

# СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Број 97 год. LXVII

18 јули 2011, понеделник

Цената на овој број е 150 денари.

[www.slvesnik.com.mk](http://www.slvesnik.com.mk)

[contact@slvesnik.com.mk](mailto:contact@slvesnik.com.mk)



## СОДРЖИНА

	Стр.		Стр.
2327. Закон за изменување и дополнување на Законот за радиодифузната дејност.....	1	2330. Решение за забрана за увоз и повлекување од промет на семе од грчка детелина, одредени видови семиња и зрна кои се увезени од Египет во Република Македонија.....	13
2328. Правилник за посебни барања за температурни контроли и одржување на ладниот ланец за храна од животинско потекло.....	2	2331. Колективен договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори.....	14
2329. Правилник за начинот на вршење на официјални контроли на салмонела....	3	Огласен дел.....	1-40

### СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2327.

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

### УКАЗ ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАДИОДИFUЗНАТА ДЕЈНОСТ

Се прогласува Законот за изменување и дополнување на Законот за радиодифузната дејност, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 18 јули 2011 година.

Бр. 07- 3106/1  
18 јули 2011 година  
Скопје

Претседател  
на Република Македонија,  
**Горге Иванов, с.р.**

Претседател  
на Собранието на Република  
Македонија,  
**Трајко Вељаноски, с.р.**

### ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАДИОДИFUЗНАТА ДЕЈНОСТ

#### Член 1

Во Законот за радиодифузната дејност („Службен весник на Република Македонија“ број 100/05, 19/07, 103/08, 6/10 и 145/10), во членот 23 став 1 зборот “девет“ се заменува со зборот “петнаесет“.

#### Член 2

Во членот 26 по алинејата 2 се додаваат четири нови алинеи, кои гласат:

- “- претседателот на Република Македонија;
  - Заедницата на единиците на локалната самоуправа на Република Македонија;
  - Комисијата за заштита на конкуренција и
  - Државната комисија за спречување на корупција;“
- Алинеите 3 и 4 стануваат алинеи 7 и 8.

#### Член 3

Во членот 27 по ставот 4 се додаваат четири нови става 5, 6, 7 и 8, кои гласат:

“Претседателот на Република Македонија предлага два члена на Советот за радиодифузија.“

Заедницата на единиците на локалната самоуправа на Република Македонија предлага два члена на Советот за радиодифузија.

Комисијата за заштита на конкуренција предлага еден член на Советот за радиодифузија.

Државната комисија за спречување на корупцијата предлага еден член на Советот за радиодифузија.“

#### Член 4

Во членот 28 став 1 се додава нова реченица, која гласи: „Членовите на Советот за радиодифузија предложени од претседателот на Република Македонија, Заедницата на единиците на локалната самоуправа на Република Македонија, Комисијата за заштита на конкуренција и од Државната комисија за спречување на корупцијата се избираат за време од шест години.“

Во ставот 6 зборовите: “шест члена“ се заменуваат со зборовите: “единаесет члена“.

#### Член 5

Во членот 33 став 2, во втората реченица зборовите: “пет члена“ се заменуваат со зборовите: “девет члена“.

#### Член 6

Собранието на Република Македонија упатува јавен повик до овластените предлагачи од членот 2 на овој закон, за доставување предлог на кандидати за членови на Советот за радиодифузија, во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

#### Член 7

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

### Л И Г Ј ПËР НДРЪШИМИН ДНЕ ПЛОТËСИМИН Е ЛИГИТ ПËР ВЕПРИМТАРИ РАДИДИФУЗИВЕ

#### Нени 1

Нë Лигјин пëр вепримтари радиодифузиве (“Газета Зиртаре е Републикëс сë Македонисë” нумëр 100/05, 19/07, 103/08, 6/10 дхе 145/10) нë ненин 23 параграфи 1 фјала “нëнтë” зëвдëсoхет мe фјалëн “песëмбëдхјетë”.

#### Нени 2

Нë ненин 26 пас аlinesë 2 сhtоhен катëр аline тë реја, си вјојнë:

- Президентити и Републикëс сë Македонисë;
- Башкëсия е Нјëсиве тë Vetadministrimit Lokal тë Републикëс сë Македонисë;
- Комисионити пëр Мбројтјен е Конкуренцëс;
- Комисионити Сhtетëрор пëр Парандалимин е Коррупсионити;“.

Аlinетë 3 дхе 4 бëхен аline 7 дхе 8.

#### Нени 3

Нë ненин 27 пас параграфити 4 сhtоhен катëр параграфë тë ринј 5, 6, 7 дхе 8, си вјојнë:

“Президентити и Републикëс сë Македонисë и пропозон дy анëтарë тë Кëшиллит пëр Радидифузион.

Башкëсия е Нјëсиве тë Vetadministrimit Lokal тë Републикëс сë Македонисë и пропозон дy анëтарë тë Кëшиллит пëр Радидифузион.

Комисионити пëр Мбројтјен е Конкуренцëс е пропозон нјë анëтар тë Кëшиллит пëр Радидифузион.

Комисионити Сhtетëрор пëр Парандалимин е Коррупсионити е пропозон нјë анëтар тë Кëшиллит пëр Радидифузион.”

#### Нени 4

Нë ненин 28 параграфити 1 сhtоhет фјалити е ре, си вјон: “Анëтарëт е Кëшиллит пëр Радидифузион тë пропозуар нга Президентити и Републикëс сë Македонисë, Башкëсия е Нјëсиве тë Vetadministrimit Lokal тë Републикëс сë Македонисë, Комисионити пëр Мбројтјен е Конкуренцëс дхе нга Комисионити Сhtетëрор пëр Парандалимин е Коррупсионити, згидхен пëр периодхë пëр гјаштë витеш.

Нë параграфити 6 фјалët: “гјаштë анëтарë” зëвдëсoхен мe фјалët: “нјëмбëдхјетë анëтарë”.

#### Нени 5

Нë ненин 33 параграфити 2, нë фјалинë е дyтë фјалët: “песë анëтарë” зëвдëсoхен мe фјалët: “нëнтë анëтарë”.

#### Нени 6

Кувендити и Републикëс сë Македонисë у бëн тирре публице пропозуесве тë авторизуар нга нени 2 и кëtјиги, пëр дорëзимин е пропозимити тë кандидатëвe пëр анëтарë тë Кëшиллит пëр Радидифузион, нë афат пëр 15 дитëш нга дита е хyртjes нë фуцити кëtјиги.

#### Нени 7

Кy лигити хyн нë фуцити нë дитëн е тетë нга дита е ботимити нë “Газетëн Зиртаре тë Републикëс сë Македонисë”.

### АГЕНЦИЈА ЗА ХРАНА И ВЕТЕРИНАРСТВО 2328.

Врз основа на член 44 став 4 алинеи 7 и 8 од Законот за безбедност на храна („Службен весник на Република Македонија“ бр. 157/10 и 53/11), директорот на Агенцијата за храна и ветеринарство, донесе

### П Р А В И Л Н И К ЗА ПОСЕБНИ БАРАЊА ЗА ТЕМПЕРАТУРНИ КОНТРОЛИ И ОДРЖУВАЊЕ НА ЛАДНИОТ ЛАНЕЦ ЗА ХРАНА ОД ЖИВОТИНСКО ПОТЕКЛО

#### Член 1

Со овој правилник се пропишуваат посебните барања за температурни контроли и одржување на ладниот ланец за храна од животинско потекло.

#### Член 2

Одредени изрази употребени во овој правилник го имаат следното значење:

„Ладен ланец“ е температурно контролиран ланец за време на манипулација со храната.

„Непрекинат ладен ланец“ е збир на континуирани активности за манипулација, складирање и дистрибуција каде се одржува соодветна температура на производите, кој се користи за да се продолжи и запази рокот на траење на производите кои подлежат на температурен режим на складирање.

#### Член 3

(1) Операторите со храна од животинско потекло постапуваат во согласност со посебните барања за храна од животинско потекло во зависност од видот на производите, а кои се однесуваат на барањата за контрола на температурата на храната и одржувањето на непрекинатиот ладен ланец.

(2) Операторите со храна од животинско потекло во рамките на сопствено развиените добри хигиенски и производствени практики и HACCP базирани системи,

воспоставуваат и се придржуваат кон посебните барања за температурен режим и одржување на непрекинат ладен ланец, зависно од типот на манипулацијата и производството.

(3) Операторите со храна од животинско потекло, при означувањето на храната, ги наведуваат и потребните барања за термички режим и одржување на ладниот ланец.

#### Член 4

(1) По воспоставувањето на ладниот ланец за храна од животинско потекло во Агенцијата за храна и ветеринарство треба да се провери усогласеноста на посебните барања за контрола на температурата на храната со непрекинатиот ладен ланец кај операторите со храна од животинско потекло.

(2) За одржување на ладниот ланец, операторите со храна од животинско потекло треба :

- да го имаат предвид планот, дизајнот, градбата, поставеноста и големината на објектите за манипулација, производство и складирање на производи од животинско потекло, да обезбедат соодветни услови за контрола на температурата на храната, како и соодветен капацитет за одржување на производите од животинско потекло на соодветна температура и дизајн што овозможува надгледување на овие температура и нивно евидентирање;

- да располагаат со соодветни простории и опрема за контрола на температурата на храната и одржување на непрекинат ладен ланец;

- да имаат садови и транспортните средства и/или садови за транспорт на производите од животинско потекло во состојба и да ја одржуваат соодветната температура на истите, како и да овозможуваат мониторинг на температурата;

- да имаат поминато соодветна обука за успешно спроведување на контрола на температурата на храната и ладниот ланец;

- да ги применуваат законските барања за контроли на температурата на храната и ладниот ланец, како и барањата за одржување на ладниот ланец при манипулација, производство, складирање и транспортот на производите од животинско потекло;

- да спроведуваат континуиран мониторинг на температурата на храна од животинско потекло; и

- да водат и чуваат записи од спроведениот мониторинг на температурата.

(3) Освен посебните барањата за контрола на температурата на храната од животинско потекло и одржувањето на непрекинат ладен ланец треба да се исполнат и барањата од Правилникот за општите барања за безбедност на храната.

#### Член 5

За посебните температурни услови за посебните видови на производи од животинско потекло се применуваат одредбите од член 19, 21, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 37, 38, 43, 52, 57, 58, 60, 64, 67, 68, 76, 77, 81, 86, 88, 89 и 90 од Правилникот за посебните барања за храната од животинско потекло и одредбите од Правилникот за посебни барања што се однесуваат на брзо замрзнатите прехранбени производи.

#### Член 6

Овој правилник влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 11-1462/5  
11 јули 2011 година  
Скопје

Директор,  
**Дејан Рунтевски, с.р.**

#### 2329.

Врз основа на член 72, став (4) од Законот за безбедност на храната („Службен весник на Република Македонија“ бр. 157/2010 и 53/2011), директорот на Агенцијата за храна и ветеринарство, донесе

### П Р А В И Л Н И К ЗА НАЧИНОТ НА ВРШЕЊЕ НА ОФИЦИЈАЛНИ КОНТРОЛИ НА САЛМОНЕЛА\*

#### ГЛАВА I

#### Општи одредби

##### Член 1

##### Предмет

Со овој правилник се пропишува начинот на вршење на контроли во сите фази на производство, преработка и дистрибуција, особено на ниво на примарно производство, вклучително и храната за животни.

##### Член 2

##### Цели

Овој правилник има за цел да обезбеди:

1) намалување на раширеноста на одредени зоонози кај популациите животни;

(а) на ниво на примарно производство; и

(б) кога е соодветно за зоонозата или предизвикувачите на зоонози за кои станува збор, во други фази на ланецот на исхрана, вклучувајќи храна и храна за животни;

2) одобрување на контролни програми воспоставени од Агенцијата за храна и ветеринарство (во понатамошниот текст Агенцијата) операторите со храна;

3) примена на правилата за одредени контролни методи за намалување на преваленца на зоонози и предизвикувачи на зоонози;

4) вршење на промет со одредени животни и нивни производи во Република Македонија и нивниот увоз од трети земји.

##### Член 3

##### Примена

Овој правилник се применува без оглед на националните прописи за здравствената заштита на животните, исхрана на животните, хигиена на храна, заразни болести кај луѓето, здравствени услови и безбедност на работното место, технологија на гени и трансмисивни спонгиформни енцефалопатии.

##### Член 4

##### Исклучок на примена

Одредбите на овој правилник не се применуваат на примарно производство:

1) за приватна домашна употреба; или

2) кое резултира во директна понуда, од производителот, на мали количини примарни производи до крајниот потрошувач или до локалните дистрибутери на мало кои директно го снабдуваат крајниот потрошувач со тие примарни производи.

\* Со овој правилник се врши усогласување со Регулативата (ЕЗ) Бр. 2160/2003 на Европскиот Парламент и на Советот од 17 Ноември 2003 година за контрола на салмонела и други предизвикувачи на зоонози кои се пренесуваат преку храна, 32003R2160

## Член 5 Поими

Поимите дефинирани во Законот за безбедност на храната<sup>\*1</sup> и Правилникот за начинот на вршење на официјалните контроли и постапките за мониторинг на зоонози и предизвикувачи на зоонози и листа на зоонози и предизвикувачи на зоонози кои се редовно предмет на мониторингот<sup>\*2</sup> се применуваат и во овој правилник.

## Член 6 Активности на Агенцијата при официјални контроли на салмонела

Заради спроведување контрола на салмонела Агенцијата:

1) изготвува програми и изготвува измени на тие програми кои се потребни, врз основа на добиените податоци и резултати;

2) собира податоци потребни за процена на средствата кои се користат од резултатите добиени при спроведување на контролните програми од член 5 на овој правилник и ги поднесува податоците и резултатите на годишна основа, вклучувајќи ги резултатите од сите извршени испитувања до Владата на Република Македонија во согласност со член 9, став 1 од Правилникот за начинот на вршење на официјалните контроли и постапките за мониторинг на зоонози и предизвикувачи на зоонози и листа на зоонози и предизвикувачи на зоонози кои се редовно предмет на мониторингот<sup>\*2</sup> и

3) извршува редовни проверки на објектите за храна и, ако е потребно, на храна за животни за целите на проверка на усогласеноста со овој правилник.

## ГЛАВА II ЦЕЛИ

### Член 7 Цели за намалување на преваленцата на зоонози и предизвикувачи на зоонози

(1) Целите за намалување на преваленцата на зоонози и предизвикувачи на зоонози се воспоставуваат за зоонозите и предизвикувачите на зоонози наведени во Прилог I, колона 1, од овој правилник кај популацијата на животни од Прилог I, колона 2 од овој правилник, особено земајќи го предвид:

1) искуството стекнато со постоечките мерки; и

2) информациите испратени до Комисијата или до ЕФСА согласно со постоечките критериуми на Европската Унија, особено во однос на пропишаните во Правилникот за начинот на вршење на официјалните контроли и постапките за мониторинг на зоонози и предизвикувачи на зоонози листа на зоонози и предизвикувачи на зоонози кои се редовно предмет на мониторингот<sup>\*2</sup>.

(2) Целите се утврдуваат пред датумот од Прилог I, колона 4 од овој правилник.

(3) Целите наведени во став (1) на овој член опфаќаат особено:

1) нумеричко претставување на:

а) максималниот процент на епидемиолошки единици кои и понатаму се позитивни; и/или

б) минималниот процент на намалување на бројот на епидемиолошки единици кои и понатаму се позитивни;

2) максималниот временски рок во кој мора да се постигне целта;

3) определување на епидемиолошките единици од точка 1) потточка а) од овој став;

4) определување на шемите за тестирање потребни за да се потврди постигнувањето на целта; и

5) определување, кога е соодветно на серотипови од значење за јавното здравје или за други под-видови на зоонози и предизвикувачи на зоонози наведени во Прилог I, колона 1 од овој правилник, во согласност со општите критериуми утврдени во став (б) точка в) од овој член и на другите критериуми утврдени во Прилог III кој е составен дел од овој правилник.

(4) При дефинирање на секоја цел, Агенцијата обезбедува анализа на очекувани трошоци и добивки. При анализата се земаат предвид критериумите утврдени во став 6 точка 3) од овој член. Агенцијата во подготовка на анализата може да побара помош од други надлежни органи на управа.

(5) По исклучок од став (3) точка 5) и став (4) од овој член, се применуваат следниве правила за живина во текот на преоден период.

Утврдената цел на Агенцијата за матични јата на Gallus gallus за овој преоден период ги опфаќа петте најчести серотипови на салмонела при салмонелозата кај луѓето, кои се идентификуваат врз основа на податоците собрани преку системите за следење. Целите утврдени за кокошки-несилки, бројлери и мисирки за преодниот период опфаќаат Salmonella enteritidis и Salmonella typhimurium. Доколку е неопходно, овие цели може да се прошират на други серотипови врз основа на резултатите од анализата извршена во согласност со став (4) од овој член. Преодниот период се применува на секоја цел за намалување на раширеноста на салмонела кај живината. Тој период треба да биде три години, почнувајќи од датумот наведен во колона 5 од Прилог I од овој правилник.

(6) 1) Согласно член 20 став (1) алинеја 12 од Законот за безбедност на храна може да се измени Прилогот I од овој правилник, за целите наведени во точка 2) од овој став, откако ќе се земат предвид критериумите наведени во точка 3) од овој став, по спроведената постапка од страна на Европската Комисија со која Комисијата е овластена да постапува за работи кои се однесуваат на безбедност на храна и ветеринарна политика.

2) Со измените на Прилог I од овој правилник може да се изменат критериумите во однос на утврдување на обемот на условите за воспоставување на целите со дополнување, ограничување или изменување на:

а) зоонозите и предизвикувачи на зоонози;

б) фазите во ланецот на исхрана; и/или

в) засегнатите популации на животни

3) Критериумите кои треба да се земат предвид пред да се измени Прилог I од овој правилник, во однос на зоонози или предизвикувач на зоонози, вклучуваат:

а) нивната зачестеност кај популациите животни или кај луѓето, во храна и храна за животни;

б) сериозноста на последиците од нивниот ефект врз луѓето;

в) економски последици врз здравјето на луѓето и животните и врз бизнисите со храна и храна за животни;

г) епидемиолошката состојба кај луѓето или популациите животни, храната и храната за животни;

д) научни мислења;

ѓ) технолошки развој, особено во однос на практичноста на расположивите опции за контрола; и

е) критериуми и трендови во однос на системи за разможување и методи на производство.

(7) Согласно член 20 став (1) алинеја 12 од Законот за безбедност на храна може да се измени Прилог 3 по спроведената постапка од страна на Европската Комисија со која Комисијата е овластена да постапува за работи кои се однесуваат на безбедност на храна и ветеринарна политика.

(8) Мерките преземени за намалување на преваленцата на зоонози и предизвикувачи на зоонози наведени во Прилог I од овој правилник се имплементираат во согласност со правилата пропишани во овој правилник и другите прописи од областа на ветеринарно здравство.

### ГЛАВА III Контролни програми

#### Член 8 Контролни програми

(1) За да се постигнат целите утврдени со член 4 од овој правилник, од страна на Агенцијата се воспоставуваат национални контролни програми за секоја зооноза и причинител на зооноза наведени во Прилог 1 од овој правилник. Во контролните програми се зема предвид географската распространетост на зоонозите и финансиските импликации кои воспоставувањето ефективни контроли ќе ги предизвика врз операторите во примарното производство и врз операторите со храна и храна за животни.

(2) Контролните програми се имплементираат континуирано и треба да опфатат период од најмалку три последователни години.

(3) Со контролните програми треба да се:

1) овозможи откривање на зоонози и предизвикувачи на зоонози во согласност со критериумите и минималните правила за земање примероци утврдени во Прилог 2 кој е составен дел од овој правилник;

2) разграничи одговорноста на Агенцијата и операторите со храна и храна за животни;

3) опишат контролните мерки кои треба да се преземат по откривањето зоонози и предизвикувачи на зоонози, особено за заштита на јавното здравје, вклучувајќи имплементација на мерките утврдени во Прилог 2 од овој правилник;

4) овозможи, согласно пропишаните одредби во програмата, проценка на напредокот и ревидирање на програмите особено во однос на резултатите добиени од откривањето на зоонози и предизвикувачи на зоонози.

(4) Контролните програми ги опфаќаат најмалку следниве фази од ланецот на исхрана:

1) производство на храна за животни;

2) примарно производство на животни;

3) преработка и подготовка на храна од животинско потекло.

(5) Доколку е соодветно, контролните програми треба да содржат одредби за методите на тестирање и критериумите за тестирање во однос на кои се проценуваат резултатите од тестовите, за тестирање животни и јајца за ведење дистрибуирани на територија на Република Македонија, како дел од официјалните контроли утврдени во Прилог 2, дел А од овој правилник.

(6) Согласно член 20 став (1) алинеја 12 од Законот за безбедност на храна може да се извршат измени во однос на барањата за земање примероци и минималниот број на примероци утврдени во Прилог 2 од овој правилник, откако ќе се земат предвид критериумите наведени во член 4, став (6), точка 3) од овој Правилник по спроведената постапка од страна на Европската Комисија со која Комисијата е овластена да постапува за работи кои се однесуваат на безбедност на храна и ветеринарна политика.

(7) Во рок од шест месеци од воспоставувањето на целите пропишани во член 4 од овој правилник, Агенцијата ги поднесува контролните програми до Комисијата и ги воспоставува мерките кои треба да се имплементираат.

### ГЛАВА IV Контролни методи

#### Член 9 Специфични контролни методи

(1) Согласно член 20 став (1) алинеја 12 од Законот за безбедност на храна, по спроведената постапка од страна на Европската Комисија со која Комисијата е овластена да постапува за работи кои се однесуваат на безбедност на храна и ветеринарна политика Директорот на Агенцијата може да утврди:

1) примена на специфични контролни методи за намалување на раширеноста на зоонози и предизвикувачи на зоонози во фазата на примарно производство на животни и во сите други фази на ланецот на исхрана;

2) усвојување на критериуми за критериумите за примена на методите од точка 1) од овој став;

3) детални правила за потребните документи и постапки, како и минимални критериуми за методите од точка 1) од овој став; и

4) определени специфични контролни методи кои нема да се користат како дел од контролните програми.

(2) Одредбите од став (1) точка 1), 2) и 3) од овој член не се применуваат на методите во кои се користат супстанции или техники опфатени со прописите за исхрана на животни, прехранбени адитиви или ветеринарни медицински производи.

### ГЛАВА V

#### Член 10 Ставање во промет

Најдоцна почнувајќи од датумите наведени во Прилог 1, колона 5 од овој правилник, јатата и стадата од видовите наведени во Прилог 1 колона 2 од овој правилник се тестираат на присуство на зоонози и предизвикувачи на зоонози кои се утврдени во Прилог 1 колона 1 од овој правилник пред испраќање живи животни, или јајца за ведење, од објектот на потекло. Датумот и резултатите од тестирањето се вклучуваат во релевантниот здравствен сертификат или друг документ утврден со прописите од ветеринарно здравство.

#### Член 11 Увоз од трети земји

(1) Увозот на животни или јајца за ведење опфатени со овој правилник се врши само од трети земји кои се наоѓаат на листата одобрени земји за увоз за соодветниот вид или категорија.

(2) Јата и стада од видовите наведени во Прилог 1, колона 2 од овој правилник се тестираат пред испраќање на живи животни или јајца за ведење од објектот оператор со храна. Јатата и стадата се тестираат на зоонози и предизвикувачи на зоонози наведени во Прилог 1, колона 1 од овој правилник. Датумот и резултатите од тестирањето се вклучуваат во релевантниот сертификат за увоз, за кој обрасците утврдени со прописите за ветеринарно здравство соодветно се изменуваат.

### ГЛАВА VI Лаборатории

#### Член 12 Референтни лаборатории

Националната референтна лабораторија одобрена од страна на Агенцијата при вршењето на работата со работува со референтната лабораторија на Заедницата.

#### Член 13 Одобравање лаборатории, критериуми за квалитет и одобрени методи на тестирање

(1) За целите на анализа на примероци со кои се тестира присуство на зоонози и предизвикувачи на зоонози наведени во Прилог 1, колона 1 од овој правилник, лабораториите кои учествуваат во контролните програми согласно со член 5 од овој правилник<sup>3</sup> и член 68 од Законот за безбедност на храна<sup>4</sup>:

1) ги назначува надлежниот орган; и  
 2) применуваат системи за гаранција на квалитетот кои се усогласени со критериумите на тековните ЕН/ИСО стандарди, најдоцна во рок од 24 месеци по влегување во сила на овој правилник или во рок од 24 месеци по додавање нови зоонози или предизвикувачи на зоонози во Прилог 1, колона 1 од овој правилник.

(2) Лабораториите редовно учествуваат во заеднички тестирања кои ги организира или координира националната референтна лабораторија.

(3) Тестирањето за присуство на зоонози и предизвикувачи на зоонози наведени во Прилог 1, колона 1 од овој правилник се врши со примена на методите и протоколите препорачани од меѓународни тела за стандардизација, како референтни методи.

(4) Може да се користат и алтернативни методи ако се потврдени во согласност со меѓународно признати правила и ако со нив се нудат резултати еднакви на оние добиени со релевантниот референтен метод.

(5) Кога е потребно, може да се одобрат од страна на Агенцијата други методи за тестирање.

## ГЛАВА VII Преодни и завршни одредби

### Член 14 Престанок на важење

Овој правилник престанува да важи со пристапувањето на Република Македонија во Европската Унија.

### Член 15 Влегување во сила

Овој правилник влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 11-1720/3  
8 јули 2011 година  
Скопје

Директор,  
Дејан Рунтевски, с.р.

## Прилог 1

### Зоонози и предизвикувачи на зоонози за кои треба да се воспостават цели за намалување на раширеноста согласно со член 4 од овој правилник

1. Зооноза и предизвикувач на зооноза	2. Животинска популација	3. Фаза во ланецот на исхрана	4. Датум со кој мора да се постигне целта(*)	5. Датум од кој може да започне тестирањето
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Матични јата на Gallus gallus	Примарно производство	1 Септември 2011	18 месеци по датумот наведен во колона 4
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Кокошки-несилки	Примарно производство	1 Септември 2011	18 месеци по датумот наведен во колона 4
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Бројлери	Примарно производство	1 Септември 2011	18 месеци по датумот наведен во колона 4
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Мисирки	Примарно производство	1 Септември 2011	18 месеци по датумот наведен во колона 4
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Стада на свињи за колење	Колење	1 Септември 2011	18 месеци по датумот наведен во колона 4
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Матични стада на свињи	Примарно производство	1 Септември 2011	18 месеци по датумот наведен во колона 4

\* Овие датуми се засновани на претпоставката дека споредливи податоци за преваленцата ќе бидат достапни најмалку шест месеци пред да се постави целта. Ако такви податоци не се достапни, датумот за поставување на целта соодветно ќе се измени.

## Прилог 2

Контрола на зоонози и предизвикувачи на зоонози наведени во Прилог 1 од овој правилник

#### А. Општи критериуми за контролни програми

Во програмата треба да се земе предвид природата на зоонозата и/или предизвикувачот на зоонозата за кои станува збор и состојбата во Република Македонија. Програмата треба да:

- (а) ја дефинира целта на програмата, земајќи го во предвид значењето на зоонозата или предизвикувачот на зоонозата за кои истанува збор;
- (б) е усогласена со минималните критериуми за земање примероци утврдени во дел Б од овој Прилог ;
- (в) доколку е соодветно, да е усогласена со посебните критериуми утврдени во деловите од В до Д од овој Прилог; и
- (г) да ги опише следниве точки:

##### 1. Општо

1.1. Појавата на зооноза или предизвикувач на зооноза со конкретно упатување на резултатите добиени во рамки на програмите за следењето на зоонозите и појавата на зоонозите во согласност со Правилникот за начинот на вршење на официјалните контроли и постапките за мониторинг на зоонози и предизвикувачи на зоонози и листа на зоонози и предизвикувачи на зоонози кои се редовно предмет на мониторингот<sup>2</sup>.

1.2. Географската област или, кога е соодветно, епидемиолошките единици, каде што се имплементира програмата.

1.3. Структурата и организацијата на надлежните органи.

1.4. Одобрени лаборатории каде што се анализираат примероците собрани во текот на програмата.

1.5. Методи кои се применуваат за испитување на зоонозата и предизвикувачот на зоонозата;

1.6. Официјални контроли (вклучувајќи ги шемите за земање примероци) храна за животни, на ниво на јато и/или стадо.

1.7. Официјални контроли (вклучувајќи ги шемите за земање примероци) во други фази во ланецот на исхрана.

1.8. Мерките превземени однадлежниот орган во однос на животни или производи во кои се откриени зоонози или предизвикувачи на зоонози, особено за заштита на јавното здравје; и сите преземени превентивни мерки, како на пример вакцинација.

1.9. Одредбите од ветеринарно здравство и ветеринарно јавно здравство вклучувајќи ги и одредбите одредби за активностите наведени со член 1 став (3) точка 2).

1.10. Која било финансиска помош дадена на операторите со храна и храна за животни во контекст на националната контролна програма;

##### 2. За операторите со храна и храна за животни опфатени со програмата

2.1. Структурата на производството на одредени видови животни и нивни производи.

2.2. Структурата на производство на храна за животни.

2.3. Важечки упатства за добра сточарска практика или други упатства (задолжителни или доброволни), кои го опфаќаат следното:

- управување со хигиена на фарми,

- мерки за спречување на внесување на инфекции кои се пренесуваат од животни, храна за животни, вода за пиење, луѓето кои работат на фармата, и

- хигиена при транспортот на животни меѓу фарми.

2.4. Рутински ветеринарен надзор на фарми.

2.5. Регистрација на фарми.

2.6. Книговодство на фарми.

2.7. Документи кои ги придружуваат животните при превоз.

2.8. Други релевантни мерки со кои се обезбедува следливост на животните.

#### Б. Минимални барања за земање примероци

1. По одобрувањето на контролната програма од член 5 од овој правилник, оператори со храна треба да земат и тестираат примероци за присуство на зоонози и предизвикувачи на зоонози наведени во Прилог 1, колона 1 од овој правилник, во согласност со минималните барања за земање примероци утврдени во следната табела.

1. Зооноза и предизвикувач на зооноза	2. Популација на животни	3. Фази на производството кои треба да се опфатат при земање примероци
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Матични јата на Gallus gallus:	
	- одгледувани јата	- еднодневни пилиња - четиринеделни пилиња - две недели пред да се премине во фазата на несење
	- возрасни матични јата	- секоја втора недела во текот на периодот на несење
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Кокошки-несилки	
	- одгледувани јата	- еднодневни пилиња - пилиња две недели пред да се премине во фазата на несење
	- јато кокошки-несилки	- секои 15 недели во текот на периодот на несење
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Бројлери	- птици кои се носта на колење(*)
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Мисирки	- птици кои се носат на колење(*)
Сите серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје	Стада свињи:	
	- свињи за приплод	- животни кои се носат на колење или трупови во кланици
	- свињи за колење	- животни кои се носат на колење или трупови во кланици

(\*) Резултатите од анализата на примероците мора да е позната пред животните да се носат во кланицата.

2. Барањата утврдени во точка 1 од овој Прилог се применуваат без оглед на барањата за инспекција на животните пред колење.

3. Резултатите од анализата мора да се евидентираат заедно со следниве информации:

(а) датум и место на земање примероци; и

(б) идентификација на јатото/стадото.



4. Имунолошко тестирање не смее да се врши ако животните се вакцинирани, освен ако се докаже дека вакцината не влијае врз методот на тестирање кој се применува.

#### В. Посебните барања за матични јата на *Gallus gallus*

1. Мерките пропишани во точките од 3 до 5 се преземаат секогаш кога анализата на примероците извршена во согласност со дел Б од овој прилог ќе покаже присуство на *Salmonella enteritidis* или *Salmonella typhimurium* во матично јато на *Gallus gallus* во околностите утврдени во точка 2 од овој Дел.

2. (а) Ако надлежниот орган го одобрил методот на анализа што се применува на примероците земени во согласност со дел Б од овој Прилог, тој може да побара да се преземат мерките утврдени во точките 3 и 5 кога со таквата анализа се покаже присуство на *Salmonella enteritidis* или *Salmonella typhimurium*.

(б) Во друг случај, мерките утврдени во точките од 3 до 5 мора да се преземат секогаш кога надлежниот орган го потврди сомнежот за присуство на *Salmonella enteritidis* или *Salmonella typhimurium* кој произлегува од анализата на примероците извршена во согласност со дел Б од овој Прилог.

3. Неинкубираните јајца од јатото треба да се уништат.

Неинкубираните јајца може да се користат за исхрана на луѓето ако се третирани на начин со кој се гарантира отстранување на *Salmonella enteritidis* и *Salmonella typhimurium* во согласност со Законот за безбедност на храна<sup>5</sup>.

4. Сите птици во јатото, вклучувајќи и едnodневни пилиња, мора да се заколат или уништат за да колку е можно повеќе се намали ризикот од ширење на салмонелата. Колењето мора да се изврши во согласност со Законот за безбедност на храна<sup>5</sup>. Производите добиени од овие птици може да се пласираат на пазарот за исхрана на луѓето во согласност со Законот за безбедност на храна<sup>5</sup> и откако ќе стане применлив со дел Д од овој Прилог. Ако не се наменети за исхрана на луѓето овие производи треба да се користат или да се отстранат во согласност со Законот за нуспроизводи од животинско потекло<sup>6</sup>.

5. Кога јајцата за ведење од јата во кои е присутна *Salmonella enteritidis* или *Salmonella typhimurium* се сè уште присутни во инкубаторската станица, тие мора да се уништат или да се третираат во согласност со Законот за нуспроизводи од животинско потекло<sup>6</sup>.

#### Г. Посебни барања за јата на кокошки-несилки

1. Јајцата не смеат да се користат за директна исхрана на луѓето (како јајца за конзумација), освен ако не потекнуваат од комерцијални јата на кокошки-несилки кое подлежи на национална програма воспоставена согласно со член 5 од овој правилник и кое не е под официјално ограничување.

2. Јајцата кои потекнуваат од јата со непозната здравствена состојба, за кои постои сомнеж од зараза или кои се инфицирани со серотипови на *Salmonella* за кои е поставена цел за нивно намалување или кои биле идентификувани како извор на зараза при утврдено алиментарно заболување кај луѓето, може да се користат за исхрана на луѓе само ако се третираат на начин со кој се гарантира уништување на сите серотипови на *Salmonella* кои имаат значење за јавното здравје, во согласност со Законот за безбедност на храна<sup>5</sup>. Јајца кои потекнуваат од јата со непознат здравствен статус, за кои постои сомнеж од зараза или кои се инфицирани со серотипови на Салмонела за кои е поставена цел за нивно намалување или кои биле идентификувани како извор на зараза при утврдено алиментарно заболување кај луѓето, ќе бидат:

а) сметани како јајца од Класа Б во согласност со Законот за квалитет на земјоделски производи<sup>7</sup>;

б) обележани со ознака во согласност со Законот за квалитет на земјоделски производи<sup>9</sup>, со што јасно се разликуваат од јајцата од Класа А пред нивното ставање во промет;

в) забранет пристап до центрите за пакување, освен доколку надлежниот орган е задоволен со мерките за превенција на можна вкрстена контаминација на јајцата од други јата.

3. Кога птиците од заразени јата се заклани или уништени, мора да се преземат мерки за да колку што е можно повеќе се намали ризикот од ширење зоонози. Колењето мора да се изврши во согласност со Законот за безбедност на храна<sup>5</sup>. Производите добиени од овие птици може да се пласираат на пазарот за исхрана на луѓе во согласност со Законот за безбедност на храна<sup>5</sup>, откако ќе биде применлив, со дел Д од овој Прилог. Ако не се наменети за исхрана на луѓе, овие производи мора да се користат или да се отстранат во согласност со Законот за нуспроизводи од животинско потекло<sup>6</sup>.

4. Со цел да се исклучат лажно-позитивни почетни резултати, надлежниот орган може да ги тргне ограничувањата пропишани во точка 2 од овој Дел:

а) кога јатото на несилки не е извор на зараза за луѓето при консумација на јајца или производи од јајца како резултат на епидемиолошко истражување на појава на жаришта на алиментарни заболувања во согласност со Членот 7 од Правилникот за начинот на вршење на официјалните контроли и постапките за мониторинг на зоонози и предизвикувачи на зоонози и листа на зоонози и предизвикувачи на зоонози кои се редовно предмет на мониторингот<sup>2</sup>; и

б) кога јатото подлежи на национална програма согласно член 5 од овој правилник и серотипови на *Salmonella* за кои е поставена цел за нивно намалување, не се потврдени со следниов протокол за земање на мостри спроведен од страна на надлежниот орган:

- технички спецификации (седум мостри); како и да е суб-примерок од 25 грама треба да се земе од секој фекален материјал и примерок од прашина за анализи; земените примероци треба да се анализираат одвоено;

или

- бактериолошко испитување на слепо црево (саеса) или јајцеводи од 300 птици;

или

- бактериолошко испитување од лушпа и содржина на 4 000 јајца од секое јато во групен примерок од максимум 40 јајца.

Како дополнување при земање на примероци во точка 4) потточка б) од овој дел, надлежниот орган треба да потврди дека не се користени антибиотици, кои потенцијално влијаат на резултатот на анализите од земените примероци.

## Прилог 3

Критериуми за утврдување серотипови на салмонела кои имаат значење за јавното здравје  
Кога се утврдува кои се серотипови на салмонела се од значење за јавното здравје на кои се применуваат целите, треба да се земат во предвид следниве критериуми:

1. Најчестите серотипови на салмонела кај салмонелози кај луѓето врз основа на податоците собрани преку националните системи и системите на Европската Унија за следење;
2. Патот на зараза (односно присуството на серотипови во засегнатите популации на животни и храна за животни);
3. Дали некој серотип покажува својства брзо да се прошири и предизвика заболување кај луѓето и животните и дали се има појавено скоро;
4. Дали некои серотипови покажуваат зголемена вирулентност, на пример во однос на инвазивноста или отпорност на соодветни терапии на зарази кај луѓето.

<sup>\*1</sup> Дефинициите од Законот за безбедност на храна се усогласени со дефинициите пропишани во Регулативата Бр. 2160/2003 на Европскиот Парламент и на Советот од 17 ноември 2003 година за контрола на салмонела и други специфични причинители на зоонози создадени од самата храна, број 32003R2160;

<sup>\*2</sup> Правилник за начинот на вршење на официјалните контроли и постапките за мониторинг на зоонози и предизвикувачи на зоонози листа на зоонози и предизвикувачи на зоонози кои се редовно предмет на мониторингот е усогласен со член 5 од Директивата на Комисијата Бр. 99/2003 за мерките за откривање и контрола на зоонози и други предизвикувачи на зоонози во сите релевантни фази на производството, преработката и дистрибуцијата, особено на ниво на примарно производство, вклучително и храна за животни, со цел да се намали нивната раширеност и ризикот по јавното здравје, 32003R0099;

<sup>\*3</sup> Правилник за начинот на вршење на официјални контроли на салмонела е усогласен со членот 5 од Регулативата (ЕЗ) Бр. 2160/2003 на Европскиот Парламент и на Советот од 17 Ноември 2003 година за контрола на салмонела и други предизвикувачи на зоонози кои се пренесуваат преку храна, 32003R2160;

<sup>\*4</sup> Законот за безбедност на храна е усогласен со член 7 од Регулативата (ЕЗ) Бр. 2160/2003 на Европскиот Парламент и на Советот од 17 Ноември 2003 година за контрола на салмонела и други предизвикувачи на зоонози кои се пренесуваат преку храна, 32003R2160;

<sup>\*5</sup> Законот за безбедност на храна е усогласен со Регулатива на Европскиот Парламент и на Советот (ез) бр. 178/2002 од 28 јануари 2002 година за утврдување на општите принципи и барања на прописите за храна, за формирање на Европска управа за безбедност на храната и за утвдување на постапки за безбедност на храната, 32002R0178;

<sup>\*6</sup> Закон за нус-производи од животинско потекло е усогласен со Регулативата (ЕК) Бр. 1774/2002 на Европскиот Парламент и Совет од 3 октомври 2002 година со која се пропишуваат здравствените правила кои се однесуваат на нус-производи од животинско потекло кои не се наменети за исхрана на човекот, број 32002R1774;

<sup>\*7</sup> Законот за квалитет на земјоделски производи е предмет на усогласен со Регулативата на Комисијата (ЕЗ) бр. 589/2008 од 23 јуни 2008 која ги пропишува посебните правилата за имплементирање на Регулативата на Советот (ЕЗ) бр 1234/2007 во врска со пазарни стандарди за јајца, 32008R0589;

**2330.**

Врз основа на член 20 став (1) алинеја 13, а во врска со член 38 од Законот за безбедност на храната („Службен весник на Република Македонија“ бр. 157/10), директорот на Агенцијата за храна и ветеринарство, донесе

**РЕШЕНИЕ****ЗА ЗАБРАНА ЗА УВОЗ И ПОВЛЕКУВАЊЕ ОД ПРОМЕТ НА СЕМЕ ОД ГРЧКА ДЕТЕЛИНА, ОДРЕДЕНИ ВИДОВИ СЕМИЊА И ЗРНА КОИ СЕ УВЕЗЕНИ ОД ЕГИПЕТ ВО РЕПУБЛИКА МЕКЕДОНИЈА****Член 1**

(1) Се забранува увоз и пуштање во промет на семиња и зрна по потекло од Египет кои се наведени во Прилогот кој е составен дел на ова решение.

(2) Забраната за увоз и пуштање во промет од став (1) на овој член ќе се применува до 31 октомври 2011 година.

**Член 2**

(1) Сите пратки на семе од грчка детелина (*Trigonella foenum-graecum*) увезени од Египет во периодот од 1 јануари 2009 година до 11 јули 2011 година и нотифицирани во Системот за брзо предупредување за храна и храна за исхрана на животни (РАСФФ) задолжително се повлекуваат од пазарот и се уништуваат.

(2) Пратките на семе од грчка детелина (*Trigonella foenum-graecum*) по потекло од Египет подлежат на микробиолошко испитување во согласност со принципите за епидемиолошките испитувања за алиментарни интоксикации и инфекции.

**Член 3**

Ова решение влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 11-02-2413/1  
11 јули 2011 година  
Скопје

Директор,  
**Дејан Рунтевски, с.р.**

**Прилог**

Семиња и зрна по потекло од Египет за кои се забранува увоз и пуштање во промет до 31 октомври 2011 година

Тарифна ознака	Наименование
(1)	(2)
ex 0704 90 90	Никулци од рукола
ex 0706 90 90	Никулци од цвекло, никулци од ротквица
0708	Мешунест зеленчук во мешунка или зрно, свеж или разладен
0713	Сушен мешунест зеленчук, во зрно лупен или нелупен или кршен
ex 0709 90 90	Никулци од соја
1201 00	Соја во зрно, вклучувајќи кршена и дробена
1209 10 00	Семе од шеќерна репка
1209 21 00	Семе од луцерка (alfalfa)
1209 91	Семе од зеленчук
1207 50 10	Семе од синап за сеидба
1207 50 90	Друго семе од синап
1207 99 97	Други маслодајни семиња или маслодајни плодови, вклучувајќи кршени или дробени
0910 99 10	Семе од грчка детелина
ex 1214 90 90	Никулци од луцерка (alfalfa)

**КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ**

2331.

Врз основа на член 32, став 5 од Уставот на Република Македонија, член 217 од Законот за работните односи („Сл.весник на РМ“ бр.158 од 9.12.2010) и член 3 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Сл.весник на РМ“ бр. 60/10), Синдикатот на работниците од финасиските организации на Македонија – СФОМ и Здружението на работодавачи од финасиската дејност и дејносите од осигурување на Организацијата на работодавачи на Македонија, склучуваат

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР  
НА ДРУШТВАТА ОД ДРУГО МОНЕТАРНО ПОСРЕДУВАЊЕ И ДЕЈНОСТА НА ПОСРЕДУВАЊЕ ВО РАБОТЕЊЕТО ВО ХАРТИИ ОД ВРЕДНОСТ И СТОКОВИ ДОГОВОРИ**

**I. ОПШТИ ОДРЕДБИ****Член 1**

Со овој колективен договор се уредуваат односно доуредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос на работниците вработени во друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори, претставувани од Синдикатот на работниците од финасиските организации на Македонија и Здружението на работодавачите од Финасиската дејност и дејносите од осигурувањето, обемот и начинот на остварувањето на правата, обврските и другите прашањата од интерес на работниците и работодавачот, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните односи.

**Член 2**

Работодавач во смисла на овој колективен договор е финасиската организација во финасиската дејност.

**Член 3**

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое кај работодавачот засновало работен однос врз основа на склучен договор за вработување на неопределено, или определено работно време, со полно, со пократко од полното работно време и со скратено работно време.

**Член 4**

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работници кои имаат склучено договор за вработување со работодавачот.

**II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ****Склучување на договор за вработување****1. Услови за склучување на договор за вработување****Член 5**

Договор за вработување работодавачот може да склучи со секое лице кое ги исполнува општите услови утврдени со закон и посебните услови предвидени во актот за систематизација на работни места кај работодавачот.

За потребата од прием на нови работници одлучува работодавачот во согласност со потребите на процесот на работата, утврдени во актот за систематизација на работните места.

За Правата и обврските околу склучување на договорот како и условите за склучување, важат одредбите од Законот за работни односи и Колективниот договор на ниво на работодавач.

**2. Проверка на способностите и знаењето за вршење на работите****Член 6**

Проверката на способностите и знаењето за вршење на работите на кандидатите за вработување се остварува согласно постапка утврдена со интерните акти на работодавачот, или со Колективен договор на ниво на работодавач.

**3. Пробна работа, приправнички стаж****Член 7**

Работодавачот може со работникот да склучи договор за вработување на пробна работа согласно Законот за работни односи и Општиот колективен договор.

**Член 8**

Приправник може да заснова работен однос кај работодавачот согласно Закон и Општ колективен договор.

**Член 9**

Приправничкиот стаж трае најмногу 12 месеци.

**Член 10**

Пред истекувањето на приправничкиот стаж се врши оценување на способноста на приправникот за соодветното работно место.

Оспособеноста на приправникот ја оценува комисија овластена од надлежен орган кај работодавачот, а чии членови мораат да имаат најмалку ист степен на образование како и приправникот.

**4. Распоредување на работник****Член 11**

Работникот врши работи на работно место за кое засновал работен однос согласно договорот за вработување.

**Член 12**

Работникот во текот на траењето на работниот однос, во зависност од потребите на работодавачот, може да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговите степен на стручна подготовка и тоа во следните случаи:

- поради настанати организациски промени;
- поради унапредување, согласно остварените резултати во работењето;
- ако престои укинување, или е намален обемот на работите;
- во случаи за подобра организација на работа, или користење на стручната и работната способност на работникот;
- за замена на отсутен работник за работи кои се од интерес за работодавачот, до неговото враќање на работа;
- кога се очекува на други работи работникот да оствари подобри резултати;
- при замена на ненадејно отсутен работник;
- при воведување на нови работи;
- ако се заканува непосредна опасност по здравјето и животот на работник
- ако работникот писмено го побара тоа и неговото барање биде прифатено од работодавачот;
- и во други случаи утврдени со интерес акт, или Колективен договор на ниво на работодавач.

За распоредувањето работникот потпишува анекс на договорот за вработување кој се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

Во случај работникот да одбие да го потпише анексот на договорот за вработување, со кој се распоредува на друго работно место, може да се поведе постапка заради повреда на работниот ред и дисциплина.

**Член 13**

Работодавачот не може да распореди работник од едно на друго работно место надвор од седиштето и тоа:

- работничка за време на бременост;
- мајка со дете до 3 годишна возраст;
- инвалид;
- самохран родител.

**Член 14**

Работникот е должен времено да врши работи на работно место за кое се бара понизок степен на стручна подготовка од определен вид на занимање во исклучителни околности додека траат тие околности, но не подолго од 2 месеца и со усмен налог, кој треба да се потврди во писмена форма најдоцна во рок од 3 дена од денот на давањето на усниот налог и тоа:

- во случај на виша сила;
- несреќа која настанала, или која непосредно претстои и може да настане и отстранување на дефекти;
- замена на ненадејно отсутен работник;
- непосредна воена опасност, или вонредна состојба;
- привремено зголемен обем на работа;
- во други итни, неодојливи и неопходни потреби на процесот и организацијата на работа.

Одлуката за времено распоредување за вршење на одредени работи и времетраењето на вршење на тие работи, ја донесува надлежен орган кај работодавачот, или лице овластено од истиот.

Приговорот на работникот против актот за распоредување во случаите од ставот 1 на овој член не го задржува извршувањето.

Работникот од ставот 1 на овој член, има право на плата во висина на платата што би ја остварил кога би работел на своето работно место, ако тоа е поповолно за него.

**5. Оценување на работникот****Член 15**

За добивање на објективна оценка за индивидуалната работа, резултатите од работата, обемот на работата, остварениот придонес, ефикасноста, квалитетот и стручноста на работникот во извршувањето на задачите и работните обврски за остварување на поставените цели на организациониот облик, во кој што работи работникот и на работодавачот во целина, може да се врши оценување на работникот.

Оценувањето на работникот се врши согласно постапка, начин и критериуми утврдени со интерните акти на работодавачот или Колективниот договор на ниво на работодавач.

**III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА****1. Работно време****Член 16**

Полното работно време на работникот кај работодавачот изнесува 40 часа во работната недела.

**Член 17**

Работодавачот може да воведи работно време пократко од 40 часа во работната недела, кога работата е организирана во смени, но не пократко од 36 часа за работниците кои работат во смени.

Правата на работниците од ставот 1 на овој член се изедначуваат со правата на работниците кои работат 40 часа во работната недела.

**Член 18**

Во исклучителни случаи работното време на работникот може да трае подолго од 40 часа, но не подолго од 8 часа во работната недела и најмногу 190 часа годишно, во случаи предвидени со Законот за работни односи.

Одлука за работа подолга од полното работно време, од ставот 1 на овој член, донесува надлежниот орган кај работодавачот, или лице овластено од него.

Приговорот против одлуката од ставот 2 на овој член не го задржува извршувањето на одлуката.

**Член 19**

Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (преку-времена работа) во случаите определени со Законот за работни односи и во други случаи уредени со интересен акт, или Колективен договор на ниво на работодавач.

**2. Паузи и одмори****Член 20**

Работникот има право на платен дневен, неделен и годишен одмор согласно Законот за работни односи и Општиот колективен договор, а кое не може да му се ограничи со акт на работодавачот.

**Член 21**

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

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

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор по 2 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 би добил право на целосен годишен одмор.

**Член 22**

Траењето на годишниот одмор на работникот над 20 работни дена се определува врз основа на следните критериуми: времето поминато во работен однос, сложеноста на работите на работното место, условите за работа, здравствената состојба на работникот, работник помлад од 18 години.

Условите и критериумите наведени во став 1 на овој член може да се доуредат и со интересен акт или Колективен договор на ниво на работодавач.

Повозрасен работник од 57 години за жени и 59 години за мажи, работник со најмалку 60 % телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор, согласно Законот за работни односи.

**Член 23**

Должината на годишниот одмор на работникот по сите основи не може да изнесува повеќе од 26 работни дена, освен во случаите утврдени со Законот за работни односи, Општ колективен договор и Колективен договор на ниво на работодавач, каде може да се определи и подолго траење на годишниот одмор од 26 работни дена.

**Член 24**

При определување на траењето на годишниот одмор, саботите се сметаат како неработни денови, освен за оние работници за кои саботата е редовен работен ден.

Распоредот за користење на годишниот одмор го утврдува одговорното лице на соодветниот организационен дел кај работодавачот.

Планот за распоредот на користење на годишниот одмор се донесува најмалку 30 дена пред започнување на користење на годишните одмори.

#### Член 25

Годишниот одмор може да се користи и во два дела согласно Законот за работни односи.

Одобреното боледување во текот на користењето на годишниот одмор не се пресметува во годишниот одмор.

За користење на боледувањето работникот е должен во рок од 48 часа писмено да го извести работодавачот.

#### Член 26

За време на користењето на годишниот одмор на работникот му припаѓа надомест на плата во висина на платата што ја остварил во претходниот месец.

#### Член 27

Работникот има право на платен одмор поради лични и семејни околности, во должина до седум работни дена во една календарска година, во следните случаи:

- за стапување во брак .....3 дена;
- за стапување во брак на деца.....2 дена;
- за раѓање или посвојување на дете.....2 дена;
- за смрт на сопругник или дете.....5 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра.....2 дена;
- за смрт на родител на сопругник.....2 дена;
- за смрт на дедо или баба.....1 ден;
- за полагање на стручен испит или друг испит за потребите на работодавачот.....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.
- и во други случаи утврдени со интересен акт, или колективен договор на работодавачот.

За користење на правото на платен одмор во горенаведените случаи, по барање на работодавачот, работникот е должен да достави доказ за основаноста на околностите.

Во случаите од ставот 1 на овој член, платениот одмор се користи во основите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Збирот на деновите по сите основи од ставот 1 на овој член, на работник кој во текот на една календарска година користи платен одмор по повеќе основи, не може да помине преку 7 работни дена, освен во случајот ако е упатен на стручно оспособување и усовршување.

#### Член 28

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата најдолго до 3 месеци во една календарска година, во следните случаи:

- за нега и лекување на член од потесно семејство (брачен другар, деца, родители);
- за лечење на товар на работникот;
- за изградба, или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за други неотложни лични работи;
- и други случаи утврдени со закон, колективен договор или интересен акт на ниво на работодавач.

За време на користењето на отсуство без надомест од плата на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

#### Член 29

Одлука за користење на отсуство со или без надомест на плата, согласно овој колективен договор, донесува работодавачот, или овластен работник што тој ќе го определи.

Барањето на работникот за неплатено отсуство може да биде одбиено, ако се оцени дека таквото отсуство негативно ќе се одрази на процесот на работата.

#### Член 30

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секоје давање крв, кој може да го искористи во наредните 7 работни дена по давањето на крв.

### 3. Заштита на работниците при работа

#### Член 31

Работодавачот мора да ги обезбеди потребните 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 гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство, на начин со кој се обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на работниците, и тоа:

- да го организира процесот на трудот на начин со кој се обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на работниците, односно да создава услови за работа и да презема мерки за заштита при работата со кои се обезбедува психозичкото здравје и личната безбедност на работниците;
- да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања;
- да го запознае работникот со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа.

Работникот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со внимание заради обезбедување на својот живот и здравје, како и на животот и здравјето на другите работници.

Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознат со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивна примена согласно прописите за безбедност и здравје при работа.

#### Член 32

Синдикалната организација во друштвата за кои се однесува овој колективен договор има право да дава предлози и мислења во врска со остварувањето на заштитата при работа, особено при:

- планирање на унапредување на условите за работа;
- воведување нова технологија во работниот процес;
- промени од влијание за сигурноста, животот и здравјето на работниците.

#### Член 33

Работникот - жена не може да се распореди на работно место кое би можело штетно и со зголемен ризик да влијае на здравјето и животот, за време на бременост.

Работодавачот е должен да воведо повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете.

### 4. Плата и надоместоци од плата

#### 1. Плата

#### Член 34

Работникот има право на плата. Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работно место да исплаќа еднаква плата на вработените без оглед на полот.



Платата на работникот му се обезбедува од средствата на работодавачот сразмерно на извршената работа, во согласност со условите и критериумите утврдени со закон и колективен договор.

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

## 2. Плата соодветно на извршената работа

### Член 35

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок, утврдена врз основа на сложеноста на работните задачи не може да биде пониска од минималната плата утврдена за одделни степени на сложеност како и минималната плата согласно овој колективен договор.

### Член 36

При утврдување на минималната плата ќе се поаѓа особено од трошоците на живот, економските можности, општото ниво на платите на дејност, нивото на продуктивноста, економичноста, рентабилноста социјалните давања и други економски и социјални фактори.

Минималната плата на работниците вработени со полно работно време во организациите потписнички на овој колективен договор ќе се утврди во рок од шест месеци од денот на потпишување на овој Колективен договор.

### Член 37

Минималната плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и нормален учинок на работникот се утврдува така што износот на платата за најнизок степен на сложеност за одредено работно место се множи со соодветниот коефициент за одделен степен на сложеност предвиден за работното место на кое работникот работи.

Минималната плата ја утврдуваат и ја објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31 октомври.

### Член 38

Коефициентите за сложеност на работните места ќе се утврдат дополнително со колективен договор на ниво на работодавач или интерен акт.

## 3. Додатоци на плата

### Член 39

На работникот утврдената плата му се зголемува по час:

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

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

За извршените работи и поминатото време на работа од ставот 1 на овој член, раководителот на соодветниот организационен облик води евиденција.

### Член 40

Работникот со намалена работна способност (инвалид на трудот), која настанала кај работодавачот, а кој е распореден на друго работно место по тој основ, не може да добива плата пониска од основната платата што ја имал пред распоредувањето.

Работникот со намалена работна способност предизвикана од старост и истоштеност, а кој е до 5 години пред исполнување на услови за пензија, поради што

е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина на основната плата од претходното работно место, валоризирана со тековниот пораст на платите кај работодавачот.

### Член 41

Работникот има право на 0,5% додаток на основната плата за секоја година работен стаж.

### Член 42

На работниците кои работат со готовина на подрачјето на работа со населението – благајна може да им се исплати посебен додаток на плата, кој може да се предвиди со интерен акт, или Колективен договор на ниво на работодавач.

## 2. Надоместоци на плати

### Член 43

Работникот има право на надоместок на плата согласно Законот за работни односи и Општиот колективен договор.

Работникот има право на надоместок на плата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите, кога не работи од причини на страната на работодавачот.

Работодавачот е должен да му исплати надоместок на плата во случаите на отсуство од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

Работодавачот исплаќа надоместок на плата и во случаите на неспособност на работникот за работа заради негова болест, или повреди до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отварање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување, или да го продолжи прекратеното старо боледување.

Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така и во случај ако е така одредено со законот или друг пропис.

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

Ако со овој закон, или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на минималната плата.

Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи.

Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде одлука и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

### Член 44

Надоместокот по основ на придонесот од иновации, рационализации и други видови творештво се утврдува со договор склучен помеѓу работникот и работодавачот.

## 3. Надоместување на трошоците поврзани со работата

### Член 45

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работата во висина утврдена со закон и со овој Колективен договор.

Основицата за пресметување на другите примања на работниците претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во претходните три месеци.

Висината на одделните надоместоци се утврдува во процент од основницата и тоа:

- за регрес за годишен одмор, во износ најмалку во висина на 60% од основницата;
- новогодишен надоместок, во износ најмалку во висина на 60% од основницата;
- 8% за полна дневница за службени патувања во земјата – време поминато на службен пат подолго од 12 часа, за секои 24 часа;
- 4% за половина дневница за службени патувања во земјата – време поминато на службен пат пократко од 12 часа, а подолго од 8 часа;
- дневници за службени патувања во странство во висина што е пропишана согласно уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на државната управа им се признаваат во тековни трошоци;
- 60% од основницата, за одвоен живот од семејството, кога работникот е распореден односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и сл.), и тоа за престој повеќе од 30 денови, во висина од 2% од основницата, ако е обезбедено сместување и исхрана и во висина од 7% од основницата, ако е обезбедено само сместувањето.

Покрај горенаведените надоместоци, работникот има право и на надоместок:

- за надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил до 30% од највисоката цена на литар гориво , по поминат километар со патен налог;
- надомест на трошоците за селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци.

#### Член 46

Работникот има право на надоместок:

- во случај на смрт на работник на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на три основници;
- во случај на смрт на член на семејно домаќинство (сопругник, деца и родители на работникот), надомест во висина на две основници;
- при заминување во пензија, најмалку двократен износ од основницата;
- за јубилејна награда во висина на основницата – за најмалку 10 години непрекината работа кај ист работодавач, а со Колективен договор на ниво на работодавач или интересен акт може да се утврди право на јубилејна награда и за над 10 години непрекинат стаж кај ист работодавач;
- во случај на потешки последици од елементарни непогоди најмалку во висина на една основница;
- за непрекинато боледување подолго од шест месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основницата;
- со Колективен договор на ниво на работодавач, или интересен акт може да се определат и други случаи во кои може да му се исплаќаат надоместоци на работникот.

Дневниците за службени патувања и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Примањата за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат.

#### Член 47

На работниците вработени во дејноста може да им се исплати и дел од плата по основ на деловна успешност согласно политиката за наградување на работода-

вачот. Висината, начинот како и останатите аспекти се утврдуваат согласно интерните акти, или Колективниот договор на ниво на работодавач.

### V. ПРИНУДЕН ОДМОР

#### Член 48

Доколку настанат финансиски потешкотии, или на мален обем на работа, работодавачот може да донесе одлука за упатување на работници на привремен принуден одмор, додека траат тие околности.

#### Член 49

Кога ќе настапат околностите од овој колективен договор, надлежниот орган кај работодавачот носи одлука за принуден одмор.

Во одлуката од ставот 1 на овој член, се утврдуваат причините за принудниот одмор, бројот на работниците кои ќе бидат упатени на привремен принуден одмор, надоместокот на плата и времетраењето на принудниот одмор.

#### Член 50

Одлука за упатување на привремен принуден одмор донесува надлежниот орган кај работодавачот.

Приговорот поднесен против одлуката за упатување на работник на привремен принуден одмор го задржува извршувањето на одлуката.

По приговорот од ставот 2 на овој член одлучува второстепениот орган на работодавачот.

#### Член 51

Претставникот на Синдикалната организација на ниво на работодавач, не може да се упатува на привремен принуден одмор.

#### Член 52

Упатувањето на привремен принуден одмор трае се до престанувањето на причините поради кои е определен принудниот одмор.

#### Член 53

Надоместокот на плата за време на привремен принуден одмор изнесува 70% од основната плата на работникот за полно работно време и нормален учинок за соодветното работно место, остварена во претходниот месец.

### VI. ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

#### Член 54

Работодавачот има обврска да ги информира и консултира работниците согласно одредбите од Законот за работни односи.

### VII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

#### Член 55

Работникот има право и должност на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавачот.

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

Доколку стручното оспособување и образование е организирано за време на работното време, работникот има исти права како да бил на работа.

Обемот на работните денови наменети за стручното оспособување и образование се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособување и образование.

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му припаѓа надомест на трошоците поврзани со тоа.

## VIII. СИНДИКАТ

### 1. Услови за работа на Синдикатот

#### Член 56

Заради унапредување, заштита на интересите на работниците и остварување на економските и социјалните права од работниот однос утврдени со закон, работниците имаат право да основаат Синдикат.

#### Член 57

Работодавачот е должен да создаде услови за активност на Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работниот однос, утврдени со закон и колективен договор.

#### Член 58

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

Синдикален претставник е Претседателот на синдикатот кај работодавачот.

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или од него овластено лице, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот.

#### Член 59

Работодавачот обезбедува административни и технички услови за работа на Синдикатот за остварување на синдикалните функции, како и услови за наплата на членарината.

#### Член 60

Претставникот на Синдикатот има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го престанокот на неговиот работен однос поради членство во Синдикатот, или учество во синдикалните активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапува во согласност со закон и колективен договор.

Посебната заштита на претставникот на Синдикатот трае за време на неговиот мандат и најмалку две години по престанување на мандатот.

#### Член 61

Претставникот на Синдикатот, поради синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапува во согласност со закон и колективен договор, не може:

- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да биде прогласен како технолошки вишок.

#### Член 62

На претставникот на Синдикалната организација треба да му се овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Синдикатот и синдикалното образование и оспособување, во време траење од 40 часа месечно.

#### Член 63

Член на Синдикатот кој е избран, односно именуван во органите на Синдикатот на работниците од финансиските организации, чие вршење бара привремено да пре-

стане да работи кај работодавачот, има право по престанувањето на функцијата што ја вршел, во рок од 5 дена да се врати на работа кај работодавачот, на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

### 3. Остварување на правото на штрајк

#### Член 64

Правото на штрајк работниците го остваруваат во согласност со закон.

На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

## IX. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

#### Член 65

Работникот кој намерно, или од крајна небрежност ќе направи штета во работата или во врска со работата одговара за настанатата штета и истиот е должен да ја надомести, ако:

- штетата настапила;
- штетата е предизвикана кај работодавачот;
- штетата е предизвикана на работа, или во врска со работата;
- ако постои вина кај работникот за штетата која настапила.

#### Член 66

Постапката за надомест на штетата се поведува со барање, од страна на непосредниот раководител на работникот.

Барањето за поведување на постапка се доставува до комисијата за утврдување на штета (во натамошниот текст: комисијата), составена од претседател и два члена, формирана со одлука од страна на одговорното лице кај работодавачот.

- Барањето по правило содржи:
- име и презиме на работникот;
  - време, место, начин и висина на предизвиканата штета;
  - докази;
  - последици;
  - писмено изјаснување на работникот и
  - потпис на подносителот на барањето.

#### Член 67

Одлука за надомест на штетата донесува работодавачот или лице овластено од него.

Работодавачот може целосно или делумно да го ослободи работникот од надоместување на штетата, доколку таа не е сторена со умисла, или доколку со исплата на надоместокот на штетата се загрозува неговата егзистенција.

Ако работникот во рок од три месеци од конечноста на одлуката не ја надомести штетата, работодавачот може да поведе постапка пред надлежниот суд.

#### Член 68

Работодавачот во согласност со закон одговара за штетата која работникот ја претрпел на работа или во врска со работата.

Работодавачот е должен во рок од 30 дена од денот на настанувањето на штетата да донесе одлука за надоместокот на штетата што работникот ја претрпел на работа, или во врска со работата.

Против одлуката за надомест на штета работникот има право на приговор до второстепен орган во рок од 8 дена од денот на доставувањето на одлуката.

Одлуката на Второстепениот орган е конечна.

Работникот кој не е задоволен од конечната одлука има право да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

## X. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

### 1. Престанок на работен однос со откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот

#### Член 69

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1) 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), или

2) работникот ги крши договорните обврски, или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни, или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

#### Член 70

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување поради деловни и лични причини на работничките за време на бременост, раѓање и родителство и отсуство поради неџа и чување на деца до тригодишна возраст.

Одредбата од ставот 1 од овој член се однесува и на посвоители на деца.

#### 1.1 Престанок на работен однос со откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот поради лични причини

#### Член 71

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако работникот во рок од два месеци од доставеното писмено предупредување од непосредниот раководител со кое се изразува незадоволство од извршување на неговите зададени работни задачи и обврски, не го подобри своето работење, документира но од страна на непосредниот раководител.

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот во горенаведениот случај, под услов за извршување на работните задачи и обврски на работникот претходно да му се обезбедени потребните услови за работа и да му се дадени соодветни упатства и насоки за остварување на работните задачи.

Под лична причина во смисла на став 1 од овој член особено се подразбира:

- незадоволително ниво на севкупна изведба на работата;

- неисполнување на поставени индивидуални цели (таргети);

- чести грешки при остварување на работните задачи и обврски;

- незадоволителен капацитет на разбирање на доделени должности, одговорности и работни задачи од страна на работникот;

- ненавремено исполнување на дадените задачи, со чести доцнења;

- недостаток на ориентираност кон клиентот, со неисполнување на барањата за опслужување, одржување и развој на деловниот однос со клиентите (ненавреме-

ност во услугата, љубезност, флексибилност, соодветна примена на продажните вештини, привлекување на нови клиенти);

- недостаток на способност и ангажман за вклучување и поттикнување на тимска работа

- неефикасни комуникациски способности, неспособност за изразување на своите ставови и идеи во индивидуални или групни ситуации, ниско ниво на способност за пренос на пораки на јасен, прецизен и разбирлив начин при усмено или писмено изразување на ставови и идеи;

- и во други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавач или интерес акт.

#### Член 72

Ако во рок од два месеца по приемот на писмено предупредување од страна на работодавачот, работникот не го подобри своето работење и работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски од страна на работниците, работодавачот ќе го извести претставникот на Синдикатот за намерата за донесување на одлука за откажување на договорот за вработување на работникот.

Синдикатот од претходниот став, по известувањето може да земе став во рок од 5 работни дена и истиот да го достави до надлежниот орган на работодавачот.

### 1.2 Престанок на работен однос со откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Законот или друг закон, овој договор и договорот за вработување – причини на вина

#### Член 73

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работната дисциплина и работниот ред, неисполнување на обврските утврдени со Законот, овој договор и договорот за вработување, односно поради причина на вина, со или без отказан рок, при што откажувањето мора да биде извршено во целост.

#### Член 74

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување со отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Законот или друг закон, овој договор и договорот за вработување, особено ако работникот:

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

- не ги извршува или несвесно и ненавремено ги извршува работните обврски;

- не се придржува кон кодексот на етика, или кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

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

- не побара отсуство, или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуство од работа;

- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;

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

- настане штета, грешка во работењето, или загуба, а затоа веднаш не го извести непосредниот раководител;

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

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

- незаконски и неовластено ги користи средствата на работодавачот;
- ненаменски користи службено патничко возило;
- непристојно и грубо се однесува со колегите или странките што го нарушува угледот на работодавачот;
- одбива да работи со продолжено работно време;
- ако доаѓа на работа непристојно и неуредно облечен, или со своето однесување пред клиентите (јадење, пушење, читање на весници или друг печатен материјал кој не е поврзан со работењето и друго)го дискредитира работодавачот;
- непренесување на своето здобиено знаење со школување и стекнатото работно искуство на колегите;
- ако на своето биро или шалтер остави изложени податоци, документи, пликоа и други печатени материјали кои неовластено лице може да ги прочита, односно да се запознае со нивната содржина;
- доколку на непосредниот раководител не ги пријави односите, или интересите кои можат да доведат до конфликт на интереси во извршувањето на дадените работни задачи, или доколку работникот не се дистанцира од учество во одлучувањето во случај кога постои конфликт на интереси;
- не ја респектира хиерархијата кај работодавачот;
- и во други случаи утврдени со интерни акти, или колективен договор на ниво на работодавач.

#### Член 75

Откажувањето на договорот за вработување поради вина, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина во случаите утврдени во членот 74, може да се изврши само доколку работодавачот претходно писмено го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на понатамошно неисполнување на истите.

#### Член 76

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина, или неисполнување на обврските утврдени со Законот, или друг закон, овој договор и договорот за вработување, особено ако работникот:

- неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
- го злоупотреби боледувањето;
- не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- внесува, употребува, или е под дејство на алкохол или наркотички средства;
- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот;
- оддаде деловна, службена тајна, или државна тајна;
- го злоупотреби, или пречекори даденото овластување;
- фалсификува исправи, или дава неточни податоци;
- прима и дава мито и други погодности во врска со работата;
- е овластен работник, а не извршува судски одлуки;
- одбива извршување на работни задачи од доменот на работното место или од доменот на неговиот организационен дел;
- присвојува средства за работа, или други предмети или права од имотот на работодавачот со цел за себе или други да се стекне со полза;
- потпишува акт со кој се нанесува штета на работодавачот;

- ако за време на работното време сам или со своите колеги игра игри (коцкање, карти, табла и сл.), или го користи персоналниот компјутер за истото;
- во случај кога работникот со својата работа, или со своето однесување креира лоша репутација на работодавачот;
- и во други случаи утврдени со интерни акти или колективен договор на ниво на работодавач.

Во врска со став 1 алинеа 2 од овој член, работодавачот има право да ја потврди здравствената состојба на работникот согласно законските прописи, со цел да ја провери неговата здравствена состојба.

#### Член 77

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, работодавачот може на работникот наместо откажување на договорот за вработување, 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.

#### Член 78

По своја оценка, работодавачот може да донесе одлука со која работникот се отстранува од кај работодавачот, со надоместок во висина од 50% на платата која работникот ја примил претходниот месец до донесувањето одлука за отказ на договорот за вработување, ако:

- со неговото присуство кај работодавачот, непосредно се загрозува животот или здравјето на работниците или други лица, или се оштетуваат средства од поголема вредност;
- неговото присуство на работа и натамошна работа кај работодавачот штетно ќе се одрази врз работењето на истиот;
- со неговото присуство се попречува, или оневозможува утврдувањето 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.

#### Член 79

Отказ на Договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските од страна на работникот, утврдени со Закон, Колективен договор, Акт на работодавачот и Договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите преку официјален извештај, од страна на надлежниот орган на работодавачот, кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 6 месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за давање на отказот.

Отказ на Договорот за вработување, работодавачот 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 Законот за стореното кривично дело.

#### Член 80

Барање за поведување на постапка поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од работното место донадлежниот орган на работодавачот може да поднесе, непосредниот раководител на работникот.

Во барањето се наведуваат повредите што работникот ги сторил, причините за истите, времето на сторување на повредата и други факти и околности за утврдување на повредата што е основ за престанок на работниот однос со отказ.

**Член 81**

Надлежниот орган кај работодавачот, може да покрене постапка по добивање на барањето, или на своја сопствена иницијатива, со донесување на одлука.

Врз основа на одлуката од став 1 на овој член се поведува постапка за прибирање на докази, изјави, или сослушување на сведоци и изведување на други докази.

Во постапката за прибирање на докази задолжително се бара изјаснување од работникот против кого е поведена постапката.

Изјаснувањето на работникот се врши со негова писмена изјава, или со усмено сослушување за кое се составува записник.

Работодавачот може да формира Комисија за прибирање на докази, изјави или сослушување на сведоци и изведување на други докази, заради утврдување на фактичката состојба за донесување на одлуката.

Доказниот материјал се доставува до надлежниот орган кај работодавачот и врз основа на овие докази се донесува одлука со која на работникот му се изрекува соодветна мерка, или работникот се ослободува од одговорност и постапката се запира.

**Член 82**

Одлуката за откажување на Договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна ја донесува надлежниот орган кај работодавачот или лице овластено од него, во писмена форма,

Работодавачот е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

**Член 83**

Против одлуката за, откажување на договорот за вработување со отказан роководно одлуката за изрекување на парична казна, донесена од надлежниот орган кај работодавачот, работникот има право на приговор до второстепениот орган кај работодавачот, во рок од 8 дена од денот на врачувањето на одлуката.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ, односно паричната казна до донесувањето на конечната одлука по приговорот.

Второстепениот орган од став 1 на овој член е должен да донесе одлука во рок од 8 дена од денот на поднесување на приговорот.

**Член 84**

Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од 8 дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Приговорот против одлуката за одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на член 76 и 78 не ја задржува од извршувањето одлуката за отказ, односно одлуката за отстранување.

**Член 85**

Работникот има право, по негово барање, во постапката по приговор за утврдување на неговата вина, да биде застапуван од Синдикатот кај работодавачот.

**1.3. Престанок на работен однос поради деловни причини****Член 86**

Во случај на престанок на работен однос поради деловни причини, на поголем број работници, односно на повеќе од 150 работници, или 5% од вкупниот број на работници, кај работодавачот отказниот рок изнесува два месеци.

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот на врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување поради деловни причини.

**Член 87**

Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со преставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување на договор.

Консултациите од став 1 на овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кој придружени социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници да се вработат или да се обучат.

За да им овозможат на преставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Работодавачот е должен по завршување на консултациите од став 1 на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и консултациите со преставниците на работниците предвидени во став 2 од овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

Работодавачите доставуваат до преставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое преставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

По донесување на одлуката за престанок на работниот однос на работниците од деловни причини, работодавачот повторно ја известува службата за посредување при вработување, со доставување на одлуката и програмата од член 88.

**Член 88**

По извршените консултации согласно член 87, надлежниот орган кај работодавачот пред донесување на одлуката за отказ од деловни причини, донесува програмасо која ги информира работниците и Синдикатот за видот на промените и за нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане ра-

ботниот однос од деловни причини, мерките што ќе ги преземе за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбеди.

#### Член 89

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

- 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;
- стручно оспособување (обука, преквалификација, или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач), или
- нов договор за вработување.

#### Член 90

Во постапката за евалуација заради определувањето на структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени на страна на работодавачот, односно поради деловни причини, независно од бројот на работници на кои им се откажува договорот за вработување од деловни причини, се утврдуваат следните критериуми при утврдувањето на приоритетот за задржувањето на работното место на работниците:

- Стручна подготовка и квалификација;
- Познавање на работата;
- Успешност во работењето;
- Вид и значење на работно место;
- Работен стаж кај работодавачот;
- Возраст;
- Здравствена состојба;
- Економско-социјална состојба.

Со Колективен договор на ниво на работодавач, или интересен акт на работодавачот може да се утврдат и останати критериуми.

Вреднувањето со бодови (мерилата) на горенаведените критериуми, ќе се утврдат со колективен договор, или интересен акт на работодавачот.

#### Член 91

Во постапката за евалуација, примената на критериумите се спроведува со писмено произнесување од страна на овластените лица кај работодавачот.

Лицата кои ќе бидат овластени да ја спроведат евалуацијата треба да бидат претпоставени на работниците кои се евалуираат.

#### Член 92

Доколку според критериумите утврдени со овој Колективен договор работниците имаат ист број на бодови, предност да го задржат работното место имаат:

- самохран родител, односно самохран посвоител на дете до 7 години;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на труд и работници со професионално заболување;
- работник кој е до 5 години пред одење во пензија.

#### Член 93

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина и тоа:

- |                                 |                    |
|---------------------------------|--------------------|
| 1. До 5 години работен стаж     | една нето плата;   |
| 2. Од 5-10 години работен стаж  | две нето плати;    |
| 3. Од 10-15 години работен стаж | три нето плати;    |
| 4. Од 15-20 години работен стаж | четири нето плати; |
| 5. Од 20-25 години работен стаж | пет нето плати;    |
| 6. Над 25 години работен стаж   | шест нето плати.   |

Работодавачот може да одлучи да се исплати испратнина во поголем износ од износот утврден во ставот 1 на овој член.

Основицата за пресметка на испратнина, е просечната нето плата на работникот во последните 6 месеци пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

Испратнината се исплатува со денот на престанувањето на работниот однос.

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

#### Член 94

Во случај на престанок на работен однос поради деловни причини на помал број на работници, што значи помалку од 20 работника кај работодавачот (што не претставува колективно отпуштање), отказниот рок изнесува 1 месец.

Надлежниот орган кај работодавачот пред донесување на одлуката за отказ од деловни причини донесува програма, со која ги информира работниците и Синдикатот за видот на промените и за нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос од деловни причини, мерките што ќе ги преземе за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбеди.

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот на врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување поради деловни причини.

#### Член 95

Одлуката за престанок на работниот однос на работниците од деловни причини ја донесува надлежниот орган кај работодавачот.

По донесувањето на одлуката од став 1 на овој член, поединечните одлуки за престанок на работниот однос од деловни причини за секој работник поединечно донесува надлежниот орган кај работодавачот или овластено од него.

#### Член 96

Надлежниот орган кај работодавачот може да одлучи поради овозможување работникот да бара ново вработување, работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ од деловни причини за време на отказниот рок да не доаѓа на работа, при што работникот ќе ги ужива сите права од работниот однос како да бил на работа, вклучувајќи го и надоместокот на плата во висината на платата што би ја добил како да работел во тој период.

## 2. Престанок на работен однос со откажувањена договорот за вработување од страна на работникот

#### Член 97

Престанокот на работниот однос по барање на работникот се спроведува врз основа на писмено барање на работникот.

Отказниот рок за престанок на работниот однос од став 1 на овој член трае најмалку 30 дена, а не подолго од 3 месеци од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос, ако со работодавачот договорно не е регулирано поинаку.

Отказниот рок за престанок на работниот однос по барање на лице со посебни права и одговорности изнесува три месеци, освен ако со работодавачот не се спогодот поинаку.

За време на отказниот рок работникот е должен да ги врши тековните работи и да ги заврши започнатите работи. За време на отказниот рок работникот не смее

да добива информации кои се деловна и службена тајна како и информации од значење за интересите на работодавачот, освен ако истите се неопходни за одржување на континуитет на работните процеси.

#### Член 98

За време на отказниот рок, работодавачот е должен, на работникот да му овозможи отсуство од работа 4 часа во текот на работната недела поради барање на ново вработување.

Времето на користење за барање на ново вработување го одредува работодавачот, во согласност со работникот.

За време на отказниот рок, на работникот му следува плата, согласно овој договор, сразмерно на времето поминато на работа.

### XI. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

#### Член 99

Заради остварување на правата од работен однос, ако работникот смета дека работодавачот 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 работодавачот 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 работодавачот истото да го отстрани. Постапката по барањето, односно приговорот на работникот е итна.

Ако работодавачот 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.

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.

### XII. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

#### Член 100

За решавање на споровите и усогласување меѓу потписниците на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира мировен совет од три члена, од кои по еден определуваат потписниците на овој колективен договор и еден кој заеднички ќе го определат.

#### Член 101

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците на колективниот колективен договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.

Со усогласените ставови учесниците пристапуваат кон изменување и дополнување на овој колективен договор.

#### Член 102

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

Број на членовите на арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по два арбитра, а претседателот го именуваат арбитраите спогодбено.

Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен наслон.

### XIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

#### Член 103

Овој колективен договор се склучува за неопределено време.

#### Член 104

Секоја од страните пописнички на овој колективен договор може да побара откажување на истиот, со писмено известување до другата страна.

Во случај на барање на откажување, страната која го бара откажувањето е должна да предложи нов колективен договор со поднесувањето на откажувањето.

Во рок од 6 месеци од поднесеното барање за откажување страните се должни да потпишат нов колективен договор.

Доколку во рок од 6 месеци не се потпише нов колективен договор, автоматски се продолжува важноста на овој колективен договор.

#### Член 105

За следење на примената на овој колективен договор, учесниците формираат комисија.

Комисијата од ставот 1 на овој член дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

Секој од учесниците во овој колективен договор именува по 3 члена во комисијата од ставот 1 на овој член.

#### Член 106

За се што не е предвидено во овој колективен договор, се применуваат одредбите утврдени во Законот и другите позитивни прописи од оваа област и Општиот колективен договор.

Организација на работодавачи на Македонија  
Здружение на работодавачи од финасиската дејност и дејностите од осигурување  
Претседател,  
**Николина Миланова, с.р.**

Синдикат на работниците од финасиските организации на Македонија

Претседател,  
**Светлана Петровиќ, с.р.**



[www.sivesnik.com.mk](http://www.sivesnik.com.mk)  
[contact@slvesnik.com.mk](mailto:contact@slvesnik.com.mk)

Издавач: ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ц.о.-Скопје  
бул. "Партизански одреди" бр. 29. Поштенски фах 51.  
Директор и одговорен уредник - Тони Трајанов.  
Телефон: +389-2-55 12 400.  
Телефакс: +389-2-55 12 401.

Претплатата за 2011 година изнесува 10.100,00 денари.  
„Службен весник на Република Македонија“ излегува по потреба.  
Рок за рекламиции: 15 дена.  
Жиро-сметка: 300000000188798.  
Депонент на Комерцијална банка, АД - Скопје.  
Печат: ГРАФИЧКИ ЦЕНТАР ДООЕЛ, Скопје.

ISSN 0354-1622

