

Врз основа на член 31 од Статутот на Црвениот крст на Република Македонија, Раководниот одбор на Црвениот крст на Република Македонија, на седницата одржана на 12.09.2018 год. донесе

## П РА В И Л А за работни односи во Црвениот крст на Република Македонија

### I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

#### Член 1

Со овие Правила за работни односи (во понатамошниот текст: Правила) се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците од работен однос на сите организациони нивоа во Црвениот крст на РМ (во понатамошниот текст: Црвен крст), обемот, условите и начинот на остварување на правата, обврските и други прашања од значење и интерес на работниците и Црвен крст.

#### Член 2

На сите работници им се обезбедуваат еднакви можности и третман при работа во Црвениот крст, а забранета е дискриминацијата по сите основи, освен во определени исклучоци утврдени со закон за предимство при вршење на работа или за посебна заштита на определена категорија на работници, утврдени со закон.

### II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ДОГОВОРНИТЕ СТРАНИ

#### Засновање на работен однос

#### Член 3

Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува општите услови утврдени со закон, овие Правила и Правилникот за организација на работата и систематизација на работните места во Црвениот крст.

#### Член 4

За вршење на работите покрај општите услови утврдени со закон, се предвидуваат и посебни услови: работно искуство; задолжително разговорно владеење на англискиот јазик, познавање на компјутери и програма одн. софтвер кој се користи во работниот процес, обука и проверка на знаење и способност за вршење на работа, пробна работа, како и други вештини и особено знаење и способност за извршување на соодветни работи поврзани со дејноста на организацијата на Црвениот крст, согласно актот за организација на работата и систематизација на работи и работни задачи.

Со оглед да дејноста на Црвениот крст е специфична волонтирањето е препорачлив основ за работа и активности.

Во Црвениот крст се врши обука на волонтери и членови за совладување на вештини и стекнување посебни знаења и подобрување на нивни способности и



селектирање за извршување на соодветни работи и активности со цел да ги задоволи моменталните и идните потреби за ресурси во Црвениот крст.

Црвениот крст го запознава кандидатот со работата, условите за работа и неговите права, должности и одговорности утврдени во овие Правила и договор за вработување.

#### Член 5

Со оглед да дејноста на организацијата на Црвениот крст е специфична за одредени работни места не се предвидува и бара посебен степен и вид на образование, а сложеноста на работата и работните задачи и обученост и посебните вештини се специфицирани во интерните акти на Црвениот крст.

По успешно завршената обука и совладани работни вештини поединци можат да се примат на работа и да се распоредат на соодветни работни места во Црвениот крст.

По покажани резултати во текот на работата Црвениот крст го олеснува пристапот за обука на вработени за подобрување на нивни способности, развој на кариера и професионална мобилност за вршење на работи на посложено работно место.

#### Член 6

Траењето и начинот на спроведување и оценување на пробна работа, траење на обука, вршење на приправнички и волонтерски стаж го утврдува Црвениот крст, со посебен акт.

#### Член 7

Црвениот крст слободно одлучува со кој кандидат, од тие кои ги исполнуваат бараните услови за вршење на работа, ќе заснова работен однос и ќе склучи договор за вработување.

Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред да биде пријавен во задолжително социјално осигурување.

Ако работникот неоправдано не стапи на работа на денот определен во договор за вработување или во рок од три дена на повик на Црвениот крст ќе се смета дека не засновал работен однос одн. му престанал работниот однос.

### **Обврски на работникот**

#### Член 8

Работникот работи на работно место за кое склучил договор за вработување, засновал работен однос, на определено или неопределено време.

Работник кој склучил договор за вработување на определено време во тој период може да врши работа и во нееднакво распоредено работно време.

#### Член 9

Во зависност од организацијата на работата, природата на работите и согласно потребата и итност во работата работникот е должен да го почитува распоредувањето и прераспределба на работното време, работа за време на неделен одмор и работа за време на празници утврдени со закон, заради извршување на зголемен обем на работа или за задоволување на договорени потребите и барањата на корисниците, запазување на рокови, како и за итни и неодложни работи, елементарни непогоди, катастрофи, воени судири и сл. согласно договорот за вработување.



## Член 10

Работникот е должен на барање на Црвениот крст да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа) во случаи на зголемување на обем на работа, продолжување на деловен процес за завршување на работи во договорен рок, во утврдени случаи со ЗРО и максимирани часови во текот на годината при што може да се врши распоредување и прераспоредување на работното време.

## Член 11

Работникот е должен да обавува и други работи и работни задачи кои не се предвидени во договорот за вработување по писмен налог на секретарот/Генералниот секретар или усмени напаствија на непосредниот раководител на секое работно место кое е во рамките на неговиот степен на стручна подготовка или оспособеност за вршење на работи и активности кои соодветствуваат со видот на работата за која засновал работен однос, за определен период утврден со закон, а по утврдена потреба и постигната спогодба и подолг период, и тоа: во случај на замена на отсутен работник; при зголемен или намален обем на работа; за неопходно завршување на одреден проект во договорен рок и други итни и неодложни работи, при што има право да прима најмалку еднаква плата каква што примал на своето работно место согласно договорот за вработување.

## Член 12

Работникот е должен совесно да ја извршува работата, во време и на место коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на Црвениот крст согласно договорот за вработување и други прописи, интерни акти, правила и процедури на Црвениот крст, а особено:

- да ја усогласува својата работа со потребите, целите, задачите и деловната политика на Црвениот крст;
- совесно, навремено и квалитетно да ја извршува работата на работното место за кое го склучил договорот за вработување, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на Црвениот крст;
- средствата за работа да ги користи економски, целесообразно и одговорно и да остварува очекувани резултати во работата;
- да ги почитува општите и поединечните акти и да постапува по барања, упатства и одлуки на секретарот/Генералниот секретар и непосредниот раководител;
- да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа и да го заштити своето и здравјето и животот на другите лица;
- правилно и совесно да се однесува спрема странките и останатите вработени, со своето однесување да го чува угледот на ЦКРМ;
- во случаите определени со ЗРО и актите на Црвениот крст должен е да врши и други работи кои не се предвидени со договорот за вработување доколку се во согласност со степенот на неговата стручна подготовка одн. обученост за вршење на другите работи;
- да го почитува и да се придржува кон пропишаното време за работа;
- да го известува Црвениот крст за суштинските околности кои влијаат или би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите работни обврски како и за сите заканувачки опасности по животот или здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат кај Црвениот крст или трети лица;
- да се воздржува од сите постапки во текот и по завршувањето на работното време кои со оглед на природата на работата што ја врши кај Црвениот крст се штетни или би ги повредиле интересите на Црвениот крст или би го загрозиле неговиот углед;
- да не ги пречекорува и злоупотребува далените овластувања;



- не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците, документацијата и информациите, кои во врска со работата му биле доверени или со кои бил запознаен на друг начин а кои се однесуваат на деловните активности на Црвениот крст (деловна тајна).

- со потпишување на договорот за вработување, работникот изрично се согласува дека ги прифаќа сите законски, како и општоприфатени етички правила, деловни начела и стандарди за совесно и професионално однесување, како и правилата на Црвениот крст по однос на доверливоста и се обврзува дека ќе ја чува како деловна тајна содржината на целокупната документација и податоците кои ќе му/и бидат доверени од страна на Црвениот крст која е дел или е поврзана со Црвениот крст, а се обврзува дека нема да ја соопштува на други внатрешни и надворешни лица висината на платата и други надоместоци кои ги прима;

- за времетраење на работниот однос, без писмена согласност на Црвениот крст, за своја или за туѓа сметка да не врши или да склучува работи кои спаѓаат во дејноста на Црвениот крст и значат или би можеле да значат конкуренција на Црвениот крст;

- при своето работење или во врска со работата здобиените деловни знаења и деловни врски во текот на работењето во Црвениот крст смее да ги користи само за сметка на Црвениот крст;

- при извршување на работните задачи тимски да работи и да соработува, да го почитува достоинството, интегритетот и угледот на другите работници и на непосредните раководители, преку почитување на правилата за работен ред, дисциплина и однесување, но и да не злоупотребува права на вознемирување,

- со своето однесување да не предизвикува попречувања во работењето или прекини во работењето;

- доколку бил испратен на обука од страна на Црвениот крст работникот е должен да остане на работа во Црвениот крст и не смее да го раскине договорот за вработување пред истекот на двоен период од оној кој го поминал на обука, а во спротивно се обврзува во двоен износ да ги надомести трошоците направени за обука, образование, дошколување и оспособување на работникот во тој период;

- со склучувањето на договорот за вработување работникот се обврзува да се придржува до обврските и должностите во поглед на работењето, комуникацијата и активностите кои би ги презел како во седиштето на Црвениот крст, така и во секое место каде работи и има активности и постојат организациони нивоа на на Црвениот крст.

### Член 13

Ако договор за вработување склучуваат секретар/Генерален секретар за времето додека се именувани на таа должност можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работен однос во однос на работно време, дневен и годишен одмор, плаќање на работата и престанување на важноста на договорот за вработување.

## Обврски на Црвениот крст

### Член 14

Црвениот крст е должен на работникот да му обезбеди работа, средства за работа и материјали за да може непречено да работи, тимска работа и заемно почитување, без понижување и навредливо однесување одн. почитување на негово достоинство и интегритет, како и услови за безбедност и здравје и да направи процена на ризик и систематски прегледи на работниците согласно закон и да ги заштити личните податоци, согласно позитивните законски прописи и интерните акти на Црвениот крст.



#### Член 15

Црвениот крст на работникот му обезбедува соодветно плаќање за вршење на работата согласно законот.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и колективен договор.

#### Член 16

Црвениот крст може да склучи договор за вработување за неполно работно време за извршување на работи од помал обем или за работи кога потребата или природата на работа тоа го бара, при што работникот остварува права и обврски од работниот однос пропорционално на времето поминато на работа.

### III. ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

#### Член 17

Договорот за вработување престанува да важи:

- а) со изминување на времето за коешто бил склучен;
- б) со смрт на работникот;
- в) поради престанување на Црвениот крст согласно закон и интерните акти;
- г) со спогодбено раскинување;
- д) со отказ;
- ѓ) со судска пресуда и
- е) во други случаи утврдени со закон.

#### Раскинување на договор за вработување со спогодба

#### Член 18

Договорот за вработување може да се раскине со писмена спогодба склучена помеѓу Црвениот крст и работникот, потпишана своерачно на денот на престанокот на работниот однос, составена во согласност со ЗРО

#### Член 19

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

#### Член 20

Црвениот крст може да го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос:

- ако постои основана причина за отказ поврзана со однесувањето на работникот одн. работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина),

- поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина);

ако причината е заснована на потребите за ефикасно функционирање на



Црвениот крст одн. престане потреба од вршење на одредена работа (деловна причина).

#### Член 21

Пред откажување на договорот од лична причина Црвениот крст писмено го предупредува работникот дека иако му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни насоки и упатства тој не ги исполнува обврските од договорот за работа и Црвениот крст не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски, и до колку не го подобри своето работење во определен рок, кој не може да биде пократок од 15 дена, од денот на приемот на писменото предупредување може да му го откаже договорот за вработување во случај работникот да не го подобри своето работење.

### **Откажување на договор за вработување со отказан рок**

#### Член 22

Црвениот крст може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, овие Правила, правилата за работен ред и дисциплина и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

1. не го почитува работниот ред и дисциплина според правила пропишани од Црвениот крст;
2. не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски и не ги почитува дадените рокови за завршување на договорените задачи;
3. не се придржува кон прописите кои важат за вршење на работите на работното место;
4. не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време, одн. распоредувањето и прераспределбата на работното време;
5. не побара отсуство или навремено писмено не го извести Црвениот крст за отсуство од работа;
6. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, по првило писмено не го извести Црвениот крст;
7. со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа или предизвика штета намерно или од тешка небрежност;
8. настане штета, грешка во работењето или загуба и за тоа веднаш не го извести Црвениот крст;
9. не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
10. при тимска работа не соработува, не го почитува достоинството, интегритетот и угледот на другите работници, психички ги вознемирува, навредува и понижува, или врши злоупотреба на права на вознемирување;
11. предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и
12. незаконски или неовластено ги користи средствата за работа.

### **3.3. Откажување на договор за вработување без отказан рок**

#### Член 23

Црвениот крст може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаи на кршење на работен ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор, овие Правила, правилата за работен ред и дисциплина и договорот за вработување, особено ако:



1. неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2. го злоупотреби боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол, наркотични средства и опојни дроги ;
5. стори кражба или во врска со работа намерно или од крајно невнимание предизвика штета на Црвениот крст и
6. оддаде деловна или службена тајна.

### **Отстранување на работник од работа**

#### **Член 24**

По оценка на Црвениот крст, со одлука одн. писмен налог на секретарот/ Генералниот секретар работникот може да се отстрани од кај Црвениот крст со надоместок во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

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

### **Парична казна**

#### **Член 25**

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, Црвениот крст може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна плата на работникот, во траење од еден до шест месеци.

### **Отказни рокови**

#### **Член 26**

Црвениот крст и работникот можат да го откажат договорот за вработување со и без отказан рок.



Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца.

Црвениот крст може да договори со работникот помал отказан рок, а може да биде без отказан рок во случаи предвидени со закон или наместо отказан рок може со работникот да се постигне договор за паричен надоместок.

Доколку работникот кој писмено изјави дека го откажува овој договор, а не го почитува отказниот рок од договорот за вработување или помалку договорен рок и не доаѓа на работа, доколку Црвениот крст процени и утврди дека неговото неосновано отсуство од работа му наштетува на работниот процес и на неисполнување на договорните обврски ќе иницира судска постапка за надомест на штета.

#### Член 27

Одлуката за откажување на договорот за вработување и одлуката за изрекување на парична казна ја донесува секретарот/Генералниот секретар и се дава во писмена форма со образложение за основот и оправданоста на причината за откажување на договор за вработување одн. причина за изрекување на парична казна, со правна поука.

За утврдување и оценување постоење на причините од став еден на овој член секретарот/Генералниот секретар може да формира и именува комисија од 3(три) члена која составува Извештај и дава предлог.

### Приговор на одлука/налог

#### Член 28

Против одлуката за отказ на договорот за вработување, одлуката за парична казна или против налогот за отстранување од работа работникот има право на приговор до Раководниот одбор на Црвениот крст во рок од осум дена од прием на одлуката, по која одлучува Раководниот одбор, во нареден рок од осум дена од приемот на приговорот.

Приговорот против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок го одлага извршувањето на одлуката до донесување на конечна одлука или до истекот на рокот за одлучување по приговорот.

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката одн. писмениот налог за отстранување од работа во смисла на одредбите од овие Правила истите не ги задржува од извршување.

Кога Црвениот крст нема да донесе одлука по приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе судски спор во рок од 15 дена.

### Застареност

#### Член 29

Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот и поради причини на вина од страна на работникот Црвениот крст може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, одн. во рок од шест месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за давање на отказот.

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



## **Информирање и консултирање на работниците**

### **Член 30**

Црвениот крст ги информира и консултира работниците за состојбата, обезбеденост и рокови за завршување на одредена работа, намален обем на работа, ликвидноста и активностите на Црвениот крст, и за можни одлуки кои можат да доведат до суштински промени во организацијата на работата или во договорните обврски, со цел да се вклучат и работниците за изнаоѓање на соодветни решенија.

### **Член 31**

Доколку во Црвениот крст постои намера за отказ на најмалку 20 работници од деловни причини, или помалку со согласност на работници, Црвениот крст е должен да обезбеди информации и да започне консултации најмалку еден месец пред отпуштање, со претставници на Собирот на работниците за причините за истото, број и категории на работници и период кога тоа ќе се случи заради постигнување договор за ублажување на последиците од истото, а за тоа 30 дена пред донесување на одлука за престанок на работен однос на работниците се известува и службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработување.

## **Права и обврски во случај на отказ од деловни причини**

### **Член 32**

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

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

## **Испратнина**

### **Член 33**

Во случај на откажување на договор за вработување од деловни причини, Црвениот крст е должен на работникот да му исплати испратнина определена со ЗРО и тоа:

1. до пет години поминати во работен однос – во висина од една нето плата;
2. од пет до десет години поминати во работен однос – во висина од две и пол нето плати
3. од десет 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
6. над 25 години поминати во работен однос – во висина од седум нето плати.

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

#### IV. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

##### Плата, работна успешност и додатоци

###### Член 34

Работникот има право на заработувачка - плата согласно закон, колективен договор и договорот за вработување.

Платата е составена од основна плата, дел од платата за работна успешност и додатоци.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена со закон.

Платата на работниците во Црвениот крст се изразува во пари и бодови.

Вредноста на бодот ја определува Раководниот одбор на Црвен крст на РМ и важи за сите нивоа на организираност во Црвениот крст на РМ.

###### Член 35

Основна плата се определува земајќи ги во предвид барањата на работното место за кое работникот го склучил договорот за вработување.

Работната успешност на работникот ја определува секретарот/Генералниот секретар, лично или на предлог на непосредниот раководител, земајќи го предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата за којшто работникот го склучил договорот за вработување и таа изнесува соодветен процент од основната плата, во рамките на обезбедените средства.

Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното место и платата се зголемува и тоа:

	ОКДПС
- за прекувремена работа	- 35%
- за работа ноќе	- 35%
- за работа во ден на неделен одмор	- 50%
- за работа на празници и неработни денови	- 50%
- за работен стаж, по 0,5% за секоја година работен стаж.	

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

###### Член 36

Црвениот крст ја исплаќа платата во рокови и на начин утврден со закон.

Црвениот крст е должен да му издаде на работникот писмена пресметка за секое исплаќање на плата како и до 31 јануари на новата календарска година и писмена



пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за изминатата година, од кои е видна пресметката и плаќањето на даноците и придонеси.

#### Член 37

Црвениот крст може со писмена согласност на работникот да го задржи исплаќањето на плата и да ги порамни своите побарувања кон работникот со својата обврска за исплата на платата.

### Надоместок на плата

#### Член 38

Работникот има право на надоместок на плата во случаи и во траење определени со закон, како и во случаи кога не работи од причини на страна на Црвениот крст.

Црвениот крст му исплаќа надоместок на плата на работникот при користење на годишен одмор, платено отсуство од работа, празници и договорени слободни денови, и за период кога работникот од оправдани причини не работи.

Црвениот крст му исплаќа надоместок на плата во случај на неспособност на работникот за работа, болест или повреди до 30 дена.

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

Надоместокот на плата е во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци.

Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини (принуден одмор) Црвениот крст му издава решение и му исплаќа 70% од платата за период до три месеци во тековната година.

### Надоместување на трошоци поврзани со работата

#### Член 39

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата на:

- дневници за службени патувања во земјата,
- дневници за службени патувања во странство согласно Уредбата за издатоци за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци,
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен,
- трошоци за користење на сопствен автомобил за потреби на Црвен крст во висина од 30% од цената на литар гориво кое го користи автомобилот за секој изминат километар со патен налог,
- одвоен живот од семејството,
- смрт на работникот,
- смрт на член на неговото семејство (сопруг-а, деца и родители кои живеат во иста семејна заедница)
- отпремина при одење во пензија,
- јубилејни награди.

#### Член 40

Цела дневница за службено патување се пресметува ако патувањето траело повеќе од 12 часа, а 50% од дневница за патување кое траело од 8 до 12 часа.



Дневниците за службени патувања, надоместот за исхрана и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

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

Висината, основницата и рокот за пресметување и основница за пресметување на овие надоместоци и други трошоци се определува со закон и колективен договор.

## **V. РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **Полно работно време**

#### **Член 41**

Работното време, дневната пауза и годишниот одмор, и времето на користење се определува согласно ЗРО и актите на Црвениот крст.

Полното работно време на работникот изнесува 40 часа во работната недела одн. во случај на распоредување и прераспределба на работното време не смее да биде подолго од 40 часа во работна недела во текот на годината.

### **Распоредување на работно време**

#### **Член 42**

Согласно потребата во работењето на Црвениот крст работникот е должен на барање на Генералниот секретар/Секретарот да го почитува распоредот и прераспределбата на работното време.

#### **Член 43**

Црвениот крст писмено ги известува работниците за прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Распоредувањето на работно време се врши според природата или организацијата на работа и ненајавено намалување на рокови за завршување на проект во траење не подолго од шест месеци.

### **Прераспределба на работно време**

#### **Член 44**

Прераспределба на работно време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста одн. работите и задачите во Црвениот крст, при што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината и не може да трае подолго од четири месеци во тековната година.



#### Член 45

Работното време кое е подолго од 40 часа во работната недела се засметува и надоместува во пократко работно време во други работни денови или со слободни работни денови за времетраење на договорот за вработување.

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

#### Член 46

Црвениот крст води електронско одн. писмено евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа, како и на доаѓање на работниците на почетокот од работното време, излегување на пауза и друго во текот на работното време и заминување на завршетокот на работно време.

### VI. ПАУЗИ И ОДМОРИ

#### Член 47

Работното време го утврдува Раководниот одбор на ЦКРМ.

Паузата во текот на денот се уредува со Правилата за работен ред и дисциплина донесени од страна на Генералниот секретар/секретарот.

#### Годишен одмор

#### Член 48

Работникот има право на платен годишен одмор во траење од најмалку 20, работни дена кое го стекнува кога ќе оствари непрекината работа од шест месеци, а ако работи помалку или на определно време по два дена за секој месец работа.

Црвениот крст до 31 декември му издава на работникот решение за право на користење на годишен одмор во наредната/ календарска година, а најдоцна 30 дена пред користењето му издава и решение за користење на годишниот одмор.

#### Член 49

Должината на годишниот одмор на работникот се утврдува врз основа на следните критериуми:

- |                                     |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| - за работен однос                  | - 20 работни дена, |
| - за работно искуство до 10 години  | - 1 работен ден    |
| - за работно искуство до 20 години  | - 2 работни дена   |
| - за работно искуство над 20 години | - 3 работни дена   |
| - за раководител на сектор          | - 1 работен ден    |
| - за секретар                       | - 2 работни дена   |
| - за Генерален секретар             | - 3 работни дена   |

Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи имаат право на уште три работни дена годишен одмор.



## Член 50

Распоредот на користењето на годишниот одмор за наредна година го одобрува секретарот/ Генералниот секретар во зависност од потребите на работниот процес и потребите на работникот, по претходно утврден план по сектори до 31 јануари во тековната година.

Користењето на годишниот одмор на работникот е определен согласно неговото барање, како и потребите на работниот процес, а распоредот на користење на работниците во организациониот дел – сектор мора да биде рамномерен во јули и во август, заради редовно извршување на своите основни активности и работни задачи, и покривање на активностите на отсутниот работник, а водејќи сметка за негови семејни обврски и потреби за одмор и рекреација.

Покрај однапред утврдениот распоред на користење на годишен одмор работникот мора да поднесе и писмено барање најдоцна до 35 дена пред користење на годишниот одмор.

Секретарот на ЦКГС/ООЦК за користење на годишниот одмор и лицето кое го заменува е должен писмено да ја информира стручната служба во централната канцеларија.

## Член 51

Првиот дел од годишниот одмор трае најмалку две непрекинати работни недели и се користи до крајот на тековната календарска година и по правило се користи од 01 јули до 31 јули или од 01 август до 31 август, а остатокот до 31 мај идната година.

По исклучок по еден работник од секторот може да го користи првиот дел од годишниот одмор почнувајќи од 15 јуни, а другиот работник до 15 септември во тековната година по одобрение од секретарот/Генералниот секретар.

Во случај на неопходна потреба, по налог на секретарот/Генералниот секретар, работникот може да се повика да се јави на работното место и да го прекине користењето на годишниот одмор.

Работникот има право два последователни дена од годишниот одмор да ги користи во денови коишто самиот ќе ги определи, за што треба да го извести и да се усогласи со секретарот/Генералниот секретар најдоцна 3 дена пред користењето.

## Платен одмор

## Член 52

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до седум работни дена и тоа:

- за склучување на брак \_\_\_\_\_ 3 дена;
- за склучување на брак на деца \_\_\_\_\_ 2 дена;
- за раѓање или посвојување на дете ----- 2 дена;
- за смрт на сопружник или дете ----- 5 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра ----- 2 дена;
- за смрт на родител на сопружник ----- 2 дена;
- за смрт на дедо или баба ----- 1 ден;
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на Црвениот крст - 3 дена;
- за селидба на семејството од едно на друго место 2 дена;
- за селидба на семејството во исто место ----- 1 ден;
- за елементарни непогоди ----- 3 дена



- за прв училишен ден на прваче ----- 1 ден

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

#### Член 53

Вработен во Црвен крст кој има намера да дарува крв должен е 3 дена претходно да го извести секретарот/ Ген. Секретар заради организирање на друг работник за реализирање на неговите работните обврски, освен во случаи на итност.

Доброволен крводарител има право на два последователни слободни дена за секое давање крв.

Слободните денови се сметаат како да е на работа.

### Неплатено отсуство

#### Член 54

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата, но најдолго 3 (три) месеци во текот на календарската година, во следните случаи: за нега на член на семејство, за изградба или поправка на куќа одн. стан; лечење на своја сметка, за учество на културни и спортски приредби, за учество на конгреси, конференции, семинари.

Барањето за отсуство од работа од став 1 од овој член се поднесува 30 дена пред почетокот на неплатеното отсуство, за да навремено се определи работник кој ќе го заменува отсутниот работник за да не се загрози работниот процес и не се одрази на проектните активности, а непочитување на тој рок може да предизвика неопределување на работник кој ќе го заменува и може да не се одобри неплатеното отсуство од работа.

Доколку неговото барање за неплатено отсуство од работа е оправдано и нема негативно да се одрази на работниот процес одлука за отсуство од работа од причини наведени во став 1 на овој член донесува секретарот /Генералниот секретар.

#### Член 55

За време на неплатеното отсуство од работа на работникот му престанува работниот однос и му мируваат правата и обврските од работниот однос, и има право во рок од 3 дена од денот кога му завршило неплатеното отсуство да се врати на работа, а во спротивно ќе се смета дека не засновува работен однос.

## VII. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

### Материјална одговорност

#### Член 56

Работникот е должен навремено, дисциплинирано и квалитетно да ги извршува работите и задачите сврзани со неговото работно место и да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.



#### Член 57

Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на Црвениот крст должен е да ја надомести, а ако му предизвика штета на трето лице, Црвениот крст е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да му ја надомести штетата на Црвениот крст.

#### Член 58

Секретарот/Генералниот секретар покренува постапка за утврдување и наплата на штета и формира и именува комисија за да го утврди сторителот, висината на штетата и да го определи надоместокот, за што Секретарот/Генералниот секретар донесува одлука

Кога висината на штетата не може да се утврди или нејзиното утврдување ќе предизвика несразмерно високи трошоци, надоместокот на штетата се утврдува во пашален износ во висина на просечна плата на работникот во последните 3 месеци пред да настане штетата.

Против одлуката на надомест на штета работникот има право на приговор до Раководниот одбор на Црвениот крст во рок од 8 дена од денот од приемот на одлуката.

Ако работникот во рок од 3 месеци од конечното на одлуката не ја надомести утврдената штета Црвениот крст покренува постапка пред надлежниот суд.

#### Член 59

Црвениот крст може од оправдани причини да го ослободи работникот од плаќање надомест на штета во целина или делумно во зависност од финансиската состојба на работникот и неговата работа и однесување.

#### Член 60

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

Ако во рок од 15 дена од конечното на одлуката Црвениот крст и работникот не се спогодат за надоместок на штетата, работникот има право да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

### VIII. ПОСЕБНА ЗАШТИТА

#### Заштита на работникот при работа

#### Член 61

Работникот е должен за време на работата да се придржува кон мерките за заштита при работа предвидени во интерните акти.

За активности и работи кои ги врши работникот, а од кои произлегува зголемена опасност од повреди и заболувања, потребно е да се обезбедат потребни услови за безбедна работа и се изврши осигурување на работникот.

#### Член 62

Црвениот крст е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.



#### Член 63

Црвениот крст е должен на работни места на кои работат млади, жени и повозрасни работници, како и специфични ризични групи, утврдени со закон и колективен договор, да ги процени сите ризици за нивната безбедност и здравје, и да ги обучи за истото.

### **IX . ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ И МИРНО РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ**

#### Член 64

Ако работникот смета дека не му се обезбедуваат права од работен однос или му се прекршуваат негови права има право да поднесе писмено барање до Црвениот крст да ја исполни својата обврска или да го отстрани кршењето на правото.

По приговорот на работникот одлучува Раководниот одбор.

Во случај на индивидуален или колективен работен спор Црвениот крст и работникот ќе настојуваат и ќе се обидат спогодбено да го решат спорот.

#### Член 65

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

Ако во рок од 15 дена од конечноста на одлуката Црвениот крст и работникот не се спогодат за надоместок на штетата, работникот има право да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

### **X. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

#### Член 66

Правилата се применуваат непосредно и се задолжителни за Црвениот крст и за работниците кои се должни да ги почитуваат наведените и договорени права, должности и одговорности определени во овие Правила и Договорот за вработување и непрекинато да ја извршуваат работата според упатствата и под надзор на Црвениот крст.

#### Член 67

За правата, обврските и одговорностите кои не се уредени во овие Правила се применуваат одредбите од ЗРО и колективните договори.

#### Член 68

Овие правила влегуваат во сила со денот на донесувањето.

Со донесување на овие Правила, престанува да важи Одлуката за право и начин на користење на годишен одмор во сите организациони нивоа во Црвен крст на РМ (бр. 0202-583/12 од 07.06.2018 година).

Претседател  
Проф. д-р Ромел Велев

