерството на работното место полицаец, доколку надоместокот е понизок од платата.

(4) Припадниците на резервниот состав од ставовите (1) и (2) на овој член, имаат право и на надоместок за додаток на плата за ноќна работа, работа во недела, работа за време на празници утврдени со закон, работа во смени, како и вонреден работен додаток (прекувремена работа).

(5) Надоместокот за еднодневен ангажман од членот 181 став (2) алинеја 1 од овој колективен договор, се утврдува во висина на 4% од просечната месечна нето плата исплатена во Република Северна Македонија во претходните три месеци.

Член 183

Член на екипаж за секој извршен пробен лет впишан во регистарот на Министерството, има право на паричен надоместок во висина на 12% од просечната месечна нето плата исплатена во Република Северна Македонија во претходните три месеци.

3. Други примања

Член 184

(1) Работник кој работи ноќе барем три часа од својата редовна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, има право на соодветна храна или надоместок за трошоци за исхрана во висина од 20%од просечната нето плата по работник исплатена во Република Северна Македонија во претходната година, сразмерно за деновите кога работникот работи ноќе.

(3) Начинот на остварување на правото на работниците од ставовите (1) и (2) на овој член, се утврдува од страна на министерот.

Член 185

Работникот има право на надоместок за годишен одмор (регрес), согласно Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Северна Македонија.

Член 186

(1) Работникот има право на надоместок за службено патување во Републиката, согласно закон за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија.

(2) Под службено патување во Републиката се подразбира патување на кое работникот се упатува по налог на министерот или од него овластен работник со задача да изврши определени службени работи надвор од седиштето на организациската единица во која работникот работи.

(3) Во налогот за службено патување од ставот (2) на овој член, се наведува личното име на работникот, својството на работникот во извршувањето на работите и задачите, траењето и целта на патувањето, превозното средство што ќе го користи, како и другите потребни податоци.

Член 187

За службено патување во Републиката, на работникот му припаѓа надоместок на трошоците согласно закон за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија, кој опфаќа:

- надоместок за исхрана и ноќевање;
- надоместок за патни трошоци на работникот од работното место до местото во кое се упатува за извршување на службената работа и
- надоместок на други трошоци што ќе ги направи работникот во врска со вршењето на службеното патување.

Член 188

(1) Надоместокот за дневницата за службено патување согласно закон за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија, се пресметува од часот на тргнување на работникот на службеното патување до часот на враќањето со превозно средство и тоа:

1. цела дневница, за секои 24 часа поминати на службено патување, како и за времето поминато на службен пат повеќе од 12 часа;

2. половина дневница, за времето поминато на службеното патување од осум часа до 12 часа.

(2) Доколку работникот во ист ден, дел од работното време го помине на работното место, а еден дел е на службен пат, но помалку од осум часа, часовите поминати на службен пат над полното работно време му се сметаат за прекувремена работа.

(3) Доколку работникот е на службен пат надвор од редовно планираното работно време во текот на неделата, во деновите сабота, недела и празник утврден со закон, но помалку од осум часа, часовите поминати на службен пат му се сметаат за прекувремена работа.

Член 189

(1) Надоместокот за дневница за службено патување во Републиката без трошоци за ноќевање се утврдува во висина определена со закон за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија.

(2) Трошоците за ноќевање за време на службеното патување се признаваат во полн износ, според приложената сметка, освен за хотелите „de lux“ категорија.

Член 190

(1) На припадниците на Одделот за специјални полициски операции, Единицата за брзо распоредување и Специјалната антитеристичка единица - Тигар, согласно закон за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија, им припаѓа надоместок за дневница за службено патување во Републиката кога припадниците на овие единици се акциски ангажирани надвор од подрачјето на град Скопје, ангажирани за вежбовни активности во рурални средини и гаѓање надвор од подрачјето на град Скопје.

(2) Доколку службеното патување на припадниците на единиците од ставот (1) на овој член, траело повеќе од 12 часа се исплатува цела дневница, во износ утврден согласно закон, а ако службеното патување траело од осум до 12 часа се исплатува 50% од утврдениот износ на дневницата за службено патување.

(3) За време на обуката на припадниците на Одделот за специјални полициски операции, Единицата за брзо распоредување и Специјалната антитеристичка единица - Тигар, кога се обезбедени ноќевање и исхрана, се исплатува 20% од утврдениот износ на дневницата за службено патување.

(4) За времето додека се во формацијата на Посебната единица за поддршка, согласно закон за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија, припадниците на оваа единица имаат право на надомест на дневница за службено патување во Републиката кога се акциски ангажирани како припадници на Посебната единица на полицијата надвор од матичниот сектор за внатрешни работи. Доколку службеното патување траело повеќе од 12 часа се исплатува цела дневница, во износ утврден согласно закон, а ако службеното

патување траело од осум до 12 часа се исплатува 50% од утврдениот износ на дневницата за службено патување.

(5) За време на обуката и вежбовните активности на припадниците на Посебната единица за поддршка надвор од подрачјето на матичниот сектор за внатрешни работи, кога се обезбедени ноќевање и исхрана, се исплатува 20% од утврдениот износ на дневницата за службено патување.

Член 191

(1) Надоместокот за патни трошоци согласно членот 187 алинеја 2 од овој колективен договор, ги опфаќа трошоците за превоз со превозните средства во јавниот сообраќај.

(2) Ако работникот се упатува на службено патување на кое поради итноста на извршувањето на работата не можат да се користат средства од јавниот сообраќај или службено возило, на работникот му се признава надоместок на трошоците за користење на сопствен автомобил за службени потреби до 30% од цената на литар гориво за соодветното возило, по поминат километар со патен налог.

Член 192

(1) Работник кој посетува семинар, советување или курс надвор од местото на живеење има право на сместување и исхрана и надомест на патни трошоци за едно доаѓање и враќање. Ако семинарот, советувањето односно курсот трае повеќе од еден месец, работникот има право на надомест на патни трошоци еднаш месечно, кој се исплатува само за едно патување (одење и враќање) до местото на живеење на работникот.

(2) Доколку на работникот за време на семинарот, советувањето или курсот во Република Северна Македонија му е обезбедена исхрана, му припаѓа 20% од износот на дневницата утврдена во членот 189 од овој колективен договор.

Член 193

(1) По извршеното службено патување работникот е должен во рок од три работни дена да поднесе сметка за патните трошоци.

(2) Кон сметката за патните трошоци се приложува налог за службено патување, картата за превозното средство што е користено при службеното патување, сметката за ноќевање и сметки за други трошоци што ги направил работникот во врска со вршењето на службеното патување.

Член 194

(1) Надоместокот на трошоците за службено патување во странство се утврдува во висина на дневницата за службеното патување пропишана за работниците во органите на државната управа.

(2) Надоместокот за дневницата за службено патување во Републиката и странство со додатоците на плата утврдени во членовите 166 и 169 од овој колективен договор меѓусебно се исклучуваат.

Член 195

(1) Службеното патување во Републиката може да трае до 15 дена непрекинато.

(2) Ако службеното патување од ставот (1) на овој член, трае подолго од 15 дена непрекинато, се смета како работа на терен.

Член 196

Работникот има право на надоместок за работа на терен во висина од 30% од просечната месечна нето плата исплатена во Република Северна Македонија во претходните три месеци.

Член 197

Надоместоците за дневниците за службено патување и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 198

(1) На работникот му припаѓа надоместок за одвоен живот од семејството утврден согласно посебен закон.

(2) Надоместокот за одвоен живот и надоместокот за теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 199

На работникот му припаѓа отпремнина при заминување во пензија во висина утврдена согласно закон.

Член 200

(1) За непрекинатата работа во ефективно траење од 10, 20, 30 и 40 години во Министерството, на работник му се доделува јубилејна награда во висина од:

- 50% од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 10 години;
- 100% од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 20 години;
- 150% од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 30 години и
- 200 % од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 40 години.

(2) Решение за доделување на награда согласно ставот (1) на овој член, донесува министерот.

Член 201

(1) Министерството исплатува еднократен паричен надоместок во висина од 100 евра во денарска противвредност, на работничка – мајка и на работник - татко, за секое новородено дете. За новородени деца се сметаат и посвоените деца на возраст до една година, доколку мајката односно таткото нема новородено дете.

(2) За доделување на паричниот надоместок од ставот (1) на овој член, решение донесува министерот, односно од него овластен работник.

(3) Правото на паричен надоместок се остварува по поднесено писмено барање од страна на работниците од ставот (1) на овој член, односно член на нивното потесно семејство.

Член 202

(1) На работниците во Министерството кои со решение на министерот се назначени за ментори, им се исплатува еднократен паричен надоместок во висина од 150 евра во денарска противвредност, за временскиот период во кој спроведуваат обука во случаите утврдени со закон и одредбите од овој колективен договор.

(2) Надоместокот од ставот (1) на овој член, се исплаќа по завршување на временскиот период во кој е спроведена обуката.

Член 203

(1) На работникот му се исплатува помош по основ на солидарност, во висина утврдена со закон:

- во случај на непрекинато боледување на работникот подолго од шест месеци;
- помош на семејството во случај на смрт на работникот;
- помош на работникот во случај на смрт на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоени деца и деца земени на издржување).

(2) За доделување на помош од ставот (1) на овој член, решение донесува министерот, односно од него овластен работник.

(3) Помошта по основ на солидарност се остварува по поднесено писмено барање од страна на работникот, а во случаите од ставот (1) алинеја 2 на овој член, врз основа на барање поднесено од член на потесното семејство на работникот.

(4) Барањето од ставот (3) на овој член, со комплетирана документација се поднесува во годината на настапување на смртта, односно во годината која следи по годината на настапување на смртта.

Член 204

(1) Работник во Министерството кој при вршењето или во врска со вршењето на работите ќе го загуби животот, ќе се погребе на трошок на Министерството во местото кое ќе го определат членовите на неговото потесно семејство.

(2) Погребните трошоци од ставот (1) на овој член, се исплаќаат во висина од 15 просечни месечни нето плати исплатени во Република Северна Македонија во последните три месеци.

(3) На потесното семејство на работникот од ставот (1) на овој член, му припаѓа еднократен паричен надоместок во висина на вкупниот износ од остварените нето плати (основна компонента) во последните 24 месеци или вработување на член од потесното семејство на работникот во Министерството.

(4) За членови на потесното семејство во смисла на овој член се сметаат брачниот другар, децата и родителите на работникот од ставот (1) на овој член.

VIII. ПРЕД-ДИСЦИПЛИНСКА ПОСТАПКА – МЕХАНИЗАМ ЗА РАНА ПРЕВЕНЦИЈА И МЕХАНИЗАМ ЗА РАНА ИНТЕРВЕНЦИЈА

- Механизам за рана превенција

Член 205

(1) Министерството презема мерки и активности со цел превенција од поведување на постапки за утврдување на дисциплинска одговорност (механизам за рана превенција).

(2) Мерките и активностите од ставот (1) на овој член, ги презема Одделот за дисциплински и судски постапки во соработка со раководителите на организациските единици во Министерството.

Член 206

Во функција на рана превенција од поведување на постапки за утврдување на дисциплинска одговорност, Одделот за дисциплински и судски постапки врши анализа на случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од страна на работниците во организациските единици во Министерството, со цел утврдување на слабостите и причините за негативните резултати од работењето, како и предлагање соодветни мерки до раководителите на организациските единици со цел подобрување на работните процеси и ефикасноста на работниците.

2. Механизам за рана интервенција

Член 206-а

(1) Во случаите од членот 209 од овој колективен договор, кога нивното сторување нема за последица нарушување на угледот на Министерството и не е предизвикана штета од поголеми размери, може да се применат мерки и активности насочени кон подобрување на однесувањето на работникот и соодветно извршување на неговите работни задачи (механизам за рана интервенција).

(2) Мерките и активностите од ставот (1) на овој член, ги применува непосредниот раководител односно раководителот на организациската единица во која работи работникот.

(3) Мерките и активностите како дел од рана интервенција согласно ставовите (1) и (2) на овој член, се состојат во укажување на работникот за неговото несоодветно однесување односно несоодветно извршување на работните задачи со посочување да го подобри своето работење во наредниот период, како и укажување за можноста за поведување постапка за утврдување дисциплинска одговорност доколку не го подобри своето однесување односно работење.

(4) Со укажувањето од ставот (3) на овој член, непосредниот раководител односно раководителот на организациската единица може да препорача дополнителна обука/професионално усовршување на работникот, која ќе се спроведе согласно прописите со кои се уредува обуката на работниците во Министерството и одредбите од овој колективен договор.

(5) Укажувањето од ставот (3) на овој член, може да биде усно и писмено.

(6) За усното укажување непосредниот раководител на организациската единица односно раководителот на организациската единица изготвува службена белешка.

(7) Писменото укажување се изготвува во два примерока, од кои едниот примерок му се врачува на работникот.

(8) Писменото укажување од ставот (4) на овој член, се чува во персоналното досие на работникот во период од 30 до 90 дена, во кој се очекува подобрување на однесувањето и работењето на работникот.

Член 206-б

Писменото укажување од членот 206-а од овој колективен договор, содржи:

- лично име на работникот;
- работно место на кое е распореден и назив на организациската единица;
- временски период за кој е утврдено несоодветно однесување односно несоодветно извршување на работните задачи;
- краток опис на работната задача што не е извршена или неквалитетно е извршена, односно краток опис на однесувањето на работникот;
- вид на обука за работникот (доколку е препорачано нејзино спроведување) и
- последици што ќе настанат во случај доколку работникот не го подобри своето однесување односно работење.

IX. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

1. Причини за дисциплинска одговорност и случаи кога истата не е исклучена

Член 207

(1) За кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, работникот на Министерството одговара дисциплински.

(2) За причините од ставот (1) на овој член, настанати во истражниот центар на јавното обвинителство, дисциплински одговара полицискиот службеник кој е упатен во истражен центар на јавното обвинителство, за време додека трае упатувањето.

(3) Постапката против полицискиот службеник од ставот (2) на овој член, се поведува со писмена иницијатива на надлежниот јавен обвинител од истражниот центар каде е упатен полицискиот службеник.

(4) Иницијативата од ставот (3) на овој член, се доставува до Министерството.

(5) Начинот на постапување по иницијативата од ставот (3) на овој член и постапката за утврдување на дисциплинска одговорност на работникот од ставот (2) на овој член, се утврдува во Договорот за соработка меѓу Министерството и Јавното обвинителство.

(6) За конечната одлука донесена по спроведена дисциплинска постапка се известува подносителот на иницијативата од ставот (3) на овој член.

(7) Постапка за утврдување на дисциплинска одговорност на работник во Министерството може да се поведе и по иницијатива покренатa од Народниот правобранител.

(8) Одговорноста за сторено кривично дело односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на работникот во Министерството.

2. Видови на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување наработните обврски

Член 208

Работник во Министерството одговара дисциплински за полесни и потешки случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски.

3. Полесни и потешки случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски

Член 209

Работникот врши полесно кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор, правила и прописи на Министерството и договор за вработување, доколку:

1) не го почитува работниот ред и дисциплина;

2) не се придржува на утврденото работно време, распоредот и користењето на работното време;

3) не побара отсуство или навремено писмено не го извести министерот, односно раководителот на организациската единица или друг одговорен работник за отсуството од работа;

4) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не го извести министерот, односно раководителот на организациската единица или друг одговорен работник;

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

6) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести министерот, односно раководителот на организациската единица или друг одговорен работник;

7) не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа согласно прописите од областа на заштитата при работа;

8) незаконски или неовластено ги користи средствата на Министерството;

9) не укажува правна и друга помош во рамки на своите овластувања на странката во остварување на нејзините законски права и правни интереси и

10) избегнува обука.

Член 210

Работникот врши потешко кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, утврдени со закон, колективен договор, правила и прописи на Министерството и договор за вработување, доколку:

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

2) го злоупотреби боледувањето;

3) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;

4) не се придржува кон прописите кои важат за вршење на работите на работното место;

5) не се придржува кон прописите од областа на здравствената заштита, заштитата при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите од областа на заштитата на животната средина;

6) внесе, употреби или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

7) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на Министерството;

8) оддаде класифицирана информација;

9) изврши злоупотреба на лични податоци;

10) постапува спротивно на правилата и прописите на Министерството;

11) го злоупотреби или пречекори даденото овластување;

12) избегнува лекарски преглед заради утврдување на работната способност;

13) избегнува задолжителен психијатриски и психолошки преглед односно советување со психолог (психолошко советување);

14) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;

15) непристојно се однесува спрема странки;

16) противправно прибавува лична корист во врска со вршењето на работите и задачите;

17) изврши услуга или овозможување на услуга на друго лице со пари или со други работи од вредност кои на работникот му се доверени во вршењето на работите и задачите;

18) врши определени работи, самостојна или дополнителна стопанска или професионална дејност под услови спротивно на посебен закон;

19) не дава податоци или дава неточни податоци што според прописите им се даваат на овластените органи или граѓани;

20) изврши дејствие што претставува кривично дело или изврши дејствие кое претставува прекршок против јавниот ред и мир;

21) членува во политичка партија, основа, раководи, застапува, претставува политичка партија, членува во органите на партијата утврдени со нејзиниот статут, изразува и застапува партиски ставови и убедувања во вршењето на работите и задачите, носи или истакнува партиски симболи во просториите или во службените возила на Министерството, партиски се организира или дејствува во Министерството;

22) има негативен резултат на тестот за професионален интегритет;

23) не поднесе изјава за имотна состојба и интереси, односно не го пријави секое зголемување на својот имот, односно на имотот на член од неговото семејство, како и промената на интереси, во постапка и под услови утврдени со закон.

4.Видови дисциплински мерки и отстранување на работник од работното место

Член 211

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, на работникот со решение може да му се изрече една од следните дисциплински мерки:

1) писмено предупредување;

2) парична казна која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеци;

3) распоредување на работно место во едно ниво пониско од нивото на работното место на кое дотогаш работел работникот и

4) откажување на договорот за вработување.

Член 212

За полесните случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски се изрекуваат следниве дисциплински мерки:

- писмено предупредување и
- парична казна која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење најмногу до три месеци.

Член 213

За потешките случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски се изрекуваат следниве дисциплински мерки:

- парична казна која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење најмногу до шест месеци;
- распоредување на работно место во едно ниво пониско од нивото на работното место на кое дотогаш работел, согласно со Класификацијата на работните места и
- откажување на договорот за вработување.

Член 214

(1) Работникот со решение се отстранува од работното место и од Министерството, до донесување на решение во дисциплинска постапка што се води против одреден работник, ако настане една од следниве ситуации:

- непосредно се загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
- присуството на работа и понатамошната работа во Министерството штетно ќе се одрази врз работењето на Министерството;
- се осуетува или оневозможува утврдувањето на одговорноста за повреда на работните обврски и
- кога против работникот е покренатa кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

(2) За време на отстранувањето од работното место и од Министерството, на работникот му се утврдува и исплатува надоместок во висина од 80% од износот на платата што работникот ја остварил во месецот пред отстранувањето од работното место.

Член 215

(1) Решението од членот 214 од овој колективен договор, го донесува министерот, директорот на Бирото или други работници овластени од министерот.

(2) Работникот има право на приговор против решението од ставот (1) на овој член, до Комисија за одлучување по приговор против решение за отстранување од работно место, во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(3) Комисијата од ставот (2) на овој член, ја формира министерот и е составена од претседател и двајца членови и нивни заменици, од кои еден член и заменик се претставници на МПС.

(4) Решението на комисијата е конечно.

(5) Приговорот против решението, не го одложува извршувањето на решението.

5. Право на отказен рок

Член 216

Доколку на работник во Министерството поради потешки случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски му биде изречена дисциплинската мерка откажување на договорот за вработување, работникот има право на отказен рок, во траење од еден месец од денот на врачувањето на решението за откажување на договорот за вработување, освен во случаите од членот 210 точка 1 од овој колективен договор, како и во случаите кога на работникот му е изречена мерка притвор.

Член 217

За време на отказниот рок, Министерството е должно на работникот да му овозможи отсуство од работа заради барање ново вработување, четири часа во текот на работната недела.

Член 218

За време на отказниот рок и отсуство од работа заради барање на ново вработување на работникот му се утврдува и исплатува надоместок во висина на платата што работникот ја остварил во месецот пред донесување на решението за откажување на договорот за вработување.

6. Прекин на дисциплинската постапка

Член 219

(1) Дисциплинската постапка може да се прекине, кога:

- ќе се одлучи да се решава по некое претходно прашање или ќе се побара од надлежен орган да се достават веродостојни исправи и информации за чие изготвување е потребно подолго време;

- постојат елементарни непогоди на подрачјето каде треба да се одржи расправа или
- работникот против кого се води дисциплинската постапка се наоѓа во притвор.

(2) Прекинот на постапката во случаите од ставот (1) алинеја 1 на овој член, може да трае најдолго една година.

(3) Прекинот на постапката во случајот од ставот (1) алинеја 3 на овој член, трае до донесување на одлука за укинување на мерката притвор.

Член 220

(1) Одлуката за прекин на постапката ја донесуваат работниците од членот 223 став (2) од овој колективен договор.

(2) Одлуката од ставот (1) на овој член, ги содржи следните елементи:

- правен основ;
- причини и образложение за прекин на постапката;
- датум кога се прекинува постапката;
- потпис на работниците од ставот (1) на овој член.

(3) Одлуката за прекинот на постапката, се доставува до работникот против кого се води дисциплинската постапка и до подносителот на предлогот.

(4) Одлуката за прекинот на постапката се врачува согласно членот 228 ставови (2), (3) и (4) од овој колективен договор.

Член 221

(1) Постапката што е прекината од причините во членот 219 од овој колективен договор, продолжува кога ќе престанат причините за прекинот.

(2) За престанок на причините и можноста за продолжување на постапката, работниците од членот 223 став (2) од овој колективен договор, донесуваат одлука.

(3) Одлуката за продолжување на постапката се доставува до работникот против кого се води дисципинската постапка и до подносителот на предлогот.

7. Организациска единица надлежна за спроведување постапка за утврдување на дисциплинска одговорност

Член 222

(1) Постапката за утврдување на дисциплинска одговорност во случаите утврдени со закон, се спроведува во одделение надлежно за спроведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност.

(2) Одделението од ставот (1) на овој член, се формира во Секторот за дисциплински постапки во Одделот за дисциплински и судски постапки во Министерството.

Член 223

(1) Постапката за утврдување на дисциплинска одговорност Одделението од членот 222 од овој колективен договор, ја спроведува во состав:

- началник на Одделението, со право на глас;
- двајца главни советници, со право на глас;

- еден самостоен советник, без право на глас;
- еден самостоен документарист, без право на глас.

(2) Работниците од ставот (1) алинеи 1 и 2 на овој член, во полн состав присуствуваат на расправата во постапка за утврдување на дисциплинска одговорност, ги донесуваат одлуките за прекин и продолжување на постапката, ја утврдуваат одговорноста на работникот и изготвуваат предлог за донесување на решение за изрекување дисциплинска мерка.

8. Постапка за утврдување на дисциплинска одговорност

Член 224

(1) Во случај кога е утврдено дека работникот врши кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од членовите 209 и 210 од овој колективен договор и договорот за вработување, се поднесува писмен предлог за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност.

(2) Предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност од ставот (1) на овој член, го поднесува директорот на Бирото односно работници овластени од министерот (овластени предлагачи), во зависност од организациската поставеност на организациската единица каде бил распореден работникот во моментот на сторување на повредата.

(3) Иницијатива за поднесување писмен предлог за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност до овластениот предлагач може да поднесе непосредниот раководител на организациската единица каде бил распореден работникот во моментот на сторување на повредата.

Член 225

Во случаите кога организациската единица за внатрешна контрола, криминалистички истраги и професионални стандарди постапува по незаконито, непрофесионано и некоректно однесување и постапување од страна на работници во Министерството, предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност го поднесува организациската единица за внатрешна контрола, криминалистички истраги и професионални стандарди – како овластен предлагач.

Член 226

(1) Предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност по правило ги содржи следните елементи:

- опис на дејствието/та со кое е извршено кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски;
- квалификација на дејствието/та од ставот (1) алинеја 3 на овој член, со конкретно наведување дали тоа според оценка на предлагачот претставува полесно, односно потешко кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски согласно членот 209 односно членот 210 од овој колективен договор;

- време, начин и место на вршење на дејствијето со кое е извршено кршењето на работниот ред и дисциплина и неисполнување на работните обврски;

- последици што настанале со кршењето на работниот ред и дисциплина и неисполнување на работните обврски;

- наведување на доказ/и со кој се потврдува таквото однесување, односно доказ што е во прилог на фактот дека е извршено конкретното дејствије (службена белешка, писмен извештај, информација, пријави, изјави од сведоци и слично);

- наведување на лично име на лице кое може да биде повикано во својство на сведок;

- податок дали работникот за кого се поднесува предлогот во последните три години одговарал за кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски во Министерството и за кои, како и

- податок во врска со претходни наградувања на работникот во Министерството.

(2) Во прилог на предлогот од ставот (1) на овој член, се доставуваат доказите што се наведени во истиот и други документи што според оценка на предлагачот се од значење за конкретниот случај.

Член 227

Предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност овластениот предлагач го доставува до Одделот за дисциплински и судски постапки.

Член 228

(1) Предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност, Одделението од членот 222 од овој колективен договор, го доставува до:

- работникот за кого е поднесен предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност кој има право писмено да се произнесе по наводите во рок од три дена од приемот на предлогот и обврска доколку е член на синдикат, писмено да се изјасни на кој синдикат му го доверува правото да ги застапува неговите права во постапката за утврдување на дисциплинска одговорност;

- синдикалниот претставник на синдикатот согласно писменото изјаснување на работникот од ставот (1) алинеја 1 на овој член, кој во рок од три дена има право да достави писмено мислење во однос на предлогот до Одделението од членот 222 од овој колективен договор. Претставникот на синдикатот мислењето во однос на предлогот може да го изнесе и усно на расправа пред комисијата.

(2) Предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност се доставува лично на работникот, по правило на работното место каде е распореден, односно во работните простории каде што истиот работи, односно на адреса на неговото живеалиште односно престојувалиште.

(3) Доколку работникот не може да се пронајде на работното место каде е распореден, односно работните простории каде што истиот работи, односно на адресата на неговото живеалиште односно престојувалиште или ако работникот одбие да му биде врачен предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност, предлогот

се објавува на огласната табла во седиштето на организацискатa единица во која работи работникот.

(4) По истекот на осум дена од денот на објавување на огласната табла од ставот (3) на овој член, се смета дека уредно е извршено врачување на предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност на работникот.

Член 229

Во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските од членот 210 точка 1 од овој колективен договор, предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност Одделот за дисциплински и судски постапки го доставува до министерот непосредно заради донесување на решение за откажување на договорот за вработување без водење на постапка согласно одредбите од овој колективен договор.

Член 230

Предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност се разгледува во Одделението од членот 222 од овој колективен договор и доколку се утврди дека истиот не ги содржи елементите од членот 226 од овој колективен договор и во прилог не се доставени доказите, итно се бара дополнување на предлогот од страна на предлагачот.

Член 231

(1) По приемот на предлогот, началникот на Одделението од членот 222 од овој колективен договор, закажува расправа.

(2) За присуство на расправата од ставот (1) на овој член, со писмена покана се повикуваат:

- работникот за кого е поднесен предлогот за поведување постапка за утврдување на дисциплинска одговорност;
- синдикалниот претставник на организацискатa единица каде што е покренатa постапката за утврдување на дисциплинска одговорност и
- подносителот на предлогот односно негов претставник.

Член 232

(1) Поканата од членот 231 од овој колективен договор содржи:

- лично име на лицето кое се повикува;
- време и место на одржување на расправата;
- причина за повикување и
- својство во кое се повикува лицето во постапката.

(2) Поканата се доставува лично на работникот, по правило на работното место каде е распореден, односно во работните простории каде што истиот работи, односно на адреса на неговото живеалиште односно престојувалиште.

(3) Доколку работникот не може да се пронајде на работното место каде е распореден, односно работните простории каде што истиот работи, односно на адресата на живеалиштето

односно престојувалиштето или ако работникот одбие да му биде врачена поканата за расправа, поканата за расправа со предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност се објавува на огласната табла во седиштето на организациската единица во која работи работникот.

(4) По истекот на осум дена дена од денот на објавување на огласната табла од ставот (3) на овој член, се смета дека уредно е извршено врачување на поканата за расправа за утврдување на дисциплинска одговорност на работникот.

Член 233

(1) Ако работникот не се јави на поканата, односно не дојде да присуствува на расправата, а не достави доказ дека е оправдано отсутен, расправата се одржува во негово отсуство.

(2) Ако за првата расправа работникот е отсутен од оправдани причини, расправата се одложува за период не подолг од 21 ден и потоа расправата се одржува без оглед на отсуството на работникот.

Член 234

Пред почетокот на расправата, началникот на Одделението од членот 222 од овој колективен договор утврдува дали се присутни сите повикани лица и го проверува нивниот идентитет.

Член 235

(1) Кога се исполнети условите за одржување на расправа, началникот на Одделението од членот 222 од овој колективен договор започнува со читање на предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност, а потоа го повикува работникот да се изјасни по наводите во предлогот.

(2) Работниците од Одделението од членот 223 став (2) од овој колективен договор, претставникот на синдикатот согласно членот 228 став (1) од овој колективен договор и предлагачот односно неговиот претставник и работникот за кого се води постапката имаат право да поставуваат прашања на работникот и сведоците.

(3) Началникот на Одделението од членот 222 од овој колективен договор ги објавува заклучоците за одржување или одложување на расправата и се грижи за правилно водење на записникот од расправата.

Член 236

(1) По изјаснувањето на работникот по наводите во предлогот, се преминува на изведување на доказите, што се доставени од предлагачот и работникот за кого се води постапката.

(2) Доказите од ставот (1) на овој член, се изведуваат со:

- наведување на бројот и датумот на писмените извештаи, информации, службени белешки, изјави, пријави и други писмени акти и нивно читање и

- усно сослушување на сведоци.

(3) На расправата може да се одлучи да се изнесат и изведат и дополнителни докази.

(4) При оценување на постоењето или непостоењето на фактите, работниците од членот 223 став (2) од овој колективен договор, се водат од начелото на слободна оцена на доказите.

Член 237

По изведување на доказите на расправата за утврдување на дисциплинска одговорност претставникот на синдикатот согласно членот 228 став (1) од овој колективен договор, го изнесува мислењето доколку е присутен или се чита доставеното писмено мислење.

Член 238

По изведување на сите предложени докази, началникот на Одделението од членот 222 од овој колективен договор, го повикува работникот да даде завршен збор во однос на фактичката состојба и неговата одговорност, а потоа претседателот објавува дека расправата е завршена.

Член 239

(1) За текот на расправата за утврдување на дисциплинска одговорност, се води записник.

(2) Записникот од ставот (1) на овој член, содржи:

- лично име на работниците од членот 223 став (2) од овој колективен договор;
- датум и место на одржување на расправата,
- присутни лица на расправата;
- број и датум на предлогот за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска одговорност;
- податоци за подносителот на предлогот;
- податоци за работникот за кого се води постапка за утврдување на дисциплинска одговорност;
- исказ на работникот;
- податоци за писмените докази што се изведени на расправата;
- исказите на сведоците;
- усно изнесеното мислење на претставникот на синдикатот согласно членот 228 став (1) од овој колективен договор, односно податоци за писменото поднесено мислење на тој синдикат,
- завршен збор на работникот даден на расправата;
- како и други докази што се изведени на расправата.

(3) Записникот од ставот (1) на овој член, го потпишуваат работниците од ставот (2) алинеја 1 на овој член, претставникот на синдикатот согласно членот 228 став (1) од овој колективен договор - ако истиот е присутен на расправата, сведоците во постапката и работникот - ако истиот е присутен на расправата.

Член 240

(1) По завршување на расправата, работниците од членот 223 став (2) од овој колективен договор, пристапуваат кон советување и гласање, се утврдува одговорноста на работникот со мнозинство гласови, за што се составува записник.

(2) По изготвувањето на записникот од ставот (1) на овој член, се изготвува и доставува писмен предлог до министерот за донесување на решение за изрекување дисциплинска мерка.

Член 241

Предлогот за донесување на решение за изрекување дисциплинска мерка содржи:

- лично име на работниците од членот 223 став (2) од овој колективен договор;
- законскиот основ за поднесување на предлогот;
- датум и место на одржување на расправата;
- број и датум на предлогот за донесување на решение за изрекување дисциплинска мерка;
- податоци за подносителот на предлогот (лично име и работно место на кое е распореден);
- краток опис на утврдената фактичката состојба со наведување на доказите со кои е утврдена истата;
- квалификација на утврденото полесно, односно потешко кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски;
- утврдување на законските прописи кои со сторувањето се повредени;
- образложение во кое се врши посебен осврт на утврдената фактичка состојба на начин што се наведува кои факти се утврдени во постапката и со кои докази, оценка на изведените докази и сите отежнителни и олеснителни околности што се земени во предвид;
- предлог за изрекување на дисциплинска мерка и законскиот основ за нејзино предлагање.

Член 242

Ако врз основа на спроведената постапка, односно одржана расправа, на советувањето и гласањето од членот 240 од овој колективен договор, се утврди дека работникот не е одговорен или не се исполнети условите за донесување на решение за изрекување дисциплинска мерка, се предлага министерот да го отфрли предлогот односно да ја запре постапката.

Член 243

Ако министерот не се согласува со предлогот од членот 241 од овој колективен договор за утврдување на дисциплинска одговорност односно за отфрлање на предлогот или запирање на постапката согласно членот 242 од овој колективен договор, предметот може да го врати на повторно разгледување доколку фактичката состојба е неправилно или нецелосно

утврдена или погрешно е применет материјалниот пропис или може да донесе решение за изрекување на друга дисциплинска мерка.

9. Решение за изрекување дисциплинска мерка

Член 244

(1) Решението за изрекување дисциплинска мерка министерот го донесува во писмена форма.-

(2) Решението од ставот (1) на овој член, содржи вовед, изрека и образложение за основот и причините за изрекување на дисциплинската мерка.

(3) Министерот го донесува решението во рок од шест месеци од денот на пријавувањето на повредата на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, а најдоцна во рок од дванаесет месеци од денот кога е сторена повредата.

(4) Како ден на пријавување се смета денот на поднесување на предлогот за поведување постапка за утврдување на дисциплинската одговорност од овластен предлагач.

Член 245

(1) Против решението за изрекување дисциплинска мерка работникот има право на приговор во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(2) Приговорот од ставот (1) на овој член, се поднесува преку Министерството до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

(3) Приговорот против решението за престанок на договорот за вработување не го одлага извршувањето на решението.

X. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ОДНОСНО НАДОМЕСТОК НА ШТЕТА

Член 246

Работникот е должен навремено и квалитетно да ги извршува работите и задачите сврзани со неговото работно место, да ги почитува правилата и прописите и да гради стручна и професионална одговорност, да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.

Член 247

(1) Работник кој ќе предизвика штета на Министерството во работата, односно во врска со работата е должен да ја надомести.

(2) Штетата од ставот (1) на овој член, предизвикана за време на упатувањето на полициският службеник во истражниот центар на јавното обвинителство, е должен да ја надомести полициският службеник упатен во истражниот центар на јавното обвинителство.

Член 248

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

(2) Ако за секој работник поедничено 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.

(3) Ако повеќе работници предизвикале штета, за штетата одговараат солидарно.

Член 249

(1) Секој работник има право и должност да пријави причинета штета.

(2) Пријавата за штетата по правило содржи:

- лично име на работникот кој ја пријавил штетата;
- податоци за штетата и
- докази.

(3) Пријавата од ставот (2) на овој член, се поднесува до подносителите на барањето од членот 250 од овој колективен договор.

1. Постапка за надомест на штета

Член 250

(1) Постапката за надомест на штетата се поведува со барање.

(2) Барање за надоместок на штета може да поднесат министерот, директорот на Бирото или раководителот на соодветната организациска единица.

(3) Постапката за надоместок на штета причинета од полициски службеник упатен во истражниот центар на јавното обвинителство, се поведува од страна на надлежниот јавен обвинител на истражниот центар каде е упатен полициски службеник.

(4) Барањето го поднесува раководителот од ставот (2) на овој член, каде работникот бил распореден во моментот на предизвикување на штетата.

(5) Барањето од ставот (1) на овој член, по правило содржи:

- лично име на работникот;
- време, место и начин на предизвиканата штета;
- висина на предизвиканата штета;
- докази во врска со предизвиканата штета;
- писмено изјаснување на работникот во однос на околностите и начинот на кој е предизвикана штетата и
- потпис на подносителот на барањето.

Член 251

Барањето за надомест на штета се доставува до соодветните организациски единици за правни односно заеднички работи за потребите на Министерството и во Бирото.

Член 252

(1) Организациската единица од членот 251 од овој колективен договор, барањето за надомест на штета го доставува до:

- работникот за кого се поведува постапка за материјална одговорност односно надоместок на штета, кој има обврска доколку е член на синдикат, писмено да се изјасни на кој синдикат му го доверува правото да ги застапува неговите права во постапката за утврдување на материјална одговорност;

- комисијата за утврдување на материјална одговорност;

- синдикалниот претставник на синдикатот согласно писменото изјаснување на работникот од ставот (1) алинеја 1 на овој член, кој во рок од три дена има право да достави писмено мислење во однос на барањето до организациската единица од членот 251 од овој колективен договор. Претставникотот на синдикатот мислењето во однос на барањето може да го изнесе и усно на расправа пред комисијата.

(2) Барањето од членот 250 од овој колективен договор, се доставува лично на работникот, по правило на работното место каде е распореден, односно во работните простории каде што истиот работи, односно на адреса на неговото живеалиште односно престојувалиште.

(3) Доколку работникот не може да се пронајде на работното место каде е распореден, односно работните простории каде што истиот работи, односно на адресата на неговото живеалиште односно престојувалиште или ако работникот одбие да му биде врачено барањето, истото се објавува на огласната табла во седиштето на организациската единица во која работи работникот.

(4) По истекот на осум дена од денот на објавување на огласната табла од ставот (3) на овој член, се смета дека уредно е извршено врачување на барањето за надомест на штета на работникот.

2. Комисии за утврдување на материјална одговорност

Член 253

(1) За утврдување на материјална одговорност со решение на министерот се формираат комисии.

(2) Комисиите од ставот (1) на овој член, се формираат во Министерството, Бирото, секторите за внатрешни работи и во Одделот за гранични работи и миграции.

(3) Комисиите за утврдување на материјална одговорност ги сочинуваат претседател, два члена и нивни заменици, од кои еден член и заменик се на предлог на МПС. Во работата на комисијата учествува и секретар – записничар, без право на глас.

Член 254

(1) Комисијата за утврдување на материјална одговорност работи на расправа.

(2) На расправата по барање на работникот може да учествува и синдикалниот претставник за организациската единица каде работи работникот за кого се води постапката за утврдување на материјална одговорност.

(3) Претседателот на комисијата може да бара подносителот на барањето да го дополни или образложи барањето и да приложи и други потребни докази.

Член 255

(1) Комисијата за утврдување на материјална одговорност, врз основа на барањето, приложените докази и исказите на работникот ја утврдува одговорноста на работникот за сторената штета, висината и начинот на сторување на штетата.

(2) Претседателот, членовите на комисијата, претставникот на МПС и предлагачот односно неговиот претставник и работникот за кого се води постапката имаат право да поставуваат прашања на работникот и сведоците.

Член 256

(1) За текот на расправата за утврдување на материјална одговорност, комисијата води записник.

(2) Записникот од ставот (1) на овој член, содржи:

- состав на комисијата;
- датум и место на одржување на расправата;
- податоци за присутните на расправата;
- број и датум на барањето за надомест на штета;
- податоци за подносителот на барањето;
- податоци за работникот за кого се води постапка за утврдување на материјална одговорност;
- изјава на работникот;
- податоци за писмените докази што се изведени на расправата;
- изнесеното мислење на претставникот на МПС (доколу истиот учествува во постапката);
- како и други докази што се изведени на расправата.

(3) Записникот го потпишуваат претседателот и членовите на комисијата, претставникот на МПС, ако истиот е присутен на расправата, сведоците во постапката и работникот, ако истиот е присутен на расправата.

Член 257

(1) По завршување на расправата Комисијата за утврдување на материјална одговорност донесува одлука.

(2) Со одлуката комисијата ја утврдува одговорноста на работникот и го задолжува да ја надомести висината на штетата или го ослободува поради неутврдена одговорност или непостоење на докази за сторената штета.

(3) Во случај кога ќе се утврди дека не се исполнети условите за донесување одлука за утврдување на материјална одговорност, комисијата може да го отфрли предлогот односно да ја запре постапката.

(4) Комисијата ја донесува одлуката со мнозинство на гласови.

(5) Комисијата одлуката ја донесува во рок од 45 дена од денот на приемот на барањето за надомест на штета.

Член 258

(1) Одлуката се доставува лично на работникот, по правило на работното место каде е распореден, односно во работните простории каде што истиот работи, односно на адреса на неговото живеалиште односно престојувалиште.

(2) Доколку работникот не може да се пронајде на работното место каде е распореден, односно работните простории каде што истиот работи, односно на адресата на живеалиштето односно престојувалиштето или ако работникот одбие да му биде врачена одлуката за материјалната одговорност, истата се објавува на огласната табла во седиштето на организациската единица во која работи работникот.

(3) По истекот на осум дена од денот на објавување на огласната табла од ставот (2) на овој член, се смета дека уредно е извршено врачување на одлуката за материјална одговорност на работникот.

Член 259

(1) Доколку работникот со писмен акт односно на записник од членот 256 од овој колективен договор, се согласува да ја надомести штетата може да побара од комисијата за утврдување на материјална одговорност истата да ја надомести со запирање на одреден износ од неговата плата на повеќе рати.

(2) Писмениот акт од ставот (1) на овој член, се поднесува до комисијата за утврдување на материјална одговорност.

Член 260

(1) Против одлуката на комисијата за утврдување на материјална одговорност работникот има право на приговор до министерот во рок од осум дена од денот на приемот на одлуката.

(2) Министерот со решение одлучува по поднесениот приговор од ставот (1) на овој член.

(3) Решението на министерот од ставот (2) на овој член, е конечно.

(4) Работникот кој не е задоволен од конечното решение на министерот, има право во рок од 30 дена од денот на приемот на решението да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

Член 261

(1) Во случаи кога износот на причинетата штета неспорно може да се утврди врз основа на доказ од службената евиденција што ја води надлежната организациска единица на Министерството и ако работникот со писмен акт се согласува да ја надомести штетата и притоа се откажува од правото на приговор, по барањето од членот 250 од овој колективен договор, решение за надомест на штета непосредно донесува министерот.

(2) Предлогот за донесување решение за надомест на штета се доставува до министерот од страна на организациските единици од членот 251 од овој колективен договор.

(3) Решението од ставот (1) на овој член, е конечно.

Член 262

Доколку работникот во рок од четири месеци од конечноста на одлуката не ја надомести штетата, Министерството поведува постапка за надомест на штета пред надлежниот суд.

3. Ослободување на работникот од плаќање надомест на штета

Член 263

(1) Министерот може да го ослободи работникот од плаќање надомест на штетата во целост или делумно, во случај кога работникот според својата општа имотна состојба не е во можност да ја надомести штетата без последици за своето нужно издржување односно за нужното издржување на своето семејство.

(2) Решение за ослободување од плаќање надомест на штетата донесува министерот на предлог на Комисијата во врска со ослободување од плаќање на надомест на штета на работник на Министерството.

Член 264

(1) Постапката за ослободување од плаќање надомест на штета се поведува врз основа на посебно образложено писмено барање поднесено од работникот кој е задолжен да ја надомести штетата согласно одлука на комисијата за утврдување на материјална одговорност.

(2) Барањето од ставот (1) на овој член се поднесува до Комисијата во врска со ослободување од плаќање на надомест на штета на работник на Министерството, во рок од 30 дена од конечноста на решението од членовите 257, 260 и 261 став (1) од овој колективен договор.

(3) Доколку во периодот по отпочнување на надоместувањето на штетата од страна на работникот настанала промена на општата имотна состојба на работникот поради која истиот не е во можност да ја надомести штетата без последици за своето нужно издржување односно за нужното издржување на своето семејство, работникот може да поднесе барање за ослободување од плаќање на надомест на штета во рок од 30 дена од денот на настанување на промената на општата имотна состојба на работникот.

(4) Кон барањето од ставовите (1) и (3) на овој член, работникот е должен да поднесе уверение од надлежниот орган на управата за имотна состојба, односно други документи и податоци со цел аргументирање на основаноста на барањето, како и да приложи мислење од МПС за основаноста и оправданоста на барањето и други докази.

Член 265

(1) Комисијата од членот 263 став (2) од овој колективен договор, е составена од претседател, четири члена и нивни заменици. Во работата на комисијата учествува и секретар – записничар, без право на глас. Еден член на комисијата е претставник на МПС.

(2) Комисијата работи на седница и одлуката ја донесува со мнозинство на гласови.

(3) Одлуката комисијата ја донесува во рок од 60 дена од денот на приемот на барањето.

4. Надомест на материјална штета на работник

Член 266

Ако работникот на работа или во врска со работата претрпи материјална штета или штетата на работникот е предизвикана со кршење на правата од работниот однос, Министерството е должно да му ја надомести материјалната штета на работникот според општите начела за одговорност за штета.

Член 267

(1) Постапката за надомест на материјална штета од членот 266 од овој колективен договор, се поведува со образложено барање на оштетениот работник.

(2) Барањето од ставот (1) на овој член, се поднесува до посебна комисија на ниво на Министерството составена од пет члена и заменици од кои еден член и заменик се претставници на МПС. Во работата на комисијата учествува и секретар – записничар, без право на глас.

Член 268

(1) Комисијата од членот 267 од овој колективен договор, се формира по потреба и истата го утврдува постоењето на материјалната штета, околностите под кои таа настанала и нејзината висина.

(2) Одлуката комисијата ја донесува во рок од 45 дена од денот на приемот на барањето.

Член 269

(1) Против одлуката на комисијата од членот 268 од овој колективен договор, работникот има право на приговор до министерот, во рок од осум дена од денот на доставувањето на одлуката.

(2) Министерот со решение одлучува по поднесениот приговор.

(3) Решението на министерот е конечно.

(4) Работникот кој не е задоволен од конеченото решение на министерот, има право во рок од 30 дена од приемот на решението да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

Член 270

(1) Министерството одговара за штетата која работникот ќе ја предизвика на поединци или правни лица во работата или во врска со работата.

(2) Министерството има право да бара од работникот надомест на извршената исплата, ако работникот штетата ја предизвикал намерно или од крајно невнимание.

XI. ИНФОРМИРАЊЕ НА МПС И РАБОТНИЦИТЕ

Член 271

(1) Министерството е должно да обезбеди редовно и навремено информирање на МПС и на работниците за:

- покренатa постапка за изменување и дополнување на актите за организација и работа и систематизација на работните места во Министерството;
- решенија што влијаат врз економската и социјалната положба на работниците во Министерството;
- одлуки со кои се уредуваат правата и обврските на работниците;
- примената на одделни одредби од колективниот договор и
- синдикалните активности.

(2) Информирањето од ставот (1) на овој член, се врши писмено, а по исклучок, за одредени работи информирањето може да се изврши по електронски пат и усно.

XII. МПС

1. Услови за работа на МПС

Член 272

(1) Министерството е должно да создаде услови за активности на МПС согласно закон и одредбите од овој колективен договор, а во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос утврдени со закон и колективен договор.

(2) На барање на МПС, Министерството му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на МПС (работниците) и ги разгледува мислењата и предлозите на МПС во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците односно во остварувањето на правата на работниците.

(3) Синдикални претставници се членовите на органите и телата утврдени со статутот на МПС.

(4) МПС изготвува список на синдикални претставници и истиот го доставува до министерот односно соодветната организациска единица надлежна за управување со човечки ресурси за потребите на Министерството односно во Бирото.

(5) Министерството на синдикалниот претставник му доставува покани со материјали за работните состаноци на кои се одлучува за правата на работниците и се овозможува негово учество на истите.

(6) На претседателот и генералниот секретар на МПС им се овозможува непречено комуницирање со министерот, а по исклучок во случај на негова спреченост со раководниот работник што тој ќе го овласти, а на другите синдикални претставници на ниво на

организациска единица им се овозможува непречено комуницирање со раководните работници на ниво на организирање на синдикалната организација кога тоа е неопходно за остварување на правата на работниците, функциите и активностите на МПС .

(7) Министерот и претседателот на МПС најмалку еднаш во период од два месеци остваруваат работна средба, со цел анализа на социјално - економската и професионална состојба на работниците во Министерството.

Член 273

Министерството на претставниците на МПС од членот 272 став (6) од овој колективен договор, им овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции, како и услови за пресметување и уплата на синдикалната членарина и тоа:

1. за редовно остварување на функциите на МПС им обезбедува простории за работа односно:

- една канцеларија со канцелариски мебел и телефон (интерна и излезна телефонска линија) и поврзување со INTRA-INTERNET и LOTUS програмата на Министерството, во кругот на седиштето на Министерството за потребите на претседателот и генералниот секретар на МПС;
- локална телефонска линија и INTERNET конекција од Министерството во канцеларијата на седиштето на МПС;
- канцеларија со канцелариски мебел, маса за состаноци и телефонска линија во кругот на седиштето на Министерството, за потребите на синдикалниот претставник на Министерството;
- канцеларии со канцелариски мебел и телефонска линија за потребите на синдикалните претставници во секторите за внатрешни работи и регионалните центри за гранични работи;
- користење на салите за состаноци (со претходна резервација на салите).

2. За остварување на финансиско-сметководствените работи на МПС се обезбедува пресметка и уплата на синдикалната членарина, за чија висина и начин на распределба одлучува МПС. За начинот на спроведување на задршка на плати на работниците за комерцијални аранжмани на работниците во организација на МПС, се склучува посебен договор меѓу Министерството и МПС.

3. За редовно остварување на синдикалните активности на синдикалните претставници од членот 272 став (3) од овој колективен договор, им се обезбедуваат и следните материјално-технички услови:

- континуирано дваесет и четири часовно користење на службено возило за службени патувања во земјата и странство за претседателот и генералниот секретар на МПС, со обврска за доставување на писмен месечен извештај за начинот на користење на службеното возило;
- ангажирање на капацитетите за протокол на Министерството при посета на високи претставници од странство како гости во посета на МПС;

- ангажирање на преведувачи при официјални, службени посети на претставниците на МПС во странство;
- користење на телекомуникациските врски и експедиција на поштата;
- умножување на материјали и користење на средства и машини за оваа намена;
- печатење на материјали, прирачници и други публикации;
- користење на канцелариски материјали и опрема.

4. За редовно остварување на синдикалните активности се обезбедува и користење на објектите за одмор и рекреација на Министерството, игралишта и други објекти заради одржување на советувања, семинари и состаноци со претседателите на основните организации и синдикалните претставници, како и за одржување на работнички спортски игри, културни манифестации и слично, без надомест на трошоците за ноќевање.

Член 274

(1) Синдикалните состаноци на ниво на основни организации и синдикални подружници по правило се одржуваат кон крајот на работното време односно во меѓусменскиот временски интервал.

(2) Министерот односно директорот на Бирото или раководителот на организациската единица поради итни потреби со образложен заклучок, може да побара состанокот на синдикалното членство или на органите на основните организации на МПС да се одложи, до надминување на причините поради кои истиот е одложен.

2. Права на синдикалните претставници и на членовите на МПС

Член 275

На синдикалниот претставник од членот 272 став (6) од овој колективен договор, покрај посебната заштита утврдена со Законот за работни односи и Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Северна Македонија, заради вршење на синдикални активности во согласност со закон и колективен договор, за време на вршењето на својата должност во МПС и две години по нејзиниот престанок, не може:

- да му се откаже договорот за вработување поради деловни причини;
- да му се откаже договорот за вработување без согласност на претседателството на МПС.

Член 276

(1) На синдикалните претставници Министерството им овозможува ослободување од работа заради нивно ефикасно вршење на функциите на МПС, за учества на синдикални состаноци, семинари, советувања, конгреси и конференции и други видови на синдикални активности согласно Статутот на МПС и Програмата за работа и тоа најмногу до:

- за синдикалниот претставник (синдикална подружница) 16 работни часа месечно;

- за претседател на основна организација на МПС 24 работни часа месечно;

- за синдикален претставник на ниво на совети на МПС 26 работни часа месечно;

- за членовите на синдикалните органи и тела 32 работни часа месечно.

(2) На членовите на МПС, Министерството им овозможува ослободување од работа заради учество на семинари, советувања, конференции и други видови на синдикални активности согласно Статутот на МПС и Програмата за работа на МПС и тоа најмногу до 40 работни часа годишно, по претходно известување од претседателот на МПС.

(3) Синдикалните претставници за времето поминато за синдикални активности добиваат полн надомест на плата и ги користат сите права од работен однос.

(4) За учество во активностите од ставот (1) на овој член, на синдикалните претставници, со налог на раководителот им се одобрува користење на службено возило за најмалку двајца учесници.

Член 277

(1) Претседателот и Генералниот секретар на МПС, својата функција можат да ја вршат волонтерски или професионално.

(2) Претседателот и Генералниот секретар на МПС за начинот на вршење на својата функција во писмена форма го известуваат министерот, најдоцна во рок од 15 дена по нивниот избор.

Член 278

(1) Доколку Претседателот и Генералниот секретар на МПС функцијата ја вршат волонтерски, за остварување на нивните обврски и функции кои произлегуваат од Статутот на МПС и Програмата за работа и за учество во работата на други облици на синдикално организирање, ќе бидат ослободени од работните обврски по 64 работни часа месечно.

(2) Претседателот и Генералниот секретар на МПС за времето поминато во вршење на синдикални активности добиваат полн надомест на плата за работното место на кое се распоредени согласно актот за систематизација на работните места во Министерството и истите ги користат сите права од работниот однос.

(3) Ослободувањето од вршење на работните обврски во смисла на ставот (1) на овој член и на синдикалните претставници, се врши во договор со раководителот на организациската единица каде тие се распоредени, при што се обезбедува непречено вршење на работните обврски.

(4) Во организациската единица од ставот (3) на овој член, се врши и евидентирање на времето поминато во вршење на синдикални активности.

Член 279

(1) Доколку Претседателот и Генералниот секретар на МПС функцијата ја вршат професионално согласно Статутот на МПС, министерот со решение ги ослободува од работните обврски.

(2) Министерство се обврзува на лицата од ставот (1) на овој член, да им ја исплатува платата во висина на платата на работното место на кое дотогаш работеле, односно платата на работното место на кое се распоредени доколку истата е поповолна за нив.

Член 280

(1) МПС на секои 1.500 членови може да назначи по едно професионално лице од редовите на своите членови, заради извршување на координативните, административните, организациските и финансиските работи на МПС на одредено подрачје.

(2) Бројот на назначените професионални лица од ставот (1) на овој член, не може да биде поголем од пет.

(3) За времето додека ги извршува работите од ставот (1) на овој член, лицето од ставот (1) на овој член, со решение на министерот е ослободено од работните обврски.

(4) Министерството е должно да му исплатува плата на лицето од ставот (1) на овој член, во висина на платата која истото ја остварувало во Министерството до моментот на неговото назначување, односно платата на работното место на кое е распореден доколку истата е поповолна за него.

Член 281

За време на својот професионален ангажман во МПС, Претседателот, Генералниот секретар и назначените лица од членот 279 од овој колективен договор, од страна на непосредните раководни работници не можат да бидат оценети со пониска оцена од „задоволува“.

Член 282

Доколку МПС склучи договори за вработување и со други лица заради свои потреби, овие лица треба да ги исполнуваат посебните услови за засновање на работен однос во Министерството утврдени со Законот за внатрешни работи и Законот за полиција.

3. Економско - социјален совет

Член 283

Со цел следење и унапредување на економската, социјалната и професионалната состојба на вработените во Министерството; иницирање на соодветни нормативни прашања во врска со овие состојби; односот на платите во и надвор од Министерството, како и влијанието на промените на животните трошоци врз платите; давање насоки за надминување на одделни спорни прашања; следење на спроведувањето на одредбите на овој колективен договор; посредување при одредени спорни состојби односно судир на надлежности меѓу

одделни организациски единици на Министерството и органи и тела на МПС, како и други прашања од заеднички интерес во Министерството, се основа Економско – социјален совет.

Член 284

(1) Економско - социјалниот совет го сочинуваат државниот секретар на Министерството, Генералниот секретар на МПС и по двајца претставници од Министерството и МПС.

(2) Министерот и претседателот на МПС можат да се вклучат во работата на Економско - социјалниот совет по своја оцена односно по покана од советот.

Член 285

(1) Економско-социјалниот совет редовно се состанува најмалку еднаш во период од шест месеци, а по иницијатива на потписниците на овој колективен договор и почесто.

(2) Претседавањето со седниците на советот е променливо и ротира на секои шест месеци меѓу државниот секретар на Министерството и генералниот секретар на МПС.

(3) По секоја одржана седница на Економско - социјалниот совет, се изготвува писмено известување до министерот и претседателот на МПС.

Член 286

Министерството ги овозможува административно-техничките услови за работа на Економско - социјалниот совет.

XIII. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

1. Право на штрајк

Член 287

(1) Работниците во Министерството правото на штрајк можат да го остваруваат на начин и под услов битно да не се нарушува редовното извршување на внатрешните односно полициските работи.

(2) Заради спречување на евентуални штетни последици од неизвршување на внатрешните работи за време на штрајкот, министерот или од него овластен работник е должен да обезбеди потребно функционирање на организациските единици во процесот на работата.

(3) Во случајот од ставот (2) на овој член работниците се должни да постапуваат по соодветните наредби.

(4) Доколку работниците не постапат согласно со ставот (3) на овој член, министерот односно од него овластен работник е должен да го обезбеди остварувањето на работниот процес со заменување на соодветни работници.

2. Обврска за најавување на штрајк

Член 288

Организаторот на штрајкот е должен да го најави штрајкот на министерот и да ја достави одлуката за стапување во штрајк, како и програмата за начинот и обемот на вршење на работите и задачите кои е неопходно да се извршуваат за времето на штрајкот, најдоцна седум дена пред почетокот на штрајкот.

3. Работи што се вршат за време на штрајк

Член 289

За време на организиран штрајк во Министерството е неопходно да се извршуваат работите и задачите:

- за организирање и сервисирање на телекомуникациските и информатичките системи и системот на криптозаштитата, за неодложни потреби;
- за издавање на лични исправи (патна исправа, лична карта, сообраќајна и возачка дозвола) на граѓаните за неодложни потреби и
- други работи и задачи согласно посебен закон.

4. Забрана за штрајк

Член 290

(1) Се забранува штрајк во Министерството во воена, вонредна или кризна состојба.

(2) Во случај на сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и епидемии или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем, во штрајк истовремено не може да учествуваат повеќе од 10% од работниците во Министерството и штрајкот не може да трае подолго од три дена.

(3) Доколку штрајкот започнал пред настапувањето на кој било од условите од ставовите (1) и (2) на овој член, работниците во Министерството се должни штрајкот веднаш да го прекинат.

Член 291

За време на штрајк работниците имаат право на надомест во висина на основната плата на работникот.

XIV. ПРЕКИНУВАЊЕ И ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Прекинување на договор за вработување по сила на закон

Член 292

(1) Министерството ги прекинува договорите за вработување на работниците по сила на закон, со навршување на 40 години пензиски стаж на работникот, без оглед на неговите години на возраст.

(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, Министерството може да го прекине договорот за вработување на работник – жена на нејзино барање и со навршување на 38 години пензиски стаж, без оглед на нејзините години на возраст.

(3) Старосната пензија од ставовите (1) и (2) на овој член, се утврдува во висина определена со закон.

2. Откажување на договор за вработување

Член 293

Откажување на договор за вработување во Министерството може да се врши заради утврдена дисциплинска одговорност на работникот согласно закон и одредбите од овој колективен договор, како и во други случаи утврдени со закон и одредбите од овој колективен договор.

2.1 Откажување на договор за вработување заради дисциплинска одговорност на работникот

Член 294

На работникот во Министерството ќе му се откаже договорот за вработување во случаите кога за него е утврдена дисциплинска одговорност односно му е изречена дисциплинска мерка откажување на договорот за вработување согласно закон и одредбите од овој колективен договор.

2.2 Други случаи на откажување на договорот за вработување

Член 295

На работникот во Министерството ќе му се откаже договорот за вработување и во случаите ако:

- биде оценет со оцена „не задоволува“ двапати последователно или во последните пет години најмалку три пати,
- се утврди дека при вработувањето премолчил или дал невистинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување;
- по втор пат не го положи приправничкиот испит утврден согласно со закон и со одредбите од овој колективен договор;
- во рок од 15 дена по завршување на неплатеното отсуство не се врати на работа согласно членот 163 од Законот за внатрешни работи и
- од неоправдани причини во рок од три дена од денот на врачувањето на решението за распоредување, односно унапредување не се јави на работното место на кое е распореден односно унапреден.

2.2.1 Откажување на договор за вработување поради правосилна пресуда

Член 296

(1) На работник во Министерството на кој со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена забрана за вршење професија, дејност или должност, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци или ќе мора заради издржување на казна затвор да отсуствува од работа повеќе од шест месеци, му се откажува договорот за вработување во Министерството со денот на врачувањето на

правосилната пресуда, односно со денот на започнувањето на издржувањето на казната затвор.

(2) Решение за откажување на договорот за вработување согласно со ставот (1) на овој член, донесува министерот.

2.2.2 Откажување на договор за вработување од деловни причини (економски, технолошки, структурални или слични промени)

Член 297

На работникот може да му престане договорот за вработување со отказ поради деловни причини (економски, технолошки или слични промени) во случај кога во Министерството се воведуваат нови промени во структурата, реорганизацијата, програмата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Член 298

(1) Министерството е должно да го извести МПС за намерата за донесување на одлука за откажување на договорот за вработување поради деловни причини на поголем број на работници, причините за престанување на потребите од работата на работниците, а предвидениот број и категоријата на вишокот на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците.

(2) Покрај известувањето од ставот (1) на овој член, Министерството треба со МПС да ги разгледа можните начини за спречување и ограничување на бројот на откажување на договорите за вработување и мерките што ќе се преземат за спречување и ублажување на штетните последици од откажувањето.

(3) Известувањето треба да се достави најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување поради деловни причини на поголем број на работници.

Член 299

(1) По завршувањето на активностите од членот 298 од овој колективен договор, Министерството задолжително писмено ја известува службата надлежна за посредување при вработување за причините за престанување на потребите од работата на работниците, предвидениот број и категоријата на вишокот на работници, како и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците.

(2) Писменото известување од ставот (1) на овој член, се доставува заради барање помош и услуги од службата за посредување при вработување согласно со закон.

Член 300

Мерки кои треба да ги преземе Министерството за да го спречат или сведат на најмала мерка откажувањето на договорот за вработување поради деловни причини (економски, технолошки или слични промени) се:

- ограничување на нови вработувања;

- утврдување на намалување на бројот на работниците на одреден временски период, како би се овозможило природен одлив на работната сила по основ на исполнување на услови за пензионирање, со доброволно раскинување на договорот за вработување и слично;

- внатрешно прераспоредување на работниците кои се утврдени за технолошки вишок, вклучувајќи и распоредување на работни места во организациски единици надвор од местото на нивното живеалиште, со согласност на работниците;

- дооспособување и преквалификација;

- ограничување на прекувремената работа.

Член 301

(1) Министерот е должен работниците на кои ќе им престане работниот однос поради деловни причини (економски, технолошки или слични промени), да ги извести најдоцна еден месец во случаи на поединечен престанок на договорот за вработување или во случаи на престанок на помал број работници, а три месеци во случаи на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број вработени во Министерството пред престанок на договорот за вработување.

(2) Во случаите од ставот (1) на овој член, министерот е должен да го извести МПС.

Член 302

Министерството пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини, може на работникот да му понуди:

1) распоредување на работно место во организациска единица надвор од местото на неговото живеалиште соодветно на степенот на образование на работникот;

2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа во Министерството или кај друг работодавач) или

3) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;

4) склучување на нов договор за вработување.

Член 303

(1) Во случаи на откажување на договор за вработување од деловни причини, Министерството е должно на работникот да му исплати испратнина, односно еднократен надомест во висина на нето плата за секои пет години работен стаж во Министерството, чиј износ не може да биде повисок од шест нето плати на работникот.

(2) Основицата за пресметка на испратнината од ставот (1) на овој член, е просечната нето плата на работникот исплатена во последните шест месеци пред отказот.

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

Член 304

Бројот и структурата на работниците на кои им престанува договорот за вработување од деловни причини се утврдува врз основа на следните критериуми:

1. стручна подготовка и квалификација;
2. работно искуство;
3. работен стаж;
4. здравствена состојба;
5. успешноста во работењето;
6. вид и значење на работното место;
7. возраст;
8. економско-социјална состојба.

Член 305

Кога за определен број работници престанала потребата за работа, а на работното место работат два или повеќе работници, за вишок се утврдуваат работниците кои исполнуваат еден од условите за остварување на правото на пензија.

Член 306

Критериумите од членот 304 од овој колективен договор, се вреднуваат со искажување во бодови, врз основа на кои се утврдува приоритетна листа на работниците кои работеле на наведеното работно место за задржување на работа и во зависност од остварениот поголем број бодови.

1. Стручна подготовка на работникот

Овој критериум се вреднува според степенот и видот на стручната подготовка.

а) степен на стручна подготовка

- основно образование 10 бода;
- средно образование 15 бода;
- вишо образование или 180 ЕКТС 20 бода;
- високо образование или 240/300 ЕКТС 25 бода

б) вид на стручна подготовка

- соодветна за работното место 5 бода;
- несоодветна за работното место 0 бода

2. Работно искуство

Овој критериум се вреднува според бројот на годините поминати на работа во Министерството во ефективно траење.

а) до 10 години 5 бода;
б) од 11 до 20 години 10 бода;
в) од 21-30 години 15 бода;
г) над 30 години 20 бода

3. Работен стаж

Овој критериум се вреднува според бројот на годините утврдени како вкупен работен стаж и тоа:

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

4. Здравствена состојба

Здравствената состојба се утврдува врз основа на наод од здравствената комисија на Министерството или друг здравствен орган сметано од денот на утврдување на приоритетна листа и тоа:

а) утврден степен на намалена работна способност како последица од повреда на работа или професионално заболување 10 бода;

б) останати инвалиди на трудот 5 бода.

5. Успешност во работењето

Овој критериум се вреднува според следните мерила:

а) подпросечна успешност во работењето 0 бода;

б) просечна успешност во работењето 20 бода;

в) надпросечна успешност во работењето 40 бода.

Успешноста се утврдува за период од најмалку 12 претходни месеци со писмено мислење на раководителот на организациската единица, имајќи ги предвид остварените резултати во работењето, изразени со утврдувањето на додатокот за работна успешност, годишни оценки за работа, како и изречените дисциплински мерки во постапка за дисциплинска одговорност, награди и слично.

6. Вид и значење на работното место

Овој критериум се вреднува според работното место, односно според сложеноста и одговорноста на истото и тоа:

а) работно место со II степен на сложеност 10 бода;

б) работно место со III степен на сложеност 15 бода;

в) работно место со IV степен на сложеност 20 бода;

г) работно место со V степен на сложеност 25 бода;

д) работно место со VI степен на сложеност 30 бода;

ѓ) работно место со VII степен на сложеност 35 бода;

е) работно место со VIII и IX степен на сложеност 40 бода

Во зависност од работното место на кое работникот работел, на работникот му следуваат:

а) на исто или слично работно место 5 бода;

б) на друго работно место 2 бода

7. Возраст на работникот

За секоја година возраст над 18 години, работникот добива по еден бод, но најмногу до 20 бода.

8. Економско-социјална состојба

Овој критериум се вреднува според:

а) работник кој има приход по член на семејство до 50% од просечната месечна нето плата исплатена во Република Северна Македонија 10 бода;

б) работник кој има приход по член на семејство од 50% до 100% од просечната месечна нето плата исплатена во Република Северна Македонија 5 бода;

в) работник кој има приход по член на семејство над 100% од просечната месечна нето плата исплатена во Република Северна Македонија 0 бода

г) работник кој има дополнителни приходи од дополнителна работа или од обработлив имот 10 бода;

д) работник кој има основано правно лице за вршење на самостојна дејност на свое име 10 бода.

Како член на семејство во смисла на овој критериум се смета брачниот другар и децата, како и децата кои не се во брачна заедница, а живеат заедно со работникот.

Член 307

Доколку според критериумите утврдени во членот 304 од овој колективен договор, работниците кои се утврдени во приоритетна листа имаат ист број на вкупно остварени бодови, предност да го задржат работното место имаат:

- работник-жена за време на бременост и работничка со дете на возраст до две години;
- работник - самохран родител односно посвоител на дете до седум години;
- работник - родител на дете со посебни потреби;
- работник - инвалид на трудот и работник со професионално заболување;
- еден од брачните другари што се вработени во Министерството;
- работник чиј брачен другар е невработен;
- работник - претставник на МПС;
- работник кој има пет години до остварување на правото на пензија.

Член 308

(1) За водење на постапка за донесување на решение за престанок на договорот за вработување со отказ од деловни причини (економски, технолошки или слични промени), министерот со решение формира комисија.

(2) Комисијата од ставот (1) на овој член, е составена од претседател, два члена и нивни заменици, од кои еден член и еден заменик предлага МПС.

(3) Комисијата врз основа на бодовите утврдени во членот 306 од овој колективен договор, изготвува писмен предлог до министерот за донесување конкретно решение.

(4) Ако министерот не се согласува со предлогот на комисијата поради нецелосно или необјективно применување на критериумите од членот 304 односно нивно несоодветно вреднување согласно членот 306 од овој колективен дговор, може предметот да го врати на повторно разгледување до комисијата или да донесе поинакво решение.

(5) Против решението на министерот одлучува Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

(6) На работникот не може да му престане договорот за вработување ако не му се обезбеди едно од правата утврдени со закон и одредбите од овој колективен договор.

3. Причини поради кои не може да се откаже договорот за вработување

Член 309

Договорот за вработување не може да се откаже поради:

1. членство во МПС или учество во синдикални активности во согласност со закон и одредбите на овој колективен договор;
2. поднесување на тужба или учество во постапка против Министерството во врска со кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;
3. отсуство од работа за време на породилно отсуство;
4. одобрено боледување;
5. користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
6. учество во воена вежба;
7. обука за потребите на Министерството и
8. други случаи на мирување на работниот однос утврдени со закон.

Член 310

Договорот за вработување на работникот не може да му престане со отказ од страна на министерот ако не постои оправдана причина за неговото однесување или ако причината не е заснована на потребите на функционирањето на Министерството.

XV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

1. Постапка по приговор

Член 311

(1) Заради остварување на правата од работен однос работникот има право да поднесе барање односно приговор кој се поднесува до органот надлежен за одлучување во втор степен.

(2) Работникот има право на приговор против решенијата донесени од страна на министерот односно друг овластен работник од него определен со овој колективен договор, а се однесуваат на неговите права, обврски и одговорности.

(3) Постапката по барањето односно приговорот од ставот (1) на овој член, е итна.

Член 312

Министерот односно од него овластен работник е должен при одлучувањето за сите права и обврски од работен однос на работникот да му врачи одлука во писмена форма.

Член 313

За решавање на споровите настанати во врска со заштитата на правата на работниците утврдени со овој колективен договор, потписниците на овој колективен договор можат да поведат спор пред надлежниот суд.

2. Бесплатна правна помош

Член 314

(1) Ако против работникот се поведе или води кривична, прекршочна или парнична постапка поради употреба на средства за присилба или заради други интервенции во вршењето на работата, како и за учество во сообраќајна незгода со моторно возило при вршењето на работата, по утврдената правна основаност на барањето, Министерството е должно да му обезбеди бесплатна правна помош во врска со водење на постапката.

(2) Министерството ќе му обезбеди бесплатна правна помош и на граѓанин кој му укажал помош на работник во вршење на службената должност, ако против него е поведена кривична, прекршочна или парнична постапка, за дејствие сторено во врска со укажаната помош.

Член 315

(1) Основаноста на барањето се утврдува врз основа на оценка за оправданоста на употребата на средства за присилба и мислење од непосредниот раководен работник за основаноста на барањето.

(2) Во случаите на учество во сообраќајна незгода со моторно возило при вршењето на работата, за основаноста на барањето се доставува писмено мислење од непосредниот раководен работник и мислење од организациската единица надлежна за внатрешна контрола, криминалистички истраги и професионални стандарди.

Член 316

За барањето за бесплатна правна помош одлучува министерот односно директорот на Бирото, по претходно доставено писмено барање од страна на работникот.

Член 317

(1) Бесплатна правна помош се исплаќа на ополномоштениот бранител по завршување на судската постапка со доставување на правосилна пресуда или друг акт со кој се завршува

постапката пред надлежниот суд и со доставување на фактура согласно адвокатскиот тарифник.

(2) Средствата за бесплатна правна помош може да се исплатат и на сметка на работникот, доколку истиот достави соодветни докази дека претходно ги подмирил трошоците на судската постапка.

XVI. РАБОТНИЦИ СО СТАТУС СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Член 318

За работниците во Министерството кои имаат статус на работници согласно Законот за работните односи, соодветно се применуваат одредбите од Глава V членови 92, 93, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108 точки 1 и 3, 109, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, Глава VI, Глава VII членови 153, 154, 177, 178, 179, 180, 185, 186, 187, 188, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 203, 204, Глава X, Глава XI, Глава XII, Глава XIII, Глава XV, Глава XVII, Глава XVIII и Глава XIX од овој колективен договор.

XVII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИ И КОЛЕКТИВНИ СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 319

(1) Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување.

(2) Колективен работен спор е спор во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на колективниот договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

Член 320

(1) Споровите кои не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување пред мировен совет или по пат на арбитража.

(2) Помирувањето е процес во кој независна, трета страна, определена од страните во спорот, им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

(3) Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определиле страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 321

(1) Лицата помирувачи, односно арбитри, се бираат од Листата на помирувачи, односно арбитри, што ја утврдуваат самите страни во спорот.

(2) Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

1. Постапка за помирување

Член 322

(1) За спогодбено решавање на индивидуален или колективен работен спор што не може да се реши со меѓусебно договарање меѓу потписниците на овој колективен договор (страните во спорот) се формира мировен совет.

(2) Секоја од страните во спорот именуваат по еден член во мировниот совет за усогласување од ставот (1) на овој член.

(3) Претседателот на мировниот совет се избира од редот на вработените со спогодба на Министерството и МПС.

Член 323

(1) Постапката за помирување започнува на предлог на една од страните во спорот, најдоцна во рок од осум дена од денот на настанување спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

(2) По добивање на предлогот од ставот (1) на овој член, другата страна – потписник на колективниот договор, е должна да одговори во рок од пет дена од приемот на предлогот.

Член 324

(1) Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот, во изнаоѓање на решение за спорот.

Член 325

(1) Постапката за помирување страните во спорот треба да ја завршат во рок од 30 дена од денот на поднесување на предлогот за постапка за помирување.

(2) Спогодбата што ќе се постигне во постапка за помирување, задолжително треба да биде во писмена форма и истата потпишана од страните во спорот.

(3) Спогодбата од ставот (2) на овој член, е задолжителна за страните во спорот.

(4) Со усогласените ставови учесниците – потписници на колективниот договор пристапуваат кон изменување и дополнување на овој колективен договор.

Член 326

Постапката за помирување запира во случај кога:

- една од страните во спорот не одговори на предлогот;
- една или двете страни во спорот не именуваат член на мировниот совет;
- една или двете страни во спорот не изберат помирувач или
- не се постигне спогодба за решавање на спорот.

2. Постапка пред арбитража

Член 327

(1) Ако постапката за помирување од членот 323 од овој колективен договор заврши неуспешно, спорот се решава пред арбитражен совет.

Член 328

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

Член 329

(1) Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри, чиј број задолжително е непарен.

(2) Страните во спорот, заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од Листата на арбитри.

Член 330

(1) Арбитерот од членот 329 од овој колективен договор, е должен да закаже расправа во рок од осум дена од приемот на предлогот на една од страните во спорот.

(2) На расправата од ставот (1) на овој член, се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

(3) Одлуката на арбитерот е конечна и извршна за страните во спорот.

(4) Постапката пред арбитража завршува во рок од 60 дена од денот на настанување на спорот.

XVIII. ЗАЕМНА КООРДИНАЦИЈА НА КОМИСИИТЕ

Член 331

Комисиите формирани во Министерството согласно одредбите од овој колективен договор најмалку еднаш годишно одржуваат заеднички работни средби односно се советуваат заради координација и заемно усогласување на ставовите и методологијата на работа.

XIX. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 332

Постапките од областа на работните односи кои се започнати пред денот на влегување во сила на овој колективен договор, ќе се завршат согласно прописите кои важеле до денот на влегување во сила на овој колективен договор.

Член 333

(1) Посебните акти чие донесување е предвидено со овој колективен договор, министерот ќе ги донесе во рок од 12 месеци од денот на влегување во сила на овој колективен договор.

(2) Листата на работни места на кои не се однесува транспарентноста на постапката за распоредување на работниците во Министерството од членот 37 став (4) од овој колективен договор, министерот и МПС ќе ја потпишат во рок од три месеци од денот на влегување во сила на овој колективен договор.

Член 334

(1) Комисиите чие формирање е предвидено согласно одредбите на овој колективен договор, ќе се формираат во рок од два месеци од денот на влегување во сила на овој колективен договор.

(2) Комисиите од ставот (1) на овој член, во рок од шест месеци од денот на влегување во сила на овој колективен договор, ќе донесат деловник за начинот на работа.

Член 335

(1) За следење на примената на одредбите на овој колективен договор, Министерството и МПС формираат комисија за следење, примена и толкување на одредбите од овој колективен договор.

(2) Секоја од страните – потписници на овој колективен договор именува по двајца претставници за членови во комисијата од ставот (1) на овој член.

Член 336

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

(2) Важноста на овој колективен договор може да се продолжи со писмена согласност на страните – потписници на договорот, што се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на колективниот договор.

(3) По истекот на рокот од ставот (1) на овој член, одредбите на колективниот договор се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Член 337

(1) Секоја страна – потписник на овој колективен договор може да предложи изменување и дополнување на колективниот договор.

(2) Предлогот за изменување и дополнување во писмена форма се доставува до другата страна – потписник на овој колективен договор, која е должна да се произнесе најдоцна во рок од 30 дена од денот на приемот на предлогот.

(3) Во случај кога другата страна – потписник на договорот не го прифати односно не се произнесе по предлогот во рокот утврден во ставот (2) на овој член, страната – предлагач може да започне постапка пред арбитража.

Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 299/21)

Член 338

Одредбите на членовите 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139 и 140 од овој колективен договор, ќе отпочнат да се применуваат од 1 јануари 2027 година.

(2) Одредбите на членовите 166 став (1) алинеја 4, 200 став (2), 201 и 202 од овој колективен договор, ќе отпочнат да се применуваат од 01.01.2022 година.

(3) Одредбите на членовите 62 алинеи 3 и 5 и 178 став (3) од овој колективен договор, ќе отпочнат да се применуваат од 01.07.2022 година.

Член 339

Одредбите со кои се уредува надоместокот за службено патување во Републиката, ќе се применуваат доколку се утврдени со законот за извршување на Буџетот на Република Северна Македонија за тековната година.

Член 340

Листата на плата од членот 157 став (3) од овој колективен договор, ќе се потпише од страна на министерот и претседателот на МПС во рок од шест месеци од денот на отпочнување на примената на овој колективен договор.

Член 341

Со влегување во сила на овој колективен договор престанува да важи Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на Република Македонија“ број 69/15, 227/15, 177/16 и 197/16) и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 269/19 и 279/19).

Член 342

Се брише

Член 343

Овој колективен договор влегува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 54/23)

Член 22

Дисциплинските постапки започнати до денот на отпочнувањето на примената на членовите 17 и 18 од овој колективен договор, ќе се завршат согласно одредбите од

Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 149/21, 299/21, 303/21 и 32/22).

Член 23

Одредбите на членовите 17 и 18 од овој колективен договор ќе отпочнат да се применуваат од 19.04.2023 година.

Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи („Службен весник на РСМ“ бр. 6/24)

Член 21

Правото на јубилејни награди од членот 18 од овој колективен договор, започнува да се остварува од 2024 година.

МАКЕДОНСКИ ПОЛИЦИСКИ СИНДИКАТ Претседател	МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ Министер
_____	_____