МАКЕДОНСКА РАДИО ТЕЛЕВИЗИЈА
Бул. Гоце Делчев бб 1000 Скопје, Тел. 5514470, Централа. 5514499
www.mrt.com.mk

ЈРП МАКЕДОНСКА РАДИОТЕЛЕВИЗИЈА

СИНДИКАТ НА ИНДУСТРИЈА, ЕНЕРГЕТИКА И РУДАРСТВО НА МАКЕДОНИЈА
Синдикална организација при Македонска Радио Телевизија МРТ
Бр 123/2019
31.07. 2019 год.
СКОПЈЕ

ЈАВНО РАДИОДИФУЗНО ПРЕТПРИЈАТИЕ
МАКЕДОНСКА РАДИОТЕЛЕВИЗИЈА
Бр 01-4175/7
31 07 2019 год.
СКОПЈЕ

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Скопје, Јули 2019 година

Врз основа на член 219 и член 220 од Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и 110/19), Законот за административните службеници (Службен весник на РМ, бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/61 и 11/18), Законот за вработени во јавен сектор (Службен весник на РМ бр. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18),Репрезентативниот синдикат на МРТ претставуван од Претседателот на Синдикалната организација при МРТ Слаѓана Миливојевиќ и Претседателот на Програмскиот совет на МРТ проф.д-р Смилка Јанеска Саркањац,на ден 30.07.2019 година го склучија следниот

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

1.ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу работниците и ЈРП Македонска Радиотелевизија (во натамошен текст ЈРП МРТ).

Работниците на ЈРП МРТ своите права, обврски и одговорности од работен однос ги остваруваат согласно Законот за работни односи, Законот за административни службеници, Законот за вработени во јавен сектор, Општ Колективен договор за јавниот сектор, овој Колективен договор и другите општи акти на ЈРП МРТ, зависно од статусот што го имаат во ЈРП МРТ:

- Вработени кои вршат работи од административна природа - со статус административен службеник;
- Вработени во јавен сектор со статус на даватели на јавни услуги;
- Вработени во ЈРП МРТ кои вршат помошно технички работи.

Овој Колективен договор содржи правни одредби со кои се уредуваат условите и начинот на остварување на правата, обврските и одговорностите од работен однос, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Овој Колективен Договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работници во ЈРП МРТ.

Директорот на МРТ, Претседателот на Синдикалната организација при МРТ и работниците се должни да ги извршуваат и да се придржуваат кон одредбите на овој Колективен договор (член 223 и 224 од ЗРО).

Член 3

ЈРП МРТ и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на Законот за работни односи, Законот за административни службеници, Законот за вработени во јавен сектор, Законот за аудио и аудио визуелни медиумски услуги и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите позитивни законски прописи,колективен договор и актите на МРТ.

Со договорот за вработување, односно со овој Колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон и Општ колективен договор, а ако содржат такви одредби се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од Законот.

Со договорот за вработување, односно со овој Колективен договор може да се одредат права, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува ЗРО и Законот за административни службеници и Законот за вработени во јавен сектор.

Правата од работен однос утврдени со Уставот, Законите и овој Колективен договор, не можат да се одземат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

Член 4

Страните на овој Колективен договор и лицата на кои се применува се должни да ги почитуваат одредбите утврдени во него.

Работникот е должен во согласност со неговиот работен статус да го штити угледот на ЈРП МРТ и избегнува се што може да му штети на угледот и довербата на ЈРП МРТ, а особено работникот не смее јавно или преку други медиуми да ги обелоденува плановите за работа, плановите за емитување и содржината на емитуваната програма, да дава оцена за работата и организирање на истата, која би била штетна или би можела да биде штетна за угледот на ЈРП МРТ.

Работникот е должен да се воздржува од објава на информации, содржини и други податоци поврзани со работењето на МРТ на социјалните мрежи, а со кои се штети на угледот и довербата на ЈРП МРТ и истовремено со тоа се оддаваат податоци и информации кои преставуваат деловна тајна.

Забрането е извршување на други работи во текот на работното време спротивно на Законот за работни односи.

ДЕФИНИЦИИ

Член 5

Одделни изрази употребени во овој Колективен договор го имаат следново значење:

Работодавач – ЈРП МРТ застапувана од Директор на МРТ.

Директор на МРТ – овластено лице согласно закон кое ја претставува и застапува ЈРП МРТ.

Работник – во смисла на овој Колективен договор е секое физичко лице со статус на административен службеник,работници вработени во јавен сектор со статус на даватели на јавни услуги и вработени во ЈРП МРТ кои вршат помошно технички работи согласно Законот за работни односи, Законот за административни службеници, Законот за вработени во јавен сектор, кое е во работен однос на неопределено или определено работно време, со полно, со пократко од полното работно време или со неполно работно време.

Административен службеник - е лице кое засновало работен однос заради вршење на административни работи во ЈРП МРТ односно врши стручно административни, нормативно-правни, извршни, управни, статистички, административно-надзорни, плански, кадровски, материјално-финансиски,сметководствени, информатички работи и други работи од административна природа во ЈРП МРТ во согласност со Уставот, закон и ратификувани меѓународни договори, професионално, политички неутрално и непристрасно.

Работници вработени во јавен сектор со статус на даватели на јавни услуги се лица кои засновале работен однос во ЈРП МРТ.
Вработени во ЈРП МРТ кои вршат помошно технички работи се лица со кои се овозможува непречено функционирање на јавното претпријатие.
Непосреден раководител – Раководителот на најнискиот организационен дел како и секој Раководител кој раководи со повисок организационен дел.
Репрезентативен синдикат – Синдикат што во согласност со Законот и други прописи е впишан во регистарот и има најмалку 20 % членови од бројот на вработени и кои плаќаат членарина.

2. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО МРТ

Член 6

Пополнување на Слободно работно место во МРТ се врши на следниов начин:

1. Вработување работници со статус на административен службеник се врши согласно одредбите од Законот за административни службеници
2. Вработување работник со статус на даватели на јавни услуги се врши согласно Законот за вработени во јавен сектор
3. Вработување на работници во ЈРП МРТ кои врашат помошно технички работи се спроведува согласно одредбите од законот за вработени во јавен сектор и општите прописи за работни односи.

Работниот однос се заснова со потпишување на договор за вработување помеѓу работникот и Директорот на ЈРП МРТ.

ЗАБРАНА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Член 7

ЈРП МРТ не смее кандидатот за вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, или односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикат, национално или социјално потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- обука во работата,
- условите за работа,
- еднаква исплата за еднаква работа,
- професионални шеми за социјално осигурување,
- отсуство од работа,
- работно време, и
- откажување на договорот за вработување.

Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација во смисла на член 6 од ЗРО.

Член 8

МРТ смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.

МРТ при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци, коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

МРТ не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член.

При склучувањето на договорот за вработување МРТ може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување.

Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

МРТ мора пред склучувањето на договорот за вработувањето да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

МРТ е должна пред склучувањето на договор за вработување со кандидатот да го повика синдикалниот претставник заради запознавање на кандидатот со правата од работен однос и синдикалното делување.

Содржина на договорот за вработување

Член 9

Договорот за вработување особено содржи:

- податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- датум на стапување на работа;
- назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- одредба за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;
- место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
- време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
- одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- одредба за висината на основната плата, која се изразува во нето и бруто паричен износ, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
- одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;

- одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и
- наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.

Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор.

Во договорот за вработување во однос на одделни прашања, страните можат да се повикаат на закон, колективен договор и акт на работодавачот.

ПРАВА, ОБВРСКИ И ОДГОВОРНОСТИ ВРЗ ОСНОВА НА ВРШЕЊЕ НА РАБОТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС ЗА ВРАБОТЕНИТЕ

Член 10

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работите од работен однос и вклучувањето во задолжителното Социјално осигурување врз основа на работниот однос,започнуваат да се остваруваат со денот на стапување на работникот на работа, договорен во договорот за вработување.

МРТ е должна да поднесе пријава /одјава (електронски образец М1/М2 отпечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност) во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кои се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информациskиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапување на работа.

Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапување на работа, исто така, и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

Оправдани причини за незапочнување на работникот на работа на денот определен со договорот за вработување, односно датумот на потпишување на договорот за вработување се:

- болест на работникот;
- смртен случај на член на потесното семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и слично) и
- други случаи од објективна природа утврдени во договорот за вработување.

За причините од претходниот став, работникот е должен писмено да го извести работодавачот во рок од 2 работни дена од времето кога требало да се јави на работа.

Член 11

Договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Член 12

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

Договорот за вработување се склучува помеѓу работникот и Директорот на ЈРП МРТ, и се чува во просториите на ЈРП МРТ.

Примерок од договорот му се врачува на работникот на денот на потпишување на договорот.

Член 13

Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со ЗРО и/или со Закон за административни службеници, Законот за вработени во јавен сектор и посебните услови утврдени за работното место за кое склучува договор за вработување определени со актот (актите) за организација и систематизација на работните места на МРТ.

ИЗМЕНА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 14

Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на ЈРП МРТ како работодавач или од страна на работникот.

Измените на договорот за вработување се вршат со Анекс на договорот за вработување.

Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

Член 15

За склучување измени на договор за вработување одлучува Директорот на ЈРП МРТ во согласност со работникот.

Член 16

Директорот на МРТ , правата и обврските од работен однос, за времето додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува во ЈРП МРТ според одредбите на Законот за работни односи, Законот за аудио и аудиовизиуелни и медиумски услуги, Колективен договор и договор за вработување.

ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ВРШЕЊЕ НА РАБОТА ОД ДОМА

Член 17

Како вршење работа дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во просториите по свој избор што се надвор од деловните простории на ЈРП

МРТ, а која спаѓа во дејноста на ЈРП МРТ или која е потребна за извршување на дејноста на ЈРП МРТ.

Работникот има право на надомест за употреба на своите средства за работа дома. Висината на надоместокот ја определуваат ЈРП МРТ и работникот во договорот за вработување.

Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работа дома се уредуваат меѓу ЈРП МРТ и работникот со договорот за вработување.

ЈРП МРТ е должна договорот за вработување за вршење работи од дома да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучување на договорот.

ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 18

Работникот е должен :

- совесно, ефикасно и квалитетно да ја извршува работата на работното место за кое склучил договор за вработување согласно овој колективен договор.
- да извршува други работи согласно стручната подготовка која одговара на работното место
- работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка
- во случај на виша сила работникот може времено но најдоцна до завршување на вишата сила да биде ангажиран за работи кои не се предвидени со Договорот за вработување, а кои се во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и стручна оспособеност за извршување на работните задачи само по претходен писмен налог од страна на непосредно претпоставениот. Доколку непосредно претпоставениот од оправдани причини нема да даде писмен налог истиот е должен на работникот да му даде усно задолжување а писмениот налог да го достави најдоцна во рок од 24 часа од моментот на настанување на вишата сила;
- да ги чува податоците што се сметаат за деловна тајна на МРТ кои како такви со посебен акт ќе ги определи МРТ и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин

Член 19

- Работникот е должен да ги известува претпоставените за суштинските околности кои влијаат, односно би можело да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски.
- да ги известува претпоставените за сите заканувачки опасности по животот или здравјето или за настанување на материјална штета што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат во МРТ или на трети лица.
- да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и животот и здравјето на другите лица;

Член 20

Работникот е должен да ги почитува актите на МРТ и да не презема постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши, се штетни или би ги повределе

интересите на МРТ и да ги штити и да се застапува за интересите и угледот на МРТ и нејзините вработени.

Работникот не смее да ги користи средствата и имотот на МРТ, вклучувајќи ги и аудио и визуелните дела за своја или туѓа сметка или истите ги злоупотребува за свои цели и ги даде на располагање на трети лица. За непочитувањето на обврските од овој став работникот ќе биде санкциониран согласно закон.

ЈРП МРТ има исклучиво и неограничено право на користење на авторските дела кои се во врска со извршувањето на работните задачи на работникот, и истата може да ги пренесува без посебна согласност на работникот на трети лица.

Член 21

Работникот не смее:

- да ги користи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на ЈРП МРТ кои како такви со посебен акт ќе ги определи ЈРП МРТ и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин;
- без согласност на ЈРП МРТ за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на ЈРП МРТ и значат или би можеле да значат конкуренција на МРТ;

Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување

Член 22

За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на МРТ за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

МРТ може да бара обештетување на штетата, настаната со постапувањето на работникот спротивно од ставот (1) на овој член, во рок од три месеца од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Во рок од 60 дена од донесувањето на овој Колективен договор ЈРП МРТ ќе донесе акт со кој ќе се регулираат обврските од став 1 и став 2 од овој член.

ЗАБРАНА ЗА КОНКУРЕНТСКО ДЕЈСТВУВАЊЕ

Член 23

Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, во договорот за вработување, работникот и ЈРП МРТ договараат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос (конкурентска клаузула).

Конкурентската клаузула може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

Ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена.

Член 24

МРТ и работникот можат да се договорат за престанување на важноста на конкурентската клаузула.

Кога работникот го откажува договорот за вработување бидејќи МРТ ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи,ако работникот во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на ЈРП МРТ му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.

ОБВРСКИ НА МРТ

Член 25

ЈРП МРТ е должна на работникот:

- да му обезбеди работа за која што страните се договориле во Договорот за вработување како и средства и материјал за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му обезбеди пристап до работните простории во кои ги извршува своите работни задачи;
- да му обезбеди соодветно и навремено плаќање за извршената работа како и други надоместоци и додатоци во согласност со одредбите од ЗРО и овој Колективен договор;
- да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство;
- да ги штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот;
- да врши заштита на личните податоци на работниците кои може да ги собира, обработува, употребува и доставува на трети лица само ако е тоа определено со закон или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос;
- да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на мобинг, и друг тип на вознемирување на работно место;
- да му овозможи мирување на работниот однос во случаите утврдени со закон и овој Колективен договор.
- да обезбеди информирање на вработените за одлуките на органите на МРТ (Програмски совет, Надзорен одбор, Директор на МРТ и Програмскиот колегиум), со исклучок на одлуките кои претставуваат деловна тајна согласно актите на МРТ.

ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ , ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Вршење приправнички стаж

Член 26

ЈРП МРТ може да склучи Договор за вработување како приправник со лице кое за прв пат започнува да врши работа соодветна на видот на степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос во согласност со закон.

Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено.
Стручното оспособување на приправникот се врши на тој начин што во текот на приправничкиот стаж, приправникот практично се запознава со работите на работното место за кое се оспособува.
Оспособувањето се врши по програма која се изготвува според описот на работното место за кое се оспособува приправникот.Програмата за стручно оспособување на приправникот ја изготвува работникот кој раководи со делот на процесот на работа во кој припиравникот се оспособува и со истата приправникот се запознава по склучувањето на договорот за вработување.
Стручното оспособување на приправникот за време на приправничкиот стаж го следи непосредниот раководител а предлог за полагање на приправничкиот испит дава Директорот на организационата единица.
Оценување на стручната оспособеност на приправникот врши комисија од три члена со најмалку ист степен на стручна подготовка како и приправникот врз основа на успехот што ќе го покаже на приправничкиот испит.
Комисијата за оценување на стручната оспособеност на приправникот ја формира Директорот односно од него овластен работник.
Приправничкиот испит се полага пред истекот на приправничкиот стаж.
На приправникот кој не го положил приправничкиот испит ќе му се овозможи повторно полагање на приправнички испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж.
На приправникот кој при повторно полагање не го положи приправничкиот испит му се откажува договорот за вработување.
За време траење на приправничкиот стаж на приправникот не може да му се довери самостојно извршување на работи од работно место за кое се оспособува.

Пробна работа

При склучување на договорот за вработување работникот и претпријатието можат да се договорат за пробна работа. Времетраењето на пробната работа се утврдува во договорот за вработување но не подолго од четири месеци.
Директорот односно работникот што тој ќе го определи одлучува за изборот на кандидатот, за начинот на спроведување на пробната работа и дава оценка за успешноста на пробната работа.
За времетраење на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказен рок од 3 работни дена.
МРТ го откажува договорот за вработување доколку пробната работа на работникот е оценета како неуспешна.

Волонтерски стаж

Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, ЈРП МРТ може да склучи писмен договор меѓу работодавачот и волонтерот за волонтерски стаж, а копија од истиот во рок од три дена од денот на потпишувањето се доставува до инспекција на труд.
Договорот за волонтерски стаж може да трае до една година.

Стручното оспособување на волонтерот се врши на тој начин што во текот на волонтерскиот стаж волонтерот практично се запознава со работите за кои треба да се оспособи за полагање на стручен испит или самостојно вршење на дејност.
Стручното оспособување на волонтерот го следи непосредниот раководител.
Оценување на стручната оспособеност на волонтерот врши комисија од три члена со најмалку ист степен на стручна подготовка како и волонтерот, врз основа на успехот што ќе го покаже на волонтерскиот испит.
Комисијата за оценување на стручната оспособеност на волонтерот ја формира директорот, односно работникот што тој ќе го определи.
Волонтерскиот испит се полага 30 дена пред истекот на волонтерскиот стаж .
На волонтерот по положениот волонтерски испит му се издава потврда за успешно извршен волонтерски стаж.
Во текот на волонтерскиот стаж неможе да му се довери самостојно извршување на работите од работните места на кои волонтирал.
Со договорот за волонтерски стаж се утврдува траењето и изведувањето на волонтерскиот стаж , ограничувањето на работното време, дневната пауза, одморите, заштита при работа, одговорноста за обештетување како и надоместок за трошоците за превоз и храна.

НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 27

Договорот за вработување престанува да важи:

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

ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 28

Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказен рок.

Во случаите определени со закон и овој Колективен договор, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказен рок.

Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Член 29

Отказот на договорот за вработување се изрекува во писмена форма.

МРТ е должна писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност.

Член 30

Отказот на договорот за вработување мора да биде врачен лично на договорната страна на која и се откажува договорот.

Во поглед на начинот на врачување на отказот се применуваат следниве одредби:

- отказот на договорот за вработување МРТ е должна да му го врачи лично на работникот, по правило во просториите на МРТ, односно на адресата според евиденцијата на МРТ;

- ако работникот не може да се пронајде во рок од 8 работни дена, на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во РМ или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на заштитена огласната табла во седиштето на МРТ.

По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на заштитена огласна табла се смета дека врачувањето е извршено.

Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 31

Работникот може да го откаже договорот за вработување со писмена изјава со отказен рок утврден со Закон.

Откажување на договорот за вработување од страна на МРТ

Член 32

МРТ може на работникот да му го откаже договорот за вработување:

1. Од лични причини

- ако работникот поради своето однесување, недостаток на знаење или можности или поради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос.

2. Од причини на вина

- ако работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос, и

3. Од деловни причини

- ако престане потреба од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на МРТ.

Член 33

МРТ може на работникот да му го откаже договорот за вработување и во случај ако на работникот со правосилна судска пресуда му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка од надлежен орган поради која не може да врши работи подолго од шест месеци или поради издржување затворска казна биде отсутен од работа подолго од шест месеци, и

Откажување на договор од лични причини

Член 34

МРТ може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со

закон, колективен договор, акт на МРТ и договорот за вработување, или ако ги крши работниот ред и дисциплина.

МРТ може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства и насоки и писмено предупредување од страна на раководителот во врска со работата дека МРТ не е задоволна од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок од 30 дена работникот не го подобри своето работење.

Откажување на договорот за вработување од причини на вина

Член 35

МРТ може да му го откаже договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на МРТ и договорот за вработување **со отказен рок** во следните случаи:

1. не ги почитува работниот ред и дисциплина според Правилата пропишани од страна на МРТ;
2. не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски, доколку МРТ благовремено ги има обезбедено потребните услови;
3. не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
4. не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
5. не побара отсуство или навремено писмено не го извести непосредниот раководител за отсуство од работа;
6. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не го извести непосредниот раководител (доколку објективно е во можност да го стори тоа)
7. со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
8. незаконски или неовластено ги користи средствата на ЈРП МРТ;
9. настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести непосредниот раководител;
10. не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа:
11. предизвика неред и насилнички се однесува за време на работа;
12. го злоупотреби или пречекори даденото овластување;
13. не поднесе пријава за кршење на работниот ред и дисциплина;
14. спречува или оневозможува вршење внатрешна контрола;
15. одбие образование,стручно оспособување, дошколување, преквалификација или доквалификација,односно одбие да го следи развојот на технологијата и работата во областа во која работи и да се обучува за работа на нови технологии потребни за работното место или неуспешно ја заврши обуката или формите на дообразување на кои е упатен;
16. од крајно невнимание значително (повеќе од 200.000 ден.) го оштети имотот на ЈРП МРТ;
17. три пати во текот на една година направи повреда на Правилата за создавање, емитување и документирање на програмата од неоправдани причини;

18. не ги почитува мерките за безбедност при влегување, излегување и користење на објектите на ЈРП МРТ;
19. Врши мобинг на друго вработено лице во ЈРП МРТ.

ЈРП МРТ е должна Правилата за работниот ред и дисциплина да ги истакне на видно место во сите работни простории и да ги достави до репрезентативниот синдикат.

Член 36

ЈРП МРТ може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, акт на ЈРП МРТ и договорот за вработување **без отказен рок** во следните случаи:

1. неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2. го злоупотребил боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствие на отровни и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол или наркотични средства;
5. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на ЈРП МРТ;
6. оддаде деловна, службена или државна тајна согласно посебните акти на МРТ и законот.
7. за сопствена корист или корист на друго правно или физичко лице ги користи средствата на МРТ, остварениот производ или пренесува службени информации од работењето;
8. неовластено преснимува програма или фонограми сопственост на МРТ;
9. одбие тест за утврдување односно проверка на употреба на алкохол или наркотични средства;
   МРТ е должна во рок од 60 дена од донесувањето на овој Колективен договор да донесе Правилник во кој ќе бидат предвидени процедурите за санкционирање на работниците затекнати на работно место во алкохолизирана состојба или под дејство на наркотични средства.
10. го злоупотреби овластувањето за користење на средствата и имотот на МРТ;
11. прикрие или изнесе средства и материјали за работа без претходно одобрение и задолжување (реверс)
12. не ги почитува актите со кои што се уредуваат професионалните и етичките принципи на програмите на МРТ;
13. без согласност на МРТ за своја или туѓа сметка врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на МРТ или значат или би можеле да значат конкуренција на МРТ (конкурентско дејствување).
14. спие на работно место во работно време, и
15. го напушти работното место пред да ја предаде смената на работникот кој треба да продолжи со работа.

МРТ е должна во рок од 30 дена од донесувањето на овој Колективен договор да изготви правилник со кој ќе бидат разработени постапките во врска со обврските од овој член.

Член 37

Пред откажувањето на договорот за вработување од причина на вина на работникот, непосредниот раководител е должен писмено да го предупреди работникот за неисполнување на обврските и можноста за отказ во случај на натамошни кршења на истите.

Суспензија

Член 38

Директорот на ЈРП МРТ може со писмен налог, работникот да го отстрани (налог за суспензија) од Претпријатието со надомест во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

- работникот со своето присуство во МРТ го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
- присуството на работникот во МРТ штетно ќе се одразува врз работењето кај МРТ;
- присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски, и
- кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Парична казна

Член 39

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, Директорот на МРТ може на работникот, наместо отказ да му изрече 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.

Понуда на нов променет договор пред отказ

Член 40

МРТ може на работникот да му го откаже договорот за вработување и истовремено да му понуди склучување на нов променет договор за вработување, за извршување работни задачи на работно место ако тоа одговара на неговиот степен на образование, знаење, работно искуство и способности кои се предвидени за новото работно место во следниве случаи:

- како последица од воведување на нова организација и систематизација, односно измени на постојната организација и систематизација на МРТ;
- како последица од воведување на нови програмски, продукциски и деловни потреби ;
- како последица на оценка на МРТ дека на друго работно место подобро може да се искористат стручните и работни способности на работникот;
- како последица на сторена повреда на работниот ред и дисциплина и неизвршување или ненавремено извршување на работните задачи од страна

на работникот констатирано со спроведена дисциплинска постапка и утврдена дисциплинска одговорност;

- како последица на намалување на обемот на работните задачи на работното место;
- забрана за вршење определени работи, односно работни задачи поради болест, мерки на надлежни органи и слично, но согласно потребите на ЈРП МРТ;
- кога ја нема потребната стручна квалификација што е пречка за извршување на работните обврски согласно настанатите нови потреби на работното место на кое моментално работи, во согласност со потребите за пополнување работни места во МРТ.

Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

Ако работникот ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договрот за вработување.

НЕОСНОВАНИ ПРИЧИНИ ЗА ОТКАЗ

Член 41

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување од ЈРП МРТ се :

1. членство на работникот во синдикат или во учество во синдикални активности во согласност со закон и овој колективен договор;
2. поднесување на тужба или учество во постапка против МРТ заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни судски и управни органи;
3. одобрено одсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за нега на дете до тригодишна возраст, а согласно одредбите од член 101 од ЗРО.
4. користење на одобрено одсуство од работа и годишен одмор;
5. случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон и овој колективен договор;
6. поради техничка неисправност на автоматот за електронска евиденција на работното време (не регистрира или погрешно регистрира) утврдени од надлежната служба;
7. неизвршување на работните обврски поради непочитување на договорот за соработка со надворешни правни и физички лица и на технички и професионални стандарди од нивна страна;
8. неизвршување на работна задача дадена усно или со писмен налог од работодавач или непосреден раководител доколку тие се во спротивност со законите, прописите и со упатствата за употреба и ракување со технички средства и се со штетни последици за работникот и МРТ, или се во спротивност со принципите на уредувачката политика на ЈРП МРТ,

Етички кодекс, одредбите од Законот за радиодифузија и актите со кои што се уредуваат професионалните и етичките принципи на програмите на МРТ
9. утврдена спреченост за извршување на работните обврски поради;
10. техничка неисправност и недостиг на средствата и материјалите за работа, како и прекин на комуникациите од објективни причини;
11. откажување на технички и на други средства за работа во текот на снимање и емитување на програмски содржини;
12. елементарна непогода, блокада на патишта и сл.
13. необезбедена пропишана ХТЗ опрема и услови;
14. непостоење соодветни услови и стандарди за употреба на техничко-технолошки средства за работа;
15. непосредна опасност по здравјето и животот;

Член 42

ЈРП МРТ е должна при откажување на договорот за вработување да го наведе основот за откажување на договорот и да ја докаже основаноста на причината за отказ.

Пред донесување на одлука за откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина (причина на вина), МРТ е должна да му овозможи на работникот писмено да се изјасни за наводите за кои се товари.

Член 43

Одлука за отказ на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува Директорот на МРТ односно од него овластениот работник.

Одлуката за отказ се врачува во писмена форма со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

Член 44

Приговорот на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок и писмениот налог за отстранување од МРТ не го одложува извршувањето на одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Отказни рокови

Член 45

Ако МРТ го откажува договорот на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеци во случај на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број на работници во МРТ пред престанокот на работниот однос.

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот на врачувањето на одлуката за отказ.

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

Со договорот за вработување или по барање на работникот може да биде договорен подолг отказен рок , меѓутоа не подолг од три месеци.

Член 46

За време на отказниот рок ЈРП МРТ е должна на работникот да му овозможи отсуство од работа од четири часа неделно заради барање на ново вработување согласно потребите на работникот .

Работникот за време на отказниот рок има право на надоместок на плата во висина на неговата просечна плата исплатена во последните три месеци.

Приговор против одлуката за отказ на договорот за вработување

Член 47

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказен рок работникот има право на приговор до Програмски совет на ЈРП МРТ односно надлежен орган за постапување во втор степен во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката за отказ.

Приговорот го одложува извршувањето на одлуката за отказ до донесување на конечната одлуката по приговорот која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесување на приговорот.

По барање на работникот Синдикатот може да го застапува во постапка по приговор.

Кога не е донесена одлука по приговор во рок кој е определен во став 2 на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена од истекот на рокот за донесување на одлуката.

Застареност

Член 48

МРТ може да му даде отказ на договорот за вработување на работникот од лични причини во рок од три месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно 6 месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за отказ.

Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, МРТ може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Поради стореното кривично дело на работа или во врска со работата, отказ на договорот за вработување може да му се даде на работникот најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

Отказ од деловни причини

Член 49

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

Кога ЈРП МРТ има намера да спроведе колективни отпуштања е должна да започне постапка на консултации со Репрезентативниот Синдикат, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди сите релевантни информации пред започнувањето на консултациите, заради постигнување на договор.

За намерата, а најдоцна 30 дена пред донесување на одлуката за престанок на работен однос на поголем број на работници од деловни причини, ЈРП МРТ е должна да го извести репрезентативниот синдикат во ЈРП МРТ за:

- анализата на постојната состојба во ЈРП МРТ;
- причините за престанување на потребата од работа на вработените ;
- предвидениот број и категорија на вишокот на работници;
- периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат;
- вкупниот број и категории на работници кои се вработени;
- начин на решавање на правата на вработените за кои ќе престане потребата од работа.

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 50

Советот на ЈРП МРТ и Директорот на ЈРП МРТ се должни со Репрезентативниот Синдикат во МРТ да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици, а особено мерки кои ќе се преземаат за ублажување на неговите последици од престанокот на неговиот работен однос, а особено за:

1. Ограничување на нови вработувања за работно место за кое престанала потребата од деловни причини.
2. Вработување кај друг работодавач без огласување,со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација.
3. Стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација) за работа во МРТ или кај друг работодавач
4. Нов договор за вработување.
5. Ограничување на прекувремена работа.
6. Скратување на работното време.

По завршувањето на консултациите ЈРП МРТ е должна писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување.

По донесување на одлуката за отказ од деловни причини ЈРП МРТ е должна најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците.

Испратнини

Член 51

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, МРТ согласно Закон е должна на работникот да му исплати испратнина врз основа на работниот стаж во МРТ, и тоа:

1) до 5 години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;
2) од 5 до 10 години поминати во работен однос - во висина од две и пол нето плати;
3) од 10 до 15 години поминати во работен однос - во висина од три и пол нето плати;

4) од 15 до 20 години поминати во работен однос -во висина од четири и пол нето плати;
5) од 20 до 25 години поминати во работен однос -во висина од шест нето плати и
6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од седум нето плати.

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

МРТ се обврзува да исплати и стимулативен дел кој изнесува една просечна нето плата на работникот остварена во претходните 6 месеци за секои две години работен стаж остварен кај работодавачот, но не повеќе од 24 нето плати.

Репрезентативниот Синдикат и МРТ можат да се договорат за дополнителни стимулативни мерки во случај на колективни отпуштања од деловни причини.

На стимулативниот дел на испратнината се плаќа персонален данок.

Средствата за исплата на стимулативниот дел мора претходно да бидат предвидени во финансискиот план на ЈРП МРТ за годината во кој се прогласува отказ од деловни причини.

Обврската за плаќање на персоналниот данок е на товар на работодавачот.

МРТ во име и за сметка на работникот врши пресметка и уплата на персонален данок на товар на работодавачот.

Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

Член 52

Поединечното определување на работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради економски,организациони,технолошки,структурни или слични причини (деловни причини) се утврдува врз основа на следните критериуми :

1. Работен стаж
2 Стручната подготовка и квалификација
3. Возраст
4. Здравствена состојба - инвалидност
5. Економско социјална состојба

Критериумите предвиден во овој член од Колективниот договор нема да се применуваат доколку Одлуката за отказ поради економски, организациони технолошки, структурни или слични причини се однесува на цела организациона едници (Сектор,Програмски сервис,Редакција,Одделение,и сл.).

Критериумот "работен стаж" се вреднува со по еден бод за секоја година работен стаж.

Критериумот, стручна подготовка и квалификација се вреднува според следните мерила:

1. VII степен	40 бода
2. VI и V степен	30 бода
3. IV и III степен	20 бода
4. II и I степен	10 бода

Критериумот возраст се вреднува според следните мерила:

1. Возраст до 30 години	10 бода
2. Возраст од 30 до 40 години	20 бода
3. Возраст од 40 до 50 години	30 бода
4. Возраст над 50 години	40 бода

Критериумот здравствена состојба - инвалидност се вреднува според следното мерило:

1. Инвалидност која настанала во врска со работата и професионално заболување	10 бода

Критериумот, економско - социјална состојба на работникот се вреднува со 10 бода за работник кој во семејството има примања по член на семејството под една петина од просечната плата во РМ.

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

На работниците со помал број на бодови им престанува работниот однос во Претпријатието.

Доколку според критериумите утврдени и со претходниот член од овој Колективен договор работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

1.Работничката за време на бременост или со дете до 2 години;
2.Родител со потешко хендикепирано дете;
3.Самохран родител;
4.Посвоител на дете до 2 години;
5.Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
6.Работник кој има 5 (пет) години за остварување право за пензија;
7.Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8.Крводарител со над десет крводарувања;
9.Вработен во МРТ без основано семејство, чиј единствен приход му е платата.

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

Кога работниот однос на работникот му престанува со отказ даден од страна на ЈРП МРТ поради деловни причини, работникот во текот на отказниот рок има право на отсуство од работа 5 работни дена во текот на месецот поради барање на ново вработување.

Престанок на важноста на договорот врз основа на судска одлука

Член 53

Ако со правосилна судска одлука се утврди дека незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара.

Други причини за престанок на договорот за вработување

Член 54

Договорот за вработување престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работна способност, со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност.

Член 55

ЈРП МРТ го прекинува договорот за вработување кога работникот ќе ги исполни условите за старосна пензија согласно закон.

Враќање на документи и издавање потврда

Член 56

При престанување на работниот однос ЈРП МРТ е должна, најдоцна во рок од три дена, да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

ЈРП МРТ не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ

Член 57

Административниот службеник лично е одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

За повреда на службената должност административниот службеник одговара согласно позитивните законски и подзаконски прописи кои што ја регулираат оваа област како и актите на ЈРП МРТ .

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ СО СТАТУС НА ДАВАТЕЛИ НА ЈАВНИ УСЛУГИ

Член 60

Вработен со статус на даватели на јавни услуги лично е одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

За повреда на службената должност вработен со статус на давател на јавни услуги одговара согласно позитивните законски и подзаконски прописи кои што ја регулираат оваа област како и актите на ЈРП МРТ

ПЛАТИ, ДОДАТОЦИ И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Плаќање на работата

Член 65

JРП МРТ на работникот му исплатува плата за извршената работа.

Со овој колективен договор се утврдува начинот на пресметување и исплата на платите во JРП МРТ.

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

Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа JРП МРТ со исплата на платата.

JРП МРТ е должна да води евиденција на платите, надоместоците и на исплатените придонеси од плата, а на работникот му се издава потврда за исплатена плата, надоместоци и придонесите од плата.

Член 66

Работникот има право на :

- основна плата
- дел од плата за работна успешност (стимулативен дел)
- додатоци на плата по основ на закон и овој Колективен договор

Висината на платата на работникот се утврдува според овој Колективен договор.

Најниска плата

Член 67

Минималната плата во бруто износ се утврдува согласно Закон за минимална плата, по објава на Министерството за труд и социјална политика во Службен Весник на РСМ.

Минималната основна бруто плата на работниците во JРП МРТ за полно работно време и нормален учинок не може да изнесува помалку од минималната бруто плата во РСМ утврдена со Закон за минимална плата.

Пресметковната вредност на коефициент 1 се утврдува во износнот на минималната нето плата во РСМ утврдена со закон,која во моментот на склучување на овој колективен договор изнесува 12.508.00 денари.

Примената на став 3 од овој член ќе започне од месец јули 2019

Пресметковната вредност на коефициент 1 потписниците ја усогласуваат најмалку еднаш годишно, зависно од движењето на трошоците за живот и порастот на минималната нето плата, пред утврдување на буџетот за наредната година.
Доколку кумулативниот пораст на трошоците за живот надмине 3%, усогласувањето се врши дополнително.

JРП МРТ при пресметката на плата го има имплементирано концептот на бруто плата, односно пресметката на плата во софтверот се врши од бруто кон нето т.е платата на работникот кој работи вкупен број на часови во месецот е кога од бруто платата се намалуваат придонесите и данокот на личен доход, по што се добива нето платата. Вработените кои работат помалку часови во месецот од вкупниот број на часови, пресметката се врши по час односно се пресметува бруто плата и лично ослободување согласно часовите поминати на работа. Одговорноста за точно евидентирање на бројот на часови поминати на работа ја имаат потписниците на листите за присутност.

Основна плата

Член 68

Основна плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место , стручната подготовка и стекнатите знаења и вештини) за кое работникот склучил договор за вработување со МРТ.

Основната плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и нормален учинок се утврдува така што износот на пресметковната вредност за коефициент 1 утврдена во претходниот член се множи со соодветниот коефициент за одделени степени на сложеност.

Член 69

Коефициентот на сложеност се утврдува во зависност од сложеноста на работните задачи и условите под кои се извршуваат.

Работните места во зависност од степенот на сложеност на работните задачи се групираат според следниве степени на сложеност

Работно место	Коефициент на сложеност
Ниско оперативно ниво на работни задачи	**1.00 – 1.57**
1. Манипулативен работник 2	1,47
2. Манипулативен работник во ТВ/РА продукција и техника	1,55
3. Техничар во ТВ/РА продукција и техника 3	1,57
4. Сниматeл на тон 3	1,57
5. Оператор на графички системи 3	1,57
6. Миксер 3	1,57
Средно оперативно ниво на работни задачи	**1.58 – 2.01**
1. Снимател камерман 3	1,63
2. Пожарникар	1,65
3. Административно технички секретар 1	1,68
4. Референт 2	1,73
5. Техничар во логистика 2	1,73

6. Техничар за безбедност	1,73
7. Техничар во ТВ/РА продуикција и техника-2	1,73
8. Миксер – 2	1,73
9. Сниматeл на тон – 2	1,73
10. Оператор на светло – 2	1,73
11. Оператор на графички системи – 2	1,73
12. Оператор на програма – 2	1,73
13. Инструменталист – 2	1,73
14. Асистент продуцент	1.76
15. Домаќин на МРТ	1,78
16. Домаќин на студио	1,78
17. Возач – 1	1,78
18. Командир на ППЗ	1,78
19. Монтажер – 3	1,81
20. Референт 1	1,83
21. Миксер – 1	1,83
22. Техничар во ТВ/РА продукција и техника -1	1,83
23. Секретар асистент на режија -1	1,83
24. Графички дизајнер	1,83
25. Оператор на програма -1	1,83
26. Главен магационер	1,86
27. Сниматeл на тон -1	1,86
28. Раководител на возен парк	1,86
29. Монтажер -2	1,87
30. Продуцент -2	1,89

31. Дизајнер на светло	1,89
32. Режисер -3	1,89
33. Техничар во ТВ/РА продукција и техника (оператор на линкови)	1,91
34. Мајстор на тон	1,91
35. Инженер во ТВ/РА продукција и техника -3	1,91
36. Инструменталист -1	1,91
37. Спикер	1,94
38. Новинар 3	1,94
39. Стручен соработник 3	1,94
40. Стручен соработник 3 во одделение за човечки ресурси	1,94
41. Аналитичар на податоци	1,94
42. Снимател камерман -2	1,94
43. Документатор -2	1,94
44. Новинар 3-дописник	1,94
45. Монтажер -1	1,96
46. Продуцент -1	2,01
Високо оперативно ниво на работни задачи	**2.02 – 2.44**
1. Снимател камерман -1	2,04
2. Снимател камерман од странство	2,04
3. Инженер во ТВ/РА продукција и техника 2	2,09
4. Режисер - 2	2,09
5. Реализатор	2,10
6. Документатор 1	2,14

7. Лектор	2,14
8. Извршен музички продуцент	2,14
9. Новинар 2	2,14
10. Новинар 2 дописник	2,14
11. Стручен соработник 2	2,14
12. Стручен соработник 2 во одделение за човечки ресурси	2,14
13. Инженер во ТВ/РА продукција и техника 1	2,24
14. Инженер во логистика	2,24
16. ИТ Инженер	2,24
17. Режисер 1	2,24
18. Новинар 1	2,35
19. Стручен соработник 1	2,35
20. Стручен соработник 1 во одделение за човечки ресурси	2,35
21. Дописник од странство	2,35
22. Диригент	2,35
23. Новинар 1 дописник	2,35
24. Главен продуцент на Информативна програма	2,35
25. Уредник водител	2,39

Одговорно ниво на работни задачи **2.45 - 3.34**

1. Уредник на редакција	2,45
2. Раководител на одделение	2,45
3. Раководител на одделение за човечки ресурси	2,45

4. Раководител на одделение во ТВ/РА продукција и техника 2,45
5. Советник на Директор на МРТ 2,46
6. Главен продуцент 2,77
7. Раководител на сектор (Сектор за поддршка на Работата на работоводниот орган на МРТ) 2,77
8. Раководител на сектор (во заеднички функции) 2,77
9. Уредник на програма 2,77
10. Раководител на сектор во РА/ТВ продукција и техника.. 2,77

Стратешко ниво на работни задачи **над 3.35**

1. Директор на Македонска телевизија 3,35
2. Директор на Македонско радио 3,35
3. Помошник директорот на Македонска телевизија 3,35
4. Директор за заеднички функции 3,35
5. Помошник на Директор на МРТ 3,35
6. Одговорен уредник на прв програмски Сервис на МРА 3,35
7. Одговорен уредник на втор програмски Сервис на МРА 3,35
8. Одговорен уредник на трет програмски Сервис на МРА 3,35
9. Одговорен уредник на Радио програмски сервис Преку сателит и посебни радио програми
   - Радио Македонија 3,35
10. Одговорен уредник на прв програмски Сервис на МТВ 3,35
11. Одговорен уредник на втор програмски Сервис на МТВ 3,35

12. Одговорен уредник на сателитски сервис на МТВ1	3,35
13. Одговорен уредник на сателитски Сервис на МТВ2	3,35
14. Одговорен уредник на собраниски Сервис на МТВ	3,35
15. Директор на музичка продукција	3,35

Дел од платата за работна успешност

Член 70

Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата,заштеда на материјали и материјални средства, редовност на работа (стимул).

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

Резултатите од работењето на работникот, односно извршените работни задачи се утврдуваат секој месец врз основа на утврдените критериуми кои поодделно влијаат на зголемувањето, на основната плата на работникот.

Според овој колективен договор се утврдуваат следниве критериуми и учествуваат со следниве проценти:

- Обем на извршена работа	до + 10%
- Квалитет на извршена работа	до + 30%
- Домаќински однос во вршењето на работните задачи	до + 10%

Реализацијата на работните задачи на секој работник согласно овие критериуми се утврдува од страна на непосредниот раководител, а се одобрува од раководителот на повисокиот организационен дел.

Обемотна извршената работа се утврдува споредувајќи ги извршените работни задачи со утврдените норми според Правилникот за нормирање, а ако такви не се утврдени, според плановите за работа, односно потребите на процесот на работа.

Квалитетот на извршената работна задача се утврдува со оценување на професионалниот однос во авторски,дизајнерски, креативен, технички и стручен пристап кон извршување на работните обврски.

Работната успешност на работникот ја утврдува директорот на МРТ на предлог на непосредниот раководител.

Домаќинскиот однос во извршувањето на работните задачи се утврдува со оценка за ефикасниот однос на работникот кон извршување на планираните работни задачи, утврдените работни и технолошки постапки, роковите за извршување на работните задачи, нормативи како и домаќинскиот однос кон средствата и местото за работа.

Додатоци на плата

Член 71

Основната плата на работникот се зголемува по час и тоа за:

- работа во смени (турнус)	5%
- работа во поделено работно време	5%
- работа во ден на неделен одмор	50%
- прекувремена работа	35%
- работа ноќе	35%
- работа на празници определени со закон	50%
- работа на Новогодишната ноќ (од 20.00 часот до 07.00 часот) уште	100%
- работа во безбедносно загрозена зона	200%

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Член 72

На работникот му се исплатува по 0,5% по година додаток на основната плата за работен стаж, но не повеќе од 20%.

Член 73

При утврдување на платите, МРТ е должна да води сметка масата на средства за исплата на плати по сите основи (основна плата и додатоци), да не ја надмине вкупната маса на средства за исплата на плати согласно Законот за исплата на платите во РМ.

Ден на исплата на платите

Член 74

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец.

Платата се исплатува еднаш месечно најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден. МРТ е должна писмено да ги извести работниците за денот на исплатата.

ЈРП МРТ е должна да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на платата придонесите на плата и надоместоците на платата за платниот период односно за изминатата година од која исто така се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на ЈРП МРТ.

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата

Член 75

МРТ може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи.

Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни.

МРТ не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата освен за

побарувањата и обврските кои се однесуваат на дневниците и трошоците за службените патувања во земајта и странство.

МРТ смее своите побарувања со работникот да ги порамни со својата обврска за исплата на плата без негова писмена согласност, доколку постои финансиско-сметководствена евиденција за истиот.

Работникот не смее да даде согласност од ставот (3) на овој член пред настанувањето на побарувањето на ЈРП МРТ.

Надоместоци на плата

Член 76

Работникот има право на надоместок на плата за целото време на отсуството во случаите и во траење определени со закон, како и во случаи кога не работи од причини на страна на ЈРП МРТ.

На работникот му се исплатува надомест на плата во висина од неговата просечна плата исплатена во последните 12 месеци во следниве случаи:

- време на привремена неспособност за работа поради болест
- за слободни денови
- поради користење на годишен одмор и платен вонреден одмор;
- дообразување согласно потребите на ЈРП МРТ;
- полагање испити за дообразование и стручно оспособување на работникот заради сопствен интерес со одобрение од Директорот на МРТ, односно од него овластено лице,
- со закон определени празници и од работа слободни денови;
- синдикално образование во договор со Работоводниот орган,
- кога не работи од причини на страна на ЈРП МРТ
- време на отказен рок

За време на боледување на работникот до 30 календарски денови (не работни) ЈРП МРТ му исплатува надомест на платата, а над 30 дена исплатата е на товар на здравственото осигурување.

Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување,ЈРП МРТ има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди неговото боледување или да го продолжи прекинатото старо боледување.

Во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерки утврдени со прописите од областа на безбедноста и здравје при работа од страна на ЈРП МРТ, ЈРП МРТ исплаќа надоместок на плата и над 30 дена, врз основа на записник од органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата на која би имал право кога би работел.

Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, ЈРП МРТ ќе му исплати надомест во висина од 70% од платата за период до три месеци во тековната година.

Надоместоци на трошоци поврзани со работата

Член 77

Работникот има право на надомест на трошоци сврзани со работата во висина утврдена со овој Колективен договор.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечна месечна плата на Републиката исплатена во претходните три месеци.

1. **Теренски додаток (дописници во странство)**

Во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и слично) висината на теренскиот додаток (надоместок) што треба да се исплати на работник упатен на работа во странство се уредува со општ акт за начинот и постапката за утврдување на теренски додаток и надоместоци на определени трошоци, кој го носи Програмскиот совет на МРТ.

2. **Дневници за службени патувања во земјата**

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина **од 3%** од просечната месечна нето плата во државата исплатена во претходните три месеци и надоместок на трошоци за превоз и ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

Точка 2 од овој член стапува на сила од 01.01 2020 година.

За време на службено патување на работникот му следува дневница во полн износ во следните случаи:

За време на службено патување на работникот му следува дневница во полн износ ако патувањето траело повеќе од 12 часа.

Половина дневница на работникот му припаѓа, ако патувањето траело повеќе од 8 часа, а помалку од 12 часа.

На работникот му припаѓа половина дневница за остатокот од времето поминато на пат, кога службеното патување траело повеќе од 24 часа, а остатокот на времето е повеќе од 8 часа, а помалку од 12 часа.

Доколку за време на службеното патување се покриени трошоците на работникот за исхрана, превоз и ноќевање му се исплатува 20% од износот на дневницата.

Дневниците за службени патувања и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Дневниците за службено патување по правило се исплаќаат најдоцна еден ден пред поаѓање на службено патување, доколку постои уредно доставена документација за реализирање на службеното патување до соодветните служби, освен во итни и исклучителни ситуации кога документацијата се доставува дополнително.

3. **Дневници за службено патување во странство**

Дневниците за службени патувања во странство се утврдуваат под условите и висина утврдени со прописите на органите на управата.

На работникот му се признаваат и други трошоци, што ги направил во врска со вршењето на работата поврзано со службеното патување, по претходно овластување на работодавачот, односно од него овластено лице.

По завршувањето на службеното патување, работникот е должен во рок од три дена да поднесе сметка за патните и други трошоци.

Кон сметката за патните и дневните трошоци се приложува патен налог за превоз.

Дневниците за службено патување по правило се исплаќаат најдоцна еден ден пред поаѓање на службено патување доколку постои уредно доставена документација

за реализирање на службеното патување до соодветните служби, освен во итни и исклучителни ситуации кога документацијата се доставува дополнително.

4. Надомест за користење на сопствено возило за службени патувања

Кога работникот за службено патување користи сопствен автомобил, му се исплатува надомест на трошоци за користење на сопствен автомобил во висина од 20% од цената на литар гориво што го користи возилото за секој изминат километар. Во вака пресметаниот надомест влегува и трошокот за гориво.

Кога ќе настане штета на сопственото возило кое го користел работникот за службени потреби, доколку возилото е осигурено а штетата не може да ја оствари по пат на осигурување, МРТ е должна штетата да му ја надомести,ако настанала без вина на работникот.

5. Регрес за годишен одмор

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од 40% од просечната нето плата исплатена во Републиката во претходните три месеци а согласно податок објавен од Државниот завод за статистика.

6. Надоместок во случај на смрт на работникот или член на неговото семејство

Во случај на смрт на вработен, МРТ исплатува еднократна помош на семејството во висина од 2 (две) просечни нето плати исплатени во Републиката во претходните три месеци а согласно податок објавен од Државниот завод за статистика.

На вработениот, 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) МРТ исплаќа еднократна парична помош во висина од 15.000 денари.

Надоместокот што му следи на вработениот по овој основ, ќе започне да се применува од денот на стапувањето во сила на овој Колективен договор.

7. Јубилејна награда

Работникот има право на јубилејна награда за 10, 20, 30 ,40 години работа кај работодавачот во висина од ½ просечна нето плата во Државата исплатена во последните три месеци согласно податокот објавен од Државниот завод за статистика.

Примената на точка 7 од овој член почнува да се применува од 01.01 2020 година

8. Отпремнина при пензионирање

Кога работникот оди во пензија му следува отпремнина во висина од 2 (две) просечни месечни нето плати во Републиката исплатени во последните три месеци согласно податокот објавен од Државниот завод за статистика.

Работникот кој заминува во пензија има право на пригоден подарок во вредност од ¼ од износот просечната нето плата од претходниот став.

Примената на точка 8 од овој член почнува да се применува од 01.01 2020 година

9. Паричен надомест при потешки последици од елементарни. непогоди (пожар, поплава, земјотрес) еднократно

МРТ исплатува помош во висина од 1 (една) просечна нето плата по работник исплатена во Републиката во претходните три месеци согласно податок објавен од Државен завод за статистика на РСМ.

10. Паричен надомест при непрекинато боледување подолго од 6 месеци (еднократно)

МРТ исплатува помош во висина од 1 (една) просечна нето плата по работник исплатена во Републиката во претходните три месеци согласно податок објавен од Државен завод за статистика на РСМ.

11. **ЈРП МРТ** е должна да даде поддршка за реализација на конкретни активности со кои се придонесува за зголемување и подобрување на психо-физичката подготвеност и здравјето на своите вработени.

ЗАСТАРУВАЊЕ НА ПОБАРУВАЊЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС

Член 78

Паричните побарувањата од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

РАБОТНО ВРЕМЕ И РАСПРЕДЕЛБА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Работно време

Член 79

1. Работното време на работникот изнесува 40 часа во неделата (полно работно време).

2. Полното работно време на работниците кои работат на работните места поврзани со директно производство и емитување на програма,утврдени со акт на МРТ изнесува 36 часа неделно.

3. Полното работно време на работниците на работните места кои со Закон или друг пропис донесен врз основа на Закон е утврдена опасност од повреди и здравствени оштетувања изнесува помалку од 36 часа.

Должината на работното време на работниците кои извршуваат работни задачи утврдени во точка три ќе се утврдат со посебен акт на МРТ во соработка со Синдикалната организација при МРТ.

Правата на работниците од став 2 и 3 од овој член се изедначуваат со правата на работниците кои работат со полно работно време.

Должината и распоредот на работното време за вработените во ЈРП МРТ се уредува со посебен акт кон Колективниот договор што го донесуваат потписниците во рок од еден месец од потпишувањето на договорот.

Прераспределба на работното време

Член 80

Поради природата на дејноста на МРТ, со одлука на Директорот на МРТ се врши прераспределба на работното време на следниов начин:

- неделното работно време се распоредува во 5 работни денови со дневно работно време од 8 часа;
- неделното работно време се распоредува во 6 работни денови, со тоа што вкупното работно време не може да изнесува повеќе од полното работно време (40 часови неделно, односно пократко доколку таквото работно време е утврдено за одделни работни места);
- неделното работно време во одреден временски период (месечно или тромесечно) се распределува така што во одделни денови во утврдениот временски период работникот работи повеќе од 8 часови, а најмногу 12 часови, но не подолго од полното работно време (40 часа неделно, односно пократко до колку такво работно време е утврдено за одделни работни места).
- работно време за одредени работни места се утврдува со извршени работни задачи кои одговараат на утврденото полно работно време во согласност со Правилникот за нормирање на работните задачи.

Во работно време спаѓаат: времето за подготовка, изработка, односно извршување на работните задачи, како и паузата за време на работа извршени на работното место.

Прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата.

Работното време на вработените во ЈРП МРТ според природата на работата ќе биде регулирано со посебен правилник за распределба на работно време.

Член 81

ЈРП МРТ е должна да води евиденција за полното работно време.

ЈРП МРТ е должна да води електронско евидентирање на полното работно време и прекувремената работа.

За работниците во МРТ кои се опфатени со Правилникот за нормирање на работни задачи евиденцијата на работното време се води врз основа на електронската евиденција и на извештајот за планирани и извршени работни задачи поднесен од работникот, а потврден од непосредниот раководител.

Член 82

Правилникот за нормирање на работните задачи се донесува врз основа на досегашните домашни и светски искуства за нормирање на работните задачи на соодветните работни места (професии) и задачи. Во подготовката на Правилникот учествува и претставник на репрезентативниот синдикат во МРТ.

Нормите за извршување на одделни работни задачи се искажани во работни часови.

Доколку во подолг временски период (најмалку 3, најмногу 6 месеци) мнозинството работници од одделна групација ја натфрлуваат, односно ја

потфрлуваат утврдената норма односно извршуваат работни задачи повеќе или помалку од утврдената норма, непосредниот раководител до Директорот на МРТ е должен да поднесе предлог за промена на утврдената норма доколку натфрлувањето односно потфрлувањето на нормата не е од субјективни причини.

Член 83

Работните задачи на работникот се одредуваат по налог на непосредниот раководител или по барање на друг организационен дел, а во согласност со потребите на програмата и степенот на сложеност на работното место на кое што работникот е распореден.

При извршувањето на работните задачи, работникот е должен да покаже иницијатива и креативност.

Во одредувањето на работните задачи раководителот се раководи од потребата за навремено и квалитетно извршување на задачите, правилно распоредување и рамномерното ангажирање на работниците распоредени во група со ист степен на сложеност.

Ако до незадоволителни резултати во работењето дошло без вина или причини на работникот, односно тоа е резултат на несоодветно планирање од страна на непосредниот раководител, или како резултат на откажување на термини од страна на корисниците на термините, на работникот ќе му се признае дека тој ги извршил планираните задачи во целост.

Прекувремена работа

Член 84

Работникот е должен на барање на МРТ да врши работа преку полното работно време, во следниве случаи:

- исклучително зголемување на обемот на работа;
- ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес (процесот на подготовка и емитување на програмата);
- ако е нужно да се отстрани оштетувањето на средствата за работа што би предизвикало прекин на работата;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот;
- поради ненадејно отсутен работник;
- кога е неопходно во краток временски рок да се изврши одредена работна задача поради ненадејни програмски потреби;
- кога е неопходно без одлагање да се изврши подготовка и емитување на програма;
- отстранување на дефекти на техниката за прозводство на програма;
- монтирање уреди, ако тоа не можело да се изврши во редовното работно време;
- во други случаи со одлука на Директорот на МРТ.

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела, а најмногу 190 часа во годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работа во смени.

На работникот кој работел над 150 часа во годината подолго од полното работно време во ЈРП МРТ, а не отсуствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, во кои не се засметуваат деновите на годишен одмор, ЈРП МРТ е должна

покрај додатокот на плата по тој основ, да му исплати и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.
Одлука за исплата на бонус носи Директорот на МРТ.

ЈРП МРТ е должна да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремена работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

ЈРП МРТ е должна за секое воедување на прекувремена работа претходно писмено да го извести Подрачниот државен инспектор на трудот.

Член 85

МРТ не смее да наложи прекувремена работа во следниве случаи:

- ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или во ведување на нови смени;
- на работник жена која согласно со законот е заштитена во времето на бременост, раѓање и родителство;
- на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа
- на повозрасен работник без негова согласност;
- на работник кој не наполнил 18 години возраст;
- на работник на кој врз основа на мислење на лекарска комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
- на работник кој работи на работно место каде е утврдено пократко работно време од 36 часа неделно поради работа на работно место каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања;
- на работник кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Член 86

Одлука за воведување прекувремена работа донесува Директорот на МРТ на или од него овластено лице.

Во случај на итни и неодложни работи чие вршење не трпи одлагање, работа подолга од полното работно време може да се воведе и со усмен налог од непосредниот раководител. Одлуката во рок од 3 дена треба да се потврди со писмена одлука од овластени лица.

Член 87

Работникот е должен да ја врши работата преку полното работно време или договореното пократко работно време на своето работно место или други работи во врска со отстранување или спречување на последици во случај на природна или друга несреќа или ако таа несреќа непосредно се очекува.

Во случаите утврдени во претходниот став, работата може да трае додека е неопходно да се спасат човечки животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета.

Ноќна работа

Член 88

Според природата на дејностите во МРТ за некои работни места е предвидено делумно или целосно извршување на работните задачи ноќе (ноќна работа).

Како ноќна работа се смета работењето во времето меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

Работодавачот кој користи редовно работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

Права на работниците кои работат ноќе

Член 89

Работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна 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.

Ако на работник, според мислење на лекарската комисија, заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба, МРТ е должна да го ангажира на работа дење соодветно на работните задачи што ги извршувал.

Ако работата се врши во смени, непосредниот раководител е должен да планира и обезбеди периодично менување на работниците.

МРТ е должна на работниците кои работат целосно или делумно ноќе да им обезбеди превоз до и од работа. Во случаите кога е користен организиран превоз, правото на обезбеден превоз по овој основ го исклучува правото на надоместок за превоз за што се води посебна евиденција.

МРТ е должна на работниците кои работат ноќе да им ги обезбеди и другите права предвидени во законите кои ја регулираат оваа област.

Ограничувања на работата ноќе

Член 90

Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, не смее да трае повеќе од осум часа дневно.

ПАУЗИ И ОДМОРИ

Пауза за време на работното време

Член 91

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути.

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

Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено распоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

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

Паузата на работниците кои работат директно во процесот на производство и емитување на ТВ и Радио програмата се користи во период кога тоа го дозволува работниот процес .

Времето на паузата во текот на работниот ден се пресметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Дневен одмор

Член 92

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

Неделен одмор

Член 93

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинат, плус 12 часа дневен одмор од претходниот член од овој Колективен договор.

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

Годишен одмор

Член 94

Работникот има право на платен годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена.

Годишниот одмор со колективен договор или со договор за вработување може да се продолжи до 26 работни дена.

Повозрасен работник (од 57 години жени и 59 години мажи) кои уживаат посебна заштита согласно законот, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој кој негува и чува дете со телесен и душевен недостаток има право на уште три дена годишен одмор.

МРТ е должна на работникот да му даде решение за правото на користење на годишниот одмор.

Распоредот на користењето на годишниот одмор се утврдува со План кој го доставуваат организационите делови до Одделението за човечки ресурси, водејќи сметка за потребите на процесот на работа и потребата за користење на годишен одмор на работникот.

Планот се донесува најдоцна до 31 Март во тековната година за тековната година.

Во текот на годината, ако тоа го бара процесот на обавување на дејноста на Претпријатието, Планот за користење на годишниот одмор може да се менува.

Во случај на промена на користење на годишниот одмор издадените Решенија се заменуваат со нови.

До колку во текот на користењето на годишниот одмор, по барање на организациониот дел (непосреден раководител) дојде до потреба за прекин, во тој случај во налогот (евденцијата за присутност) за плата се пишува “Г О.“ само за деновите поминати на годишен одмор согласно Решението, а за деновите поминати на работа од кога е прекинат годишниот одмор се впишува “осмица” (8).

При прекинување на годишниот одмор, на Решението од страна на Раководителот се нотира дека се прекинува годишниот одмор и се впишува уште колку дена треба да користи годишен одмор по тоа Решение.

Неискористените денови од прекинатиот одмор, ќе се користат кога дозволува процесот на работа ценејќи ја и желбата на работникот, со поднесување на писмено известување парафирано од работникот и непосредниот раководител до Одделението за човечки ресурси и за тие денови во налогот за плата се впишува "Г.О.".

Прекинувањето на годишниот одмор утврден со решението треба да се сведе на минимум .

Решението за користење на прекинатиот Годишен одмор се изготвува пред отпочнување на користење на годишниот одмор во три примероци, од кои по еден примерок за работникот, архивата на ЈРП МРТ и Одделението за човечки ресурси .

Член 95

Траењето на годишниот одмор се определува според времето поминато во работен однос,сложеноста на работите на работното место и условите за работа.

А) Времето поминато во работен однос

- до 10 години	2 дена
- до 20 години	3 дена
- до 30 години	4 дена
- над 30 години	5 дена

Б) Сложеност на работното место

- зависно од сложеноста на работните задачи	од 1 до 3 дена

В) Услови за работа

- за услови за работа психичка и физичка напрегнатост	од 1 до 3 дена

Годишниот одмор се утврдува така што на законски утврдениот минимум денови 20 се додаваат деновите утврдени по други основи, но не повеќе од 26 денови, односно 29 денови за работниците кои ги исполнуваат условите предвидени во член 94 став 3 од овој Колективен договор (повозрасен работник).

Член 96

Празниците, саботите, неделите, слободните денови и отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој е според распоредот на работното време во МРТ за конкретниот работник одреден како работен ден.

Член 97

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

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

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

2. Му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој добил право на целосен годишен одмор.

Член 98

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година. Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со МРТ, со тоа што еден дел мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

МРТ е должна на работникот да му обезбеди искористување на најмалку 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

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

Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година.

Член 99

Годишниот одмор се користи имајќи ги предвид потребите на процесот на работа во МРТ како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

Работникот има право на два дена од годишниот одмор да го искористи на ден којшто самиот ќе го определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да се извести непосредниот раководител најдоцна три дена пред користењето.

Платен одмор

Член 100

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена вкупно во текот на годината во следниве случаи:

- за склучување на брак	5 дена
- за склучување на брак на деца	3 дена
- за раѓање или посвојување на дете (само за таткото)	3 дена
- за смрт на брачен другар или дете	5 дена
- за смрт на родител, брат, сестра	3 дена
- за смрт на родител на сопружник	3 дена
- за смрт на дедо или баба	1 ден
- за селидба на семејството	2 дена
- за прв училишен ден на прваче	1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на МРТ	3 дена
- за полагање на испит како сопствено доШколување и и образување на работникот	3 дена
- за вакцинација на дете до три годишна возраст	3 дена
- за елементарна непогода	5 дена
- за развод на брак	2 дена

Платениот одмор се користи во деновите на траењето на основот за одобрување платен одмор, со одлука на непосредниот раководител.

Деновите на платениот одмор по сите основи не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена.

Неплатено отсуство.

Член 101

Работникот има право да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси на плата најдолго три месеци, во следните случаи:

- За нега на член на семејство;
- За изградба или поправка на куќа односно стан;
- За учество на културни и спортски приредби;
- За учество на конгреси и конференции;
- За лекување на своја сметка,
- Други оправдани причини по барање на работникот,за што Одлука донесува Директорот на ЈРП МРТ.

За време на неплатено отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос,

Одлука за отсуство од работа без надомест на плата и придонеси на плата донесува Директорот на МРТ во согласност со потребите на процесот на работа.

Отсуство од работа заради вршење на функции или обврски од посебни закони

Член 102

Право на отсуство од работа со надоместок на плата има работникот заради вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, како и работникот кој е повикан на должност воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должности на заштита и спасување, освен служење на воен рок, или без вина е повикуван од управни и судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго) на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон.

Член 103

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни денови за секое давање крв, што се користи во деновите на траењето на основот за одобрување.

Во исклучителни случаи, ако заради потребите на процесот на работа слободните денови неможат да се користат во деновите на траење на основот за ослободување, работникот ќе ги користи истите во текот на наредната недела.

МИРУВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС И ОБРАЗОВАНИЕ

Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција

Член 104

На работник кој е избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи во МРТ, му мирува работниот однос за време на вршење на функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа во ЈРП МРТ за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Мирување на работен однос на работник упатен на работа во странство

Член 105

На работник кој е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на МРТ, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа во МРТ за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

На работник чиј брачен другар е упатен на работа во странство во случаите од ставот (1) на овој член, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа во ЈРП МРТ за вршење работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Член 106

На работникот му мирува работниот однос во случај кога оди на дошколување на своја сметка.

Работникот е должен по завршување на школувањето да достави диплома/ сертификат за завршеното образование заради кое му мирувал работниот однос.

Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи)

Член 107

Во случаи на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на МРТ, може видот или местото на вршење на работата, определени со договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.

Образование

Член 108

Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес на ЈРП МРТ, со цел унапредување на способноста за работа на работникот и зачувување на работното место.

ЈРП МРТ е должна да им обезбеди образование,дошколување или оспособување ако тоа го бараат потребите на работниот процес или ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето може да се избегне откажување

на договорот за вработување од лични или деловни причини. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците МРТ има право работникот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

Траењето на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршувањето на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците се уредуваат со посебен договор или со Колективен договор.

Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование (семинари, курсеви и др.)

Член 109

МРТ обезбедува задолжителни редовни професионални обуки за сите вработени најмалку еднаш годишно, а при промена во техниката,технологијата, сметководствените прописи, правните регулативи и сл. и почесто.

ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 110

Одделни категории работници уживаат посебна заштита во случаите и под условите утврдени со ЗРО.

Посебна заштита на работниците поради бременост и родителство

Член 111

Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос.

МРТ е должна на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

Забрана за вршење работа за време на бременост, по породување и на работници од специфични ризични групи

Член 112

За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето.

Работите од став 1 на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

Покрај работниците од ставот 1 на овој член како специфични и ризични групи се сметаат и младите лица, повозрасните работници и инвалидните лица.

Посебна заштита за време на бременост

Член 113

ЈРП МРТ не смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста.

Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, МРТ е должна да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно.

Во спорот меѓу МРТ и работничката одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно лекарската комисија.

Заштита за време на бременост и родителство во врска со ноќната и прекувремената работа

Член 114

За време на бременост или со дете до една година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе.

На работничка која има дете од една до три години возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност.

Правото од ставот 1 и 2 од овој член го има работникот – таткото на детето, односно работникот кој го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето, односно врз основа на мислење на надлежната лекарска комисија според прописите на здравственото осигурување е неспособна за самостојно живеење.

На еден од работниците – родители кој има дете помладо од седум години или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за негово воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова претходна писмена согласност.

Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 115

Работничката за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци.

Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓањето.

Доколку работничката се породи порано од рокот утврден во ставот 2 на овој член отсуството за бременост и раѓање започнува да го користи од денот на раѓањето на детето до истекот на рокот утврден во ставот 1 на овој член.

Доколку од здравствени причини детето е задржано за нега и лекување во здравствена установа и доколку мајката или таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството.

Работникот е должен на МРТ да му го најави времето на започнување на користење и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на родителското отсуство.

Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) 15 месеци.

Работничката која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптација на детето, согласно со прописите за семејството.

Повторно враќање на работа од отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 116

Работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето.

Работничката од ставот 1 на овој член, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството од ставот 1 на овој член според прописите за здравствена заштита.

На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или доколку тоа е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

Користење на отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете

Член 117

Доколку отсуството од работа за родителство не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби

Член 118

Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежната лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално здравствено осигурување.

Скратеното работно време од ставот 1 на овој член се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Право на мајката доилка

Член 119

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 наполнета една година возраст на детето.

Посебна заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст

Член 120

Работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита согласно одредбите од ЗРО.

Вработување, оспособување или преоспособување на инвалидите

Член 121

На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, МРТ е должна да му обезбеди услови за вршење на професионална рехабилитација и да го распореди на друго работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиското и инвалидското осигурување.

На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, МРТ е должна да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место.

Работникот кај кого е утврдена намалена работна способност за 50%, согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување, има право на скратено работно време или да биде распределен на друга соодветна работа, со право на плата согласно со овој колективен договор.

Постоењето на опасноста од настанување на инвалидност со наод, оцена и милсење ја утврдува Комисијата за оцена на работна способност во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија.

Посебна заштита на повозрасни работници

Член 122

Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита, согласно со закон.

На повозрасните работници во ЈРП МРТ, без нивна согласност не смее да им се одреди прекувремена или ноќна работа.

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

Член 123

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

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

Ако ЈРП МРТ во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не

го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување, има право на приговор до органот на управување односно до надлежен орган во втор степен, во рок од 8 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

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

Без оглед на роковите од ставовите (2) и (3) на овој член, работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 124

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, ЈРП МРТ и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон.

СИНДИКАТ, СИНДИКАЛНИ АКТИВНОСТИ И СИНДИКАЛНА ЗАШТИТА

Синдикат на МРТ

Член 125

Работниците во ЈРП МРТ по свој слободен избор се синдикално организирани под условите утврдени со статутот или правилата на синдикатот.

Работникот не може да биде ставен во понеповолна или поповолна положба поради членство или нечленство, учество или неучество во дејноста на синдикатот.

Активноста на синдикатот и неговиот претставник не може да се ограничува со Акт на ЈРП МРТ, ако таа е во согласност со закон и овој Колективен договор.

Член 126

Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено:

- договор за вработување со определен работник да се склучи под услови за тој да не стапи во синдикат, односно под услов да истапи од синдикатот и
- да му се раскине договорот за вработување или на друг начин го стави работникот во понеповолна положба од другите работници поради негово членство во синдикатот или учество во синдикални активности надвор од работното време, а под услови утврдени со овој Колективен договор и за време на работното време.

Членството во синдикатот и учество во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која МРТ ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанок на договор за вработување.

Член 127

Синдикатот самостојно одлучува за начинот на неговото застапување и е должен да ја извести ЈРП МРТ за именувањето на синдикалниот претставник или претставници.

Синдикалниот претставник е должен да ги штити и промовира правата и интересите на своето членство во време и под услови утврдени со овој Колективен договор.

ЈРП МРТ на репрезентативниот синдикат му обезбедува:
- работни простории, и тоа две поврзани канцеларии во зградата на МРА на прв кат и една канцеларија во зградата на МРТ на втор кат;
-административни услуги (задршка на синдикална членарина, други задршки од плата и сл.);
- користење на возило по потреба, а согласно можностите на работодавачот;
- основни средства за работа;
- користење на сала за одржување на состаноци;
- користење на огласни табли и др.

МРТ е должна да им обезбеди на претставниците на Синдикалната организација при МРТ услови за редовна и непречена комуникација со раководството на МРТ и членството на Синдикатот.

МРТ е должна да ги ослободи синдикалните претставници и членовите на синдикалните органи од работните обврски на работното место заради извршување на синдикалните активности и присуство на синдикални состаноци и други облици на нивно оспособување и ефикасно вршење на функциите на синдикатот по потреба и тоа:
- членови на Претседателството на Синдикална организација при МРТ - 20 часа месечно;
- членови на Синдикален одбор при Синдикална организација при МРТ- 4 часа месечно;

Претседателот на Синдикалната организација е ослободен од работните обврски за времетраењето на мандатот.

Заштита на синдикалните претставници

Член 128

Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со ЗРО.

На синдикалниот претставник не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување заради синдикална активност.

На синдикалниот претставник за времето на вршење на должноста, ЈРП МРТ може да му го откаже договорот за вработување само со претходна согласност на синдикатот.

Ако синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со Одлуката на ЈРП МРТ.

Ако синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука.

Заштитата од отказ на синдникалните претставници трае за време на нивниот мандат и најмалку две години по престанување на мандатот.

Член 129

ЈРП МРТ е должна на синдикатот и неговите претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на правата за заштита и промовирање на правата и интересите на членството и пристап до податоците важни за остварување на тоа право.

На претседателот на Синдикалната организација му се овозможува непречено комуницирање со Директорот на ЈРП МРТ,Надзорниот одбор и Програмскиот совет на МРТ или од него овластено лице,кога е за тоа потребно за остварување на функциите на Синдикалната организација.

Член 130

Репрезентативниот синдикат не може да биде распуштен или неговата дејност запрена по административен пат, ако е основан и дејноста ја врши согласно со закон и другите прописи.

Активноста на синдикатот и синдикалните претставници не може да се ограничува со акт на ЈРП МРТ, ако таа е во согласност со Закон, Статутот на Синдикатот и со овој Колективен договор.

Член 131

На работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со Статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи во ЈРП МРТ, му мирува работниот однос и правата и обврските од договорот за вработување со ЈРП МРТ и има право во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Штрајк

Член 132

Синдикатот односно работниците, правото на штрајк можат да го користат во согласност со одредбите од Законот за работни односи и други закони и прописи кои ја регулираат оваа проблематика.

Член 133

Ако Синдикатот односно работниците во МРТ одлучат да го користат правото на штрајк, најдоцна 7 (седум) дена пред денот кога имаат намера да најават штрајк, треба на Директорот на МРТ да му достават писмено предупредување во кое Синдикатот, односно штрајкувачкиот одбор ќе ги изнесе причините за намерата да се организира штрајк.

Штрајкувачкиот одбор, претставниците на Програмскиот совет и Директорот на МРТ се должни по предупредувањето од претходниот став да понудат предлог за решавање на спорот и со тој предлог да ги запознаат работниците и јавноста.

Ако не се постигне согласноста во рок од 15 дена од денот на предупредувањето од ставовите 1 и 2 на овој член, синдикатот, односно штрајкувачкиот Одбор ако донесат одлука да стапат во штрајк, должен е да ја достави одлуката за стапување во штрајк до директорот на МРТ најмалку 7 дена пред отпочнување на штрајкот. Во одлуката се наведува местото, часот и траењето на штрајкот. Кон одлуката задолжително се приложува и изјава за начинот на обезбедувањето на условите предвидени во Законот.

Штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајк во МРТ се должни штрајкот да го организираат и да го водат на начин и да преземат мерки со

кои ќе обезбедат физичка сигурност на вработените и заштита на опремата и инсталациите, како и извршување на обврските спрема граѓаните, правните лица и државните органи и само под услов да се обезбеди:

- неопходното ниво на процесот на работа со кое нема да се загрози животот, здравјето и економската и социјална сигурност на граѓаните и неопходното одвивање на дејноста за која е основано јавното радиодифузно претпријатие,
- извршување на меѓународни договори.

Штрајкувачкиот одбор е должен за време на штрајкот да соработува со Директорот на МРТ за обезбедување на условите од претходните ставови на овој член.

УПАТУВАЊЕ РАБОТНИК ВО СТРАНСТВО

Договор за вработување за вршење на работи во странство

Член 134

ЈРП МРТ може да го упати работникот на работа во странство.

Ако договорот за вработување не предвидува можност за работа во странство, ЈРП МРТ и работникот се должни да склучат нов изменет договор за вработување.

Договорот може да се склучи за време на довршување на проектот, односно за време на довршување на работите кои упатениот работник ги врши во странство.

Ако работникот склучува договор за вработување за вршење на работа во странство за ограничен период и за тоа време правата и обврските од деловниот однос се применуваат исто така и странските прописи според меѓународното приватно право, договорот за вработување покрај обврзувачките норми според овој колективен договор, мора да содржи и одредби за:

1) траењето на работата во странство;
2) празниците и слободните работни денови;
3) минималниот годишен одмор;
4) висина на платата и валутата, во којашто таа се исплаќа;
5) другите примања во пари, на кои работникот има право за време работата во странство и
6) условите за враќање во татковината.

Член 135

Работникот може да го одбие упатувањето на работа во странство од оправдани причини, како што се:

1) бременост;
2) инвалидност;
3) здравствени причини;
4) грижа за дете кое не наполнило седум годишна возраст;
5) грижа за дете кое не наполнило 15 години возраст, ако работникот живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита и
6) други причини определени со договорот за вработување, односно со колективниот договор којшто непосредно го обврзува ЈРП МРТ.

ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА

Заштита на работниците при работа

Член 136

Заштитата при работа во МРТ се организира, уредува и обезбедува во согласност со Законот за заштита при работа како и овој Колективен договор.

МРТ е должна да преземе законски пропишани мерки потребни за сигурноста и за здравјето на работниците, како и да обезбеди средства и методи за создавање безбедни услови за работа.

МРТ е должна со Акт да ги уреди односите, правата, обврските и одговорностите во заштитата при работа за време на работниот процес, а особено на работните места на кои постои опасност од повреди и заболувања.

Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштитата при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки на заштита при работа.

Работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање за заштита при работа и при тоа да биде застапуван од синдикатот.

Работникот кој отсуствува заради присуство во постапка кај органот од претходниот став на овој член се смета како да бил на работа и по таа основа не може да му се намалува платата.

Член 137

Синдикалната организација при МРТ го организира и спроведува изборот на претставниците на работниците по безбедност и здравје при работа.

Во ЈРП МРТ се избираат најмалку 7 (седум) претставници на работниците по безбедност и здравје при работа и тоа, по 1 (еден) претставник од следниве организациони делови:

- Заеднички функции и администрација,
- Македонско Радио,
- Продукција и техника на МРА,
- Македонска телевизија,
- ТВ Техника – МТВ,
- Продукција – МТВ,
- Програмски служби во МТВ.

Избраните претставници од работниците за безбедност и здравје уживаат заштита под исти услови како и синдикалните претставници.

Синдикалната организација при МРТ е должна писмено да го извести Директорот на МРТ за изборот на претставници на работниците за безбедност и здравје при работа.

МРТ мора на претставниците на вработените да им овозможи непречено вршење на нивната функција. За таа цел, тие се ослободуваат од работните обврски со надомест на плата по потреба во текот на месецот. За користење на ова време тие се должни да се договорат со непосредниот раководител.

Член 138

Работодавачот мора да обезбеди соодветни обуки за безбедност и здравје при работа за секој вработен и тоа најмалку:

- при вработување;
- во случај на преместување на ново работно место;

- во случај на воведување нови машини, технологија, или средства за работа;
- во случај на измена во работниот процес која може да го промени нивото на безбедност и здравје при работа.

Работодавачот е должен да обезбеди посебна обука за претставниците на вработените, специфична за неговата дејност.

Член 139

Синдикалната организација при МРТ има право на увид во примената на пропишаните мерки и нормативи за заштита на работниците при работа.

Синдикалните и претставниците на работниците имаат право да даваат предлози и мислења во врска со остварувањето на заштитата при работа, а особено при:

- планирање и унапредување на условите на работа или воведување нова технологија во работниот процес;
- промени што влијаат врз сигурноста и здравјето на работникот.

Доколку МРТ не ги преземе пропишаните мерки и средства за заштита на работниците при работа, Синдикатот има право да покрене постапка пред надлежните органи:

- го информира и бара интервенција од инспекцискиот орган кога ќе оцени дека се загрозени здравјето и животот на работниците,
- поднесува приговор на наодот на инспекцискиот орган.

КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ ВО ЈРП МРТ

Колективен договор

Член 140

Овој Договор се склучува на определено време за период од две (2) години со можност за продолжување со писмена согласност на двете договорни страни. Колективниот договор на ЈРП МРТ го склучуваат Програмскиот совет на МРТ или од него овластено лице и Репрезентативниот Синдикат на вработените во ЈРП МРТ, во согласност со член 220 од Законот за работни односи.

Претставниците на двете договорни страни кои учествуваат во преговорите и кои го склучуваат КД мора да имаат овластување издадено од своите овластени органи.

Колективниот договор задолжително се склучува во писмена форма.

Член 141

Учесниците во склучувањето на колективниот договор должни се да преговараат.

Ако во текот на преговорите не е постигната согласност за склучување на колективен договор, учесниците можат да образуваат арбитража за решавање на спорните прашања.

Член 142

Во колективниот договор задолжително се назначуваат лицата и подрачјето на кои тој се применува.

Странките на колективниот договор и лицата на кои се применува се должни да ги извршуваат неговите одредби.

Член 143

Во случај на статусни промени во ЈРП МРТ до склучување на нов колективен договор се применува колективниот договор кој се применувал на работниците пред настапувањето на статусните промени, но најдолго една година.

Член 144

Секоја од страните потписнички на договоров има право да поднесе иницијатива за измени и дополнувања на Колективниот договор.

Иницијативата со Предлогот за измени и дополнувања се доставува до другата договорна страна која е должна во рок од 15 дена да се изјасни во врска со предложените измени и дополнувања.

Член 145

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

Колективниот договор склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен.

Кога важењето на колективниот договор се продолжува со спогодба на страните на договорот, спогодба се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

Доколку не се склучи спогодба за продолжување на колективниот договор по истекот на рокот на кој е склучен, неговите одредби се применуваат до склучување на нов колективен договор.

Колективниот договор мора јавно да се објави.

Член 146

Овој Колективен договор може да се откаже 3 (три) месеци пред истекот на неговата важност.

Откажувањето се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето.

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

Потписниците се обврзуваат во рок од 8 дена по потпишувањето на новиот Општ колективен договор или доколку дојде до измени на одредби од ЗРО, или на поинаков начин се регулираат постојните одредби од работен однос, да пристапат кон преговори за измени и дополнувања на овој Колективен договор.
Преговорите да завршат во рок од 90 дена.

Член 147

Евентуалните спорови во постапката на измени и дополнувања на Колективниот договор, страните ќе ги решаваат по мирен пат.

Страните во спорот можат решавањето на колективните работни спорови спогодбено да ги доверат на Арбитража.

ОВЛАСТЕН НАДЗОР
Надзор од страна на инспекцијата на трудот

Член 148

Надзор над примената на Законите, овој Колективен договор како и над другите акти во МРТ кои ги уредуваат работните односи врши органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

Работите на инспекцискиот надзор од ставот (1) на овој член ги врши инспекгорот на трудот.

Во спроведувањето на надзорот инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со закон и врз основа на закон донесените прописи.

Работникот, синдикатот и МРТ можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор.

ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 149

Најдоцна 90 дена по потпишувањето на овој Колективен договор во МРТ задолжително ќе се донесат актите споменати во овој договор кои се однесуваат на остварувањето на правата од работен однос.

Член 150

Овој Колективен договор стапува на сила со денот на негово потпишување.

Со склучување на овој Колективен договор, престанува да важи:

- Колективниот договор бр.01-5264/1 од 10.07.2015 година и Бр.160/2015 од 10.07.2015 година.

Овој Колективен договор се склучува за време од 2 (две) години.

Член 151

Колективниот договор се објавува на заштитена огласна табла на ЈРП МРТ.

Репрезентативен Синдикат Синикална организација при МРТ претседател Слаѓана Миливојевиќ	Програмски совет на МРТ претседател проф.д-р Смилка Јанеска Саркањац