

СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Број 54

Год. LXVI

Понеделник, 19 април 2010

Цена на овој број е 270 денари

www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk



СОДРЖИНА

	Стр.		Стр.
960. Правилник за изменување на Правилникот за начинот и постапката на полагање на стручниот испит за оспособеност за извршување на работи на техничкиот преглед, формата и содржината на образецот на потврдата за положен испит, начинот на работа на комисијата за спроведување на стручниот испит и Програмата за полагање на стручниот испит, како и начинот на водење на евиденцијата за спроведените стручни испити од страна на Комисијата.....	2	18-годишна возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа, односно и по престанување на старателството, а најмногу до 26-годишна возраст.....	5
961. Правилник за критериумите за избор на згрижувачко семејство, видот и бројот на корисниците кои можат да се сместат во едно згрижувачко семејство и видот и обемот на услугите од социјална заштита што му се обезбедуваат на сместеното лице.....	4	963. Решение од Судскиот совет на Република Македонија.....	7
962. Правилник за начинот на остварување на правото на парична помош за социјално домување за лице кое до		964. Правилник за изменување и дополнување на Правилникот за стручно оспособување, проверки, дозволи и овластувања на пилоти на авиони.....	7
		965. Колективен договор за вработените од прехранбената индустрија.....	7
		966. Колективен договор за вработените од градежната и градежната и дрвната индустрија.....	25
		967. Колективен договор за вработените од индустријата.....	43
		968. Колективен договор за вработените од стопанството.....	61
		969. Колективен договор за вработените од сообраќајот и врските.....	78
		Огласен дел	1-64

МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ**960.**

Врз основа на член 67 став 1 алинеја 5 од Законот за возила („Службен весник на Република Македонија“ бр. 140/08), министерот за внатрешни работи донесе

П Р А В И Л Н И К

ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА ПРАВИЛНИКОТ ЗА НАЧИНОТ И ПОСТАПКАТА НА ПОЛАГАЊЕ НА СТРУЧНИОТ ИСПИТ ЗА ОСПОСОБЕНОСТ ЗА ИЗВРШУВАЊЕ НА РАБОТИ НА ТЕХНИЧКИОТ ПРЕГЛЕД, ФОРМАТА И СОДРЖИНАТА НА ОБРАЗЕЦОТ НА ПОТВРДАТА ЗА ПОЛОЖЕН ИСПИТ, НАЧИНОТ НА РАБОТА НА КОМИСИЈАТА ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРУЧНИОТ ИСПИТ И ПРОГРАМАТА ЗА ПОЛАГАЊЕ НА СТРУЧНИОТ ИСПИТ, КАКО И НАЧИНОТ НА ВОДЕЊЕ НА ЕВИДЕНЦИЈАТА ЗА СПРОВЕДЕНИТЕ СТРУЧНИ ИСПИТИ ОД СТРАНА НА КОМИСИЈАТА

Член 1

Во Правилникот за начинот и постапката на полагање на стручниот испит за оспособеност за извршување на работи на технички преглед, формата и содржината на образецот на потврдата за положен испит, начинот на работа на комисијата за спроведување на стручниот испит и програмата за полагање на стручниот испит, како и начинот на водење на евиденцијата за спроведените стручни испит од страна на комисијата („Службен весник на Република Македонија“ број 81/09) Образецот број 1 се заменува со нов Образец број 1 кој е даден во прилог и е составен дел на овој правилник.

Член 2

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

Бр. 141-20163/1
8 април 2010 година
Скопје

Министер
за внатрешни работи,
м-р **Гордана Јанкулоска**, с.р.



Образец број 1

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ

Број _____

_____ година

(место)

Врз основа на членот 66 став 1 од Законот за возила („Службен весник на Република Македонија“ број 140/08), комисијата формирана од Министерството за внатрешни работи издава

ПОТВРДА
за положен стручен испит

_____, роден-

а _____

(име, татково име и презиме на кандидатот)
на раѓање)

(датум, место и држава

од _____ улица _____ број _____, ЕМБГ

(живеалиште, престојувалиште)

на ден _____ година, полагаше стучен испит и

ГО ПОЛОЖИ СТРУЧНИОТ ИСПИТ ЗА ИЗВРШУВАЊЕ НА РАБОТИ НА
ТЕХНИЧКИ ПРЕГЛЕД

М.П.

ПРЕТСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЈАТА

**МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА
ПОЛИТИКА****961.**

Врз основа на член 35 став 2 од Законот за социјалната заштита („Службен весник на Република Македонија” бр. 97/09), министерот за труд и социјална политика донесе

П Р А В И Л Н И К
ЗА КРИТЕРИУМИТЕ ЗА ИЗБОР НА ЗГРИЖУВАЧ-
КО СЕМЕЈСТВО, ВИДОТ И БРОЈОТ НА КОРИСНИ-
ЦИТЕ КОИ МОЖАТ ДА СЕ СМЕСТАТ ВО ЕДНО
ЗГРИЖУВАЧКО СЕМЕЈСТВО И ВИДОТ И ОБЕ-
МОТ НА УСЛУГИТЕ ОД СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА
ШТО МУ СЕ ОБЕЗБЕДУВААТ НА СМЕСТЕНОТО
ЛИЦЕ

Член 1

Со овој правилник се пропишуваат критериумите за избор на згрижувачко семејство, видот и бројот на корисниците кои можат да се сместат во едно згрижувачко семејство и видот и обемот на услугите од социјална заштита што му се обезбедуваат на сместеното лице.

Член 2

При избор на згрижувачко семејство се води грижа за запазување на следниве критериуми:

- возраст на згрижувачите;
- степен на образование;
- здравствена состојба;
- морални подобности;
- материјални услови и
- станбени услови.

Член 3

Згрижувач може да биде лице на возраст од 18 до 65 години, како горна граница за вршење на функцијата на згрижување лице.

Во случај кога се сместува дете во згрижувачко семејство, старосната разлика помеѓу згрижувачот и згриженото дете треба да е помала и приближна на природен однос родител дете, а најмногу до 50 години.

Член 4

За сите полнолетни членови на згрижувачкото семејство се зема предвид степенот на нивното образование, при што лицето кое склучува договор со надлежниот Центар за социјална работа за згрижување лице во семејството треба да има најмалку основно образование.

При изборот на згрижувачкото семејство, се води грижа полнолетните членови на семејството да имаат повисок степен на образование.

Член 5

Сите членови на семејството кои живеат во заедничко домаќинство, треба да имаат општа здравствена состојба, утврдена согласно со издадената потврда од матичен лекар за здравствената состојба.

Во семејство нема да се згрижи лице доколку во семејството има член со тешко заболување, болен од неизлечива заразна болест, зависник од дрога или друга психотропна супстанца или злоупотребува на алкохол, со телесна попреченост од таков степен поради која оправдано може да се очекува дека не може да се грижи за сместеното лице, односно боледува од болест што може да го доведе во опасност здравјето и животот на сместеното лице.

Член 6

Моралните подобности на членовите на згрижувачкото семејството се утврдуваат врз основа на:

- подготвеноста за згрижување на лице во семејството, преку утврдување на мотивите за згрижување на лице, ставовите во однос на вршењето на дејноста на згрижување лица во семејството и спремноста за згрижување на лице;
- структурата на личноста во поглед на личните ставови, способности, интереси и емоции;
- квалитетот на партнерските односи во поглед на меѓусебната комуникација, доколку згрижувачката дејност ја врши брачен пар;
- квалитетот на извршување на родителското право кон сопствените деца;
- квалитетот на релациите со поширокото семејство и пошироката работна, воспитна и животна средина; и
- начинот на живеење и активности во слободното време.

Во семејство нема да згрижи лице доколку за возрасен член во семејството е поведена постапка за одземање или ограничување на родителското право, односно одземања или намалување на деловната способност.

Член 7

Материјалните услови на згрижувачкото семејство, се утврдуваат врз основа на вкупните месечни примања на целото семејство, остварени по сите основи во последните три месеци пред поднесување на барањето.

При избор на згрижувачко семејство ќе се води грижа семејството да има повисоки приходите по сите основи, а најмалку во износ над правото на социјална парична помош.

Член 8

Згрижувачкото семејство треба да има обезбеден станбен простор, кој треба да се наоѓа во населено место или во негова близина, така да во зависност од потребите на сместеното лице треба да овозможува тоа да ги користи услугите на воспитаната, образовната, здравствена или друга дејност и да има сообраќајни врски со населеното место.

Станбениот простор од став 1 на овој член, треба да е приклучен на електрична, водоводна, канализациска мрежа, а по можност да има телефонска линија.

Во станбениот простор, треба да има доволно простории (дневна соба, кујна, спални соби, купатило) за заедничко живеење на згрижувачкото семејство и сместеното лице, како со член на своето семејство, а на секое сместено лице треба да му се обезбеди посебен кревет. Станбениот простор треба да е опремен со неопходен мебел и технички апарати и соодветни хигиенски услови во домот.

Ако во згрижувачкото семејство се сместува лице со телесна попреченост, односно кое е тешко подвижно или користи инвалидска количка, станбениот простор мора да биде прилагоден на начин кој ќе му овозможи непречено движење.

Член 9

Семејството кое згрижува лице во своето семејство треба да има успешно завршена обука за згрижувачи.

Семејството, кое згрижува во своето семејство дете жртва на семејно насилство, дете со воспитно-социјални проблеми, малолетен сторител на кривично дело или прекршок, дете и лице со попреченост, како и старо лице, треба да има успешно завршена специјализирана обука, согласно со потребите на сместеното лице.

Обуката од став 1 и 2 на овој член, ја спроведува стручен тим на центарот за социјална работа, согласно со програма изготвена од ЈУ Завод за социјални дејности.

За успешно спроведување на специјализираната обука од став 2 на овој член, Центарот за социјална работа може да ангажира стручни лица со соодветна квалификација.

Член 10

Видот и бројот на корисниците кои се сместуваат во згрижувачко семејство, зависи од индивидуалните потреби на корисникот, неговата возраст и потребите за згрижување, условите и можностите за грижа во згрижувачкото семејство и тоа до:

- пет деца без родители или родителска грижа;
- три деца со воспитно-социјални проблеми (занемарени, злоставувани и социјално необезбедени деца) или деца жртви на семејно насилство;
- две деца, малолетни сторители на кривично дело или прекршок;
- три лица со умерени и тешки пречки во менталниот развој;
- едно лице со најтешки пречки во менталниот развој;
- две лица со трајна телесна попреченост, возрасни лица со телесна попреченост и лица со пречки во менталниот развој, кои не се во состојба сами да се грижат за себе и
- пет стари лица.

Во едно згрижувачко семејство можат да бидат сместени и повеќе лица, но не повеќе од пет лица, во случај кога сместените лица се браќа и сестри.

Член 11

Згрижувачкото семејство на сместеното лице му обезбедува:

- сместување и згрижување во своето семејство, нега, општа и лична хигиена, исхрана, неопходна облека и обуки;
- грижа за здравјето;
- овозможување на редовни контакти со родителот, односно други блиски сродници, согласно со насоките или одлуката на надлежниот Центар за социјална работа;
- задоволување на етичките, културните, забавните и рекреативните потреби и
- почитување на етничката припадност и верските обичаи на сместеното лице.

Згрижувачкото семејство за секое сместено малолетно лице, покрај работите од став 1 на овој член, се грижи за неговиот развој, воспитание и образование и во соработка со надлежниот Центар за социјална работа обезбедува учебници и потребен училиштен прибор.

Член 12

Со денот на влегување во сила на овој правилник, престанува да важи Правилникот за критериумите за избор на згрижувачко семејство, видот и бројот на корисниците кои можат да се сместат во едно згрижувачко семејство, видот и обемот на услугите од социјална заштита што му се обезбедуваат на сместеното лице, висината на надоместокот на трошоците за сместување и на надоместокот за згрижување („Службен весник на Република Македонија” бр. 63/06).

Член 13

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

Број 10-1606/4
12 април 2010 година
Скопје

Министер,
Цељал Бајрами, с.р.

962.

Врз основа на член 83 став 3 од Законот за социјалната заштита („Службен весник на Република Македонија” бр. 79/09), министерот за труд и социјална политика, донесе

П Р А В И Л Н И К ЗА НАЧИНОТ НА ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ПАРИЧНА ПОМОШ ЗА СОЦИЈАЛНО ДОМУ- ВАЊЕ ЗА ЛИЦЕ КОЕ ДО 18-ГОДИШНА ВОЗРАСТ ИМАЛО СТАТУС НА ДЕТЕ БЕЗ РОДИТЕЛИ И РО- ДИТЕЛСКА ГРИЖА, ОДНОСНО И ПО ПРЕСТА- НУВАЊЕ НА СТАРАТЕЛСТВОТО, А НАЈМНОГУ ДО 26-ГОДИШНА ВОЗРАСТ

Член 1

Со овој правилник се уредува начинот на остварување на правото на парична помош за социјално домување за лице кое до 18-годишна возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа, односно и по престанок на старателството, а најмногу до 26 годишна возраст, социјално загрошено - станбено необезбедено (во натамошниот текст: корисник на парична помош за социјално домување).

Член 2

Правото на парична помош за социјално домување се остварува на начин што ќе овозможи:

- закупнина на индивидуален станбен објект или негов дел;
- санација, адаптација и реконструкција на сопствен недвижен имот и
- надомест на трошоци за сместување во студентски дом.

Член 3

За остварување на правото на парична помош за социјално домување, потребно е лицето:

- претходно да остварило право на сместување во установа за социјална заштита или згрижувачко семејство;
- да се наоѓа во положба на социјална загрошеност и
- да е станбено необезбедено.

Член 4

За социјално загрошено лице при остварување на правото на парична помош за социјално домување, се смета лице:

- корисник на право на парична помош - лице кое до 18-годишна возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа, согласно со Законот за социјалната заштита и
- чии приходи по сите основи, како и приходите на неговиот брачен другар и другите членови на неговото семејство, со кои тоа живее во заедница и за кои постои обврска за меѓусебно издржување согласно со Законот за семејството, се пониски од 5600 денари по член на семејство.

Како приходи не се смета паричниот надоместок за помош и нега од друго лице, детскиот додаток и посебниот додаток остварени согласно закон.

Висината на приходите од став 1 алинеја 2 се усогласува со порастот на трошоците на живот за претходната година, објавени од Државниот завод за статистика во јануари за тековната година.

Член 5

Како станбено необезбедено лице во смисла на овој правилник, се смета лице кое не поседува стан или друг недвижен имот во лична сопственост, во сопственост на неговиот брачен другар или нивното малолетното дете и не користи стан под закуп во сопственост на Република Македонија.

Како станбено необезбедено лице во смисла на овој правилник, се смета лице до правосилно завршување на оставинска постапка за распределба на оставина на оставител, на кој може да се јави како наследник согласно со закон.

Како станбено необезбедено лице нема да се смета лице кое:

- отуѓило недвижен имот во лична сопственост, во сопственост на неговиот брачен другар или нивното малолетно дете, во последните три години пред поднесување на барањето;
- врз доброволна основа или на друг начин е прифатено од родител, близок сродник или од трето лице и со тоа го решило станбеното прашање и
- не покренало постапка за распределба на оставина на оставител, на кој може да се јави како наследник согласно со закон или во текот на постапката не се прифатил за наследник.

Член 6

Центарот за социјална работа, во решението со кое се одлучува за право на парична помош за социјално домување за закупнина на индивидуален станбен објект или негов дел, при утврдување на висината на правото ги зема предвид следните износи:

- за семејство од два до четири члена до 6000 денари за месечна закупнина и
- за семејство од пет и повеќе члена до 8.000 денари за месечна закупнина.

Центарот за социјална работа при утврдување на висината на право на парична помош за социјално домување за закупнина на индивидуален станбен објект или негов дел, се раководи од просечната висина на закупнина на територијата од неговата месна надлежност и доставениот договор за закуп.

Висината на паричната помош за закупнина, се усогласува со порастот на трошоците на живот за претходната година, објавени од Државниот завод за статистика во јануари за тековната година.

Член 7

Центарот за социјална работа, во решението од член 6 став 1 на овој правилник за корисник на право на парична помош на лице кое до 18-годишна возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа, ги вклучува и комуналните трошоци (електрична енергија, греење, вода и губретарина) и тоа во висина за:

- семејство до 1.500 денари;
- семејство од два до четири члена до 2.000 денари и
- семејство од пет и повеќе члена до 2.500 денари.

Висината на паричната помош за комунални трошоци се усогласува со порастот на трошоците на живот за претходната година, објавени од Државниот завод за статистика во јануари за тековната година.

Член 8

Центарот за социјална работа остварувањето на правото на парична помош за социјално домување со доделување на средства за санација, адаптација и реконструкција на руиниран и недоизграден станбен простор во сопственост на корисникот на правото на парична помош за социјално домување, го врши врз основа на предмер-пресметка изготвена од стручно лице, за фактичките трошоци за неопходните градежни работи, кои треба да се изведат за создавање на основни услови за живеење.

Член 9

Корисник на парична помош за социјално домување, кој е на редовно школување и е сместен во студентски дом, правото на парична помош за социјално домување го остварува во висина на трошоците за сместувањето.

Член 10

За остварување на правото на паричен надоместок за социјално домување се поднесува барање за остварување на правото на домување до центарот за социјална работа. Кон барањето се приложуваат:

- доказ дека не користи стан под закуп во сопственост на Република Македонија;
- фотокопија од лична карта или друг документ за потврдување на државјанство на Република Македонија и постојано живеалиште;
- потврда од управата за јавни приходи за недвижен имот во местото на раѓање и живеење;
- изјава заверена кај нотар, дека не поседува стан или друг недвижен имот, односно дека не отуѓил ваков имот и дека на друг начин не може да го оствари правото на домување;
- доказ дека е поведена постапка за распределба на оставина на оставител, на кој може да се јави како наследник согласно со закон или дека во текот на постапката не се прифатил за наследник;
- документ за исплатена плата, пензија или друго редовно примање во последните три месеци;
- потврда за невработеност;
- извод од матична книга на родени и венчани;
- потврда за редовно школување;
- договор за сместување во студентски дом и
- договор за закуп.

Член 11

Центарот за социјална работа, врз основа на поднесеното барање со приложената документација ја утврдува фактичката состојба и одлучува за остварување на правото на паричен надоместок за социјално домување.

Член 12

Центарот за социјална работа надлежен според местото на живеење на лицето кое е станбено необезбедено, по поднесеното барање за остварување на правото на паричен надоместок за социјално домување одлучува по претходно прибавено мислење на стручен тим од Центарот за социјална работа кој претходно постапувал по предметот.

Член 13

Центарот за социјална работа, најмалку два пати годишно врши непосреден увид и утврдува дали корисникот на парична помош за социјално домување непрекинато го користи станот под закуп, согласно со поднесената документација.

Член 14

Со влегување во сила на овој правилник, престанува да важи Правилникот за критериумите и начинот на остварување на правото на домување за лица без родители и родителска грижа до 18 годишна возраст, односно и по престанување на старателството, а најмногу до 26 годишна возраст, социјално загроени-станбено необезбедени („Службен весник на Република Македонија” бр. 58/06).

Член 15

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

Бр.10-2844/1
12 април 2010 година
Скопје

Министер
за труд и социјална политика,
Цељал Бајрами, с.р.

СУДСКИ СОВЕТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

963.

Судскиот совет на Република Македонија по правосилно спроведената постапка согласно член 58 од Законот за Судски совет на Република Македонија, врз основа на член 41 став 2 од Законот за судовите, го објавува следното

РЕШЕНИЕ

Се разрешува од вршење на судиската функција Ванчо Мендизов, судија на Основниот суд Гевгелија, поради нестручно и несовесно вршење на судиската функција од член 75 став 1 алинеја 2 од Законот за судовите.

Бр. 07-672/1
15 април 2010 година
Скопје

Судски совет
на Република Македонија
Претседател,
Васил Грчев, с.р.

АГЕНЦИЈА ЗА ЦИВИЛНО ВОЗДУХОПЛОВСТВО 964.

Врз основа на член 136 став 7 и 8, член 138 став 6, член 139 став 2 и член 144 од Законот за воздухопловство („Службен весник на Република Македонија“ бр.14/06, 24/07 и 103/08), директорот на Агенцијата за цивилно воздухопловство донесе

П РА В И Л Н И К ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ПРА- ВИЛНИКОТ ЗА СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ, ПРОВЕРКИ, ДОЗВОЛИ И ОВЛАСТУВАЊА НА ПИЛОТИ НА АВИОНИ

Член 1

Во Правилникот за стручно оспособување, проверки, дозволи и овластувања на пилоти на авиони („Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/08 и 39/09), во членот 2 став (2) по зборовите: “4А” се додаваат зборовите: “и JAR-FSTD A”.

Член 2

Во Прилогот 1, во точката JAR FCL 1.005 потточка (b) (5) A (ii) и потточка (b) (5) B и во точката JAR FCL 1.010 потточка (a) (4) зборовите: “5 март 2010” се заменуваат со зборовите: “31 декември 2010”.

Член 3

Овој правилник влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија”.

Бр. 03-528/3
14 април 2010 година
Скопје

в.д. Директор,
Зоран Крстевски, с.р.

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

965.

Врз основа на членот 32, став 5 од Уставот на Република Македонија и на членовите 203, 205, 206 став 2 и 210 став 1, од Законот за работни односи („Сл. весник на РМ“ бр.62/05), Синдикатот на работниците – Федерација на независни земјоделски синдикати на Македонија при УНАСМ и Националната Асоцијација на Прехранбената Индустрија на Македонија при Бизнис Конфедерацијата на Македонија, склучуваат:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ОД ПРЕХРАНБЕНАТА ИНДУСТРИЈА

1. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и со Општиот колективен договор за стопанство на Р. Македонија, правата, обврските и одговорностите помеѓу работниците и работодавачите.

Член 2

Колективниот договор ги обврзува сите работници и работодавачи, од оваа дејност, членови на прехранбената индустрија и на Националната Асоцијација на Прехранбената Индустрија на Република Македонија.

Член 3

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права на работниците од оние утврдени со закон, со Општиот колективен договор или со овој Колективен договор. Со колективен договор на ниво на работодавач не можат да бидат утврдени помали права на работниците од правата утврдени со закон, со Општиот колективен договор и со овој Колективен договор.

Одредбите од колективниот договор на ниво на работодавач спротивни на став 2 од овој член се ништовни и не можат да произведуваат правно дејство.

Забрана на дискриминација

Член 4

Во случај на дискриминација работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 плати. Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната плата на ниво на РМ исплатена во месецот пред утврдувањето на постоењето на дискриминацијата.

Договор за вработување

Член 5

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување работникот го склучува лично, а во име на работодавачот договорот го склучува законскиот застапник запишан во регистарот на правниот субјект или претставник овластен од него. Договорот за вработување покрај содржината од членот 28 од ЗРО мора да содржи и подетални идентификациски податоци за странките односно матичен број на работникот и матичен и регистарски број на работодавачот.

Член 6

Договорот за вработување и правата од работен однос влегуваат во сила на денот утврден за отпочнување со работа во договорот за вработување.

Случаите кога работникот од оправдани причини не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- смртен случај на член на потесно семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.);
- други случаи предвидени со колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување.

Посебни услови за засновање работен однос**Член 7**

Посебните услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: посебната стручна подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство и други специфични услови утврдени за работното место во актот за систематизација на работодавачот.

Во договорите за вработување, работодавачот не може да утврди посебни услови кои значат дискриминација на кандидатите по која било основа.

За извршување на работите на работните места за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка, или друг вид стручна способност, не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Склучување на нов променет договор за вработување во текот на траењето на работниот однос**Член 8**

Во случај на промена на работното место со работникот се склучува нов променет договор за вработување. Работникот може да работи и на друго работно место, по негово барање или на барање на работодавачот ако прима иста или поголема плата ако за тоа се спогоднат со работодавачот.

II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**Начин за засновање работен однос****Член 9**

Одлука за потребата од засновање работен однос донесува работодавачот, односно органот што ќе го определи тој. Работодавачот ја обезбедува потребата од работници на начин утврден со Законот за работни односи.

Работодавачот е должен да ја определи стручната подготовка потребна за извршување на работните задачи за работното место со општ акт на работодавачот.

Член 10

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот.

Член 11

Пред донесување на одлуката за избор на определено работно место, ако тоа е утврдено како посебен услов за засновање работен однос, се врши проверка на способностите за вршење на работите на работното место, освен за приправниците и работници без квалификации.

Проверката на способноста за вршење на работите на работното место го врши комисија именувана од надлежниот орган на работодавачот. Комисијата е составена од 3 членови, кои мора да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и работникот чии работни и стручни способности се проверуваат.

Лицето што ќе добие негативна оценка од комисијата, се смета дека не ги исполнува посебните услови и не може да заснова работен однос.

Член 12

Проверката на работната способност за вршење на работите на работното место пред донесување на одлуката за засновање работен однос може да се врши писмено и практично со:

- тестирање;
- разговор;
- практична работа.

Член 13

За начинот, времето и местото на проверката на работната способност, кандидатот се известува по писмен пат, по потреба и преку Центрите за вработување.

За проверување на способноста на кандидатите, комисијата составува записник во кој ги внесува следниве податоци:

- називот на работодавачот;
- презиме и име на кандидатот;
- на кој оглас се пријавени;
- кога е извршено проверувањето;
- кои практични работи се извршувани;
- оценка на кандидатот (задоволува, не задоволува);
- состав на комисијата.

Комисијата го доставува записникот до надлежниот орган на работодавачот.

Член 14

Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

Со склучување на договорот за вработување работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност) во согласност со посебните прописи.

Примерок од склучениот договор за вработување се доставува до работникот.

Член 15

Кандидатот што не е избран има право на приговор во рок од 8 дена од приемот на известувањето, до органот утврден со колективен договор на ниво на работодавач.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ**Член 16**

Работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот.

Работникот ја изведува работата во обем и на начин според технолошките стандарди на видот на работата на работното место и според упатства и насоки на претпоставениот овластен работник од работодавачот.

Член 17

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

Во случај работникот да одбие да работи согласно со претходниот став должен е писмено да го известува работодавачот и претставникот на работниците за заштита при работа за причините поради кои одбива да работи.

До колку работодавачот смета дека во работата не постои опасност по животот и здравјето на работникот и дека прекинет на работа е неоснован, должен е писмено да го известува работникот и да побара посредување на трудова инспекција.

Член 18

Работникот _____ е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од 1 месец, освен во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување, со оглед на природата на технологијата на работата, би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодојливи дејства;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која е за него поповолна.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ**Член 19**

Работодавачот има обврска да му ги обезбеди на работникот сите услови и претпоставки за навремено и безбедно извршување на работите и работните задачи во рамките на описот и содржината на работа на работното место за кое работникот засновал работен однос:

- редовно да му исплатува плата;
- надоместоци на плата;
- трошоци во врска со работата;
- соодветна заштита при работа и посебна заштита при работа, согласно со закон, со Општиот колективен договор за стопанство, овој Колективен договор, колективен договор на ниво на работодавач и договорот за вработување.

V. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА**Член 20**

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот може да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува најмногу 6 месеци утврдени по групи на сложеност во колективниот договор на ниво на работодавач.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го утврдува работодавачот.

Член 21

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието, доколку со друг закон не е поинаку решено;

- за работите од IV и V степен стручна наобразба - најмногу 3 месеци;
- за работите од VI степен стручна наобразба - најмногу 5 месеци;
- за работите над VI степен стручна наобразба - најмногу 6 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според Програма која ја подготвува работодавачот. Менторот што ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување, на приправникот му се утврдува начинот на извршувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може врз основа на предлог на менторот да се намали, но не помалку од половината од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на структурата и на работното подрачје за кое се оспобува приправникот.

Комисијата за приправничкиот испит е составена најмалку од 3 члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15, а не поголем од 45 дена. Доколку и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

VI. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ**Член 22**

Работниот однос престанува со откажување на договорот за вработување на иницијатива на една од договорените страни, поради губење на работната способност на работникот утврдено од надлежен орган согласно со законот, поради возраст на работникот, поради истекот на договорениот рок до колку договорот за вработување е склучен на определено време, поради смрт на работникот или работодавачот (физичко лице), односно престанок на правниот субјективитет на работодавачот (правно лице) поради стечај или по друга основа, со писмена спогодба меѓу странките, со судска пресуда и во други случаи утврдени со закон.

Откажувањето на договорот за вработување задолжително се изразува во писмена форма.

Откажувањето на договорот за вработување на иницијатива на едната од договорените странки согласно со став 1 може да биде условено со отказан рок согласно со Законот за работни односи.

1. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот**Член 23**

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, доколку за откажувањето нема оправдани причини сврзани со способноста или со однесувањето на работникот (лична причина или причина на вина на страна на работникот) или за потребите на функционирање на работодавачот (деловни причини).

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, поради причини сврзани за однесувањето на работникот или за неговата работа пред да му се овозможи да се брани по изнесените наводи, освен во случаи кога од работодавачот оправдано не може да се очекува да му даде таква можност (тешка повреда на работните обврски со која се доведува во прашање функционирањето на работодавачот).

Член 24

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување со отказ на работникот, поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата или причини на вина (лична причина од страна на работникот) доколку кршењето на работната дисциплина или неисполнувањето на обврските од работа е утврдено со посебна постапка (сослушување на прекршителот, на сведоци и изведување на докази).

Член 25

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот.

Врз основа на извештајот од непосредниот раководител, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот, истиот е должен да му даде писмено упатство и насоки за правилно извршување на работните обврски и да го предупреди дека не е задоволен од начинот на нивното извршување.

По добивање извештај од непосредниот раководител дека работникот во утврдениот рок од 30 дена не го подобри своето работење, одлука од став 1 на овој член донесува органот на управување на работодавачот.

Член 26

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако е работникот неспособен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

Утврдувањето дека е работникот неспособен да ги извршува работните задачи го врши комисија формирана од органот на управување на работодавачот.

Комисијата брои три члена, а членовите треба да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка што се бара за работното место. Комисијата треба да прибави потребни податоци за условите, околностите и за причините за неспособноста на работникот да ги извршува работните задачи на работното место.

Член 27

На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговите знаења и способности за извршување на работите од работното место на кое е распореден.

За почетокот на постапката писмено се известува Синдикатот.

Работникот и Синдикатот имаат право на увид во документацијата врз основа на која е започната постапката.

Член 28

Постапката за утврдување на неспособност на работникот да ги извршува работните задачи ја спроведува комисија врз основа на документацијата за најмалку едномесечно следење на работата на работникот.

Во време на следење се смета само физичкото присуство на работникот на работа.

Член 29

На работникот, кај кого е утврдена неспособноста за извршување на работните задачи, може да му биде понуден нов договор за вработување кој одговара на неговите знаења и способности, доколку има друго работно место.

Ако работникот не го прифати новиот договор за вработување или ако нема друго работно место, може да му престане работниот однос.

Член 30

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред од страна на работникот ако се утврди постоењето на оправдана причина сврзана за неговото однесување или ако е причината заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Работниот ред и дисциплина ги утврдува органот на управување на работодавачот.

Член 31

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските од страна на работникот утврдени со закон, со колективен договор, со акт на работодавачот и со договорот за вработување и ако:

- 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 прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- не се придржува на распоредот и користењето на работното време;
- не побара отсуство или навремено писмено не го известува работодавачот за отсуството од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа на писмено не го известува работодавачот;
- со средствата за работа не се постапува совесно или согласно со техничките упатства за работа;
- настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го известува работодавачот;
- не ги почитува прописите за заштита при работа или употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;
- незаконско или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

Член 32

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од страна на работникот утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договор за вработување и тоа ако:

- неоправдано изостане од работа 3 последователни работни дена или 5 работни дена со прекин во текот на една година;
- го злоупотреби боледувањето;
- не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и за други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавачот;

– го злоупотреби или пречекори даденото овластување;

– одаде деловна, службена или државна тајна.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Член 33

По исклучок од членот 32 до донесување на одлука за откажување на договорот за вработување со отказ органот на управување на работодавачот или лице овластено од него со писмен налог може да го отстрани работникот од друштвото ако:

– работникот со своето присуство во друштвото го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средствата од поголема вредност;

– присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

– присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

– кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 34

Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување, односно против отстранувањето од кај работодавачот во смисла на членовите 32 и 33 не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Член 35

Работникот писмено се известува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Известувањето од став 1 на овој член се доставува и до Синдикатот на прехрамбената индустрија- Синдикалната организација кај работодавачот.

Во текот на утврдувањето на условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, задолжително се разгледува и мислењето на синдикатот ако е доставено.

Во известувањето од став 1 на овој член се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 36

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради повреда на работна дисциплина во рок од три месеци од денот на сознанието за повредата.

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради неисполнување на обврските од работното место во рок од 3 месеца од денот на сознанието за неисполнувањето.

Член 37

Ако работодавачот или лицето што го овластува тој одлучат да го сослушаат работникот, утврдуваат дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Работодавачот, односно овластениот работник му дава можност на работникот да се изјасни по изнесените наводи и да приложи нови докази корисни за него, односно му овозможува да се брани за изнесените наводи на обвинението.

Ако работникот на кој му е уредно доставена поканата, не се јави, одредбата од став 1 на овој член не се применува.

Ако е тоа неопходно, работодавачот или лицето што го овластил можат да овластат работник кој ќе спроведе увид заради утврдување на околностите и фактите во врска со постапката во која се утврдува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Член 38

Ако работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврди дека не се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред или дека постојат околности што ја исклучуваат неговата одговорност или дека нема докази за кршење на работната дисциплина и работниот ред, го известува работникот дека ја запрел постапката.

Член 39

Работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврдува дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред и ако утврди дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, во отсуство на работникот, донесува одлука за откажување на договорот за вработување со отказ.

Во одлуката за отказ работодавачот е обврзан да ги утврди легалните причини за престанок на работниот однос на работникот.

Во одлуката за отказ се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 40

Одлуката за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред на работникот му се врачува во писмена форма, со увод, диспозитив, образложение во кое се наведуваат причините за откажување на договорот за вработување на работникот и правна поука на приговор.

Одлуката ја потпишува работодавачот.

Одлуката му се доставува на работникот непосредно со потпис или преку доставница со повратница.

Ако работникот го одбие приемот, одлуката се истакнува на огласна табла кај работодавачот во присуство на два работника и со тоа се смета дека е извршена уредна достава, по истекот на 8 дена.

Работникот _____ има право на приговор во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Член 41

За време на отказниот рок работодавачот на работникот ќе му овозможи отсуство од работа поради барање ново вработување 4 часа во текот на работната недела, со тоа што времето на користење го одредува работникот.

За време на отказниот рок работникот има права и обврски од работен однос.

Член 42

Работодавачот ја потврдува наведената одлука ако е донесена во согласност со законот.

Органот на управување на работодавачот ја преиначува нападнатата одлука ако фактите не се правилно утврдени, ако погрешно е применет законот, Општиот колективен договор за стопанството на РМ, овој Колективен договор и колективен договор на ниво на работодавач.

Член 43

Во постапката пред органот за одлучување односно по приговорот, работникот може да го застапува синдикалниот претставник кај работодавачот или овластен застапник од Синдикатот на прехранбената индустрија.

Товарот на докажување дека постои оправдана причина за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување го сноси работодавачот.

Член 44

По приговорот надлежниот орган за одлучување може одлуката за отказ да ја поништи, да ја потврди или да ја преиначи.

Доколку оцени надлежниот орган дека одлуката за откажувањето на договорот за вработување е неоправдана и ја поништи или преиначи одлуката, обврзан е да наложи враќање на работникот на работа и да утврди надомест на штета во висина на штетата што ја претрпел работникот.

Одлуката на надлежниот орган за одлучување во втор степен е конечна.

По врачувањето на конечната одлука или кога не е донесена одлука во законски предвидениот рок од работодавачот, работникот има право согласно со Законот за работни односи да покрене постапка пред надлежниот суд.

2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот**Член 45**

Работникот може да го откаже договорот за вработување во секое време од причини наведени во членот 100 став 1 од ЗРО и има право на испратнина и обештетување во висина од 1 плата за секои 3 години работен стаж, но максимум до 6 плати.

Изјавата за откажување на договорот за вработување согласно со претходниот став се поднесува до законскиот застапник на работодавачот во писмена форма, со точно наведена причина согласно со членот 100 од ЗРО.

Во случај на откажување на договорот од страна на работникот од други причини работникот е должен да се придржува до отказните рокови утврдени со закон, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини**Член 46**

Како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведде поголеми промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Во случаите кога ќе настанат предвидените промени од став 1 на овој член, на работникот може да му престане работниот однос на начин и постапка предвидени со Законот за работни односи, со овој Колективен договор и со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 47

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини ја известува синдикалната организација на Синдикатот на прехранбената индустрија кај работодавачот и се консултира и советува, а за намерата треба да даде свое мислење во рок од 30 дена.

За постапката за утврдувањето на потребата од престанок од работа на повеќе од 150 работници или повеќе од 5% од вкупниот број на работници кај работодавачот се изготвува и применува програмата донесена од надлежен орган на работодавачот по претходно добиено мислење од синдикалната организација на Синдикатот на прехранбената индустрија кај работодавачот која е должна да достави мислење во рок од 30 дена.

Доколку не се произнесе синдикатот во предвидениот рок, се смета дека ја прифатил програмата.

Програмата ги содржи следниве елементи:

1. Општи податоци за друштвото;

2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување:

– укинување на работно место,

– намалување на број на извршители на работно место;

3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;

4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;

5. Финансиски и други средства што треба да се обезбедат за спроведување на програмата;

6. Рокови и носители на активностите за спроведување на програмата.

Член 48

Бројот и структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување кај работодавачот, поради економски, технолошки, организациски, структурни или слични причини (деловни причини), се утврдува врз основа на следните основни критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- вкупен работен стаж;
- работно искуство;
- возраст;
- видот и значењето на работното место;
- резултати од работата.

Член 49

Критериумите од членот 48 од овој Колективен договор се вреднуваат според следниве мерила:

1. Стручна подготовка и квалификација:

VII-1 степен 50 бода

VII степен 40 бода

VI степен 30 бода

V степен 25 бода

IV степен 20 бода

III степен 15 бода

II степен 10 бода

I степен 5 бода

2. Работен стаж

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

– од 11 до 20 години 3 бода

– од 6 до 10 години 2 бода

– до 5 години 1 бод

3. Работно искуство

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

- од 11 до 20 години 3 бода
- од 6 до 10 години 2 бода
- до 5 години 1 бод

4. Возраст

Врз основа на возраста, работниците добиваат по 1 бод за секоја година старост.

5. Видот и значењето на работното место

Врз основа на видот и значењето на работното место, работниците ги добиваат следните бодови:

- за IX и VIII група 5 бода
- за VII и VI група 4 бода
- за V и IV група 3 бода
- за III група 2 бода
- за II и I група 1 бод

6. Резултати од работата

Резултатите од работата се одредуваат врз основа на квалитетно и навремено извршување на работите, рационално и економично користење на средствата за работа и работното време, самоиницијативно извршување на работните задачи и вршење на дополнителни работни задачи без посебно барање од работодавачот, вршење на дополнителни работни задачи кога се бара тоа од него, иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во зашtedата и зголемувањето на добивката.

Резултатите од работа се оценуваат според следните бодови:

Степен Опис Бодови

6 Иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во зашtedата и зголемувањето на добивката

6

5 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место, самоиницијативно исто така работи дополнителни задачи, без посебно барање од работодавачот.

5

4 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место и врши дополнителни налози, кога се бара тоа од него.

3

3 Работникот работи задачи во согласност со барањата на работното место.

2

2 Работникот не ги работи самостојно налозите во согласност со барањата на работното место: потребно е да се врши надзор за да ги изврши налозите.

1

1 Работникот не ги врши налозите во согласност со барањето на работното место.

0

Оценката за критериумот резултати од работа ја дава непосредниот претпоставен на работникот.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се додадат и други критериуми. Критериумите утврдени на ниво на работодавач се вреднуваат според мерила утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 50

Доколку според членот 49 од овој Колективен договор, работниците имаат ист вкупен број бодови, предност да го задржат работното место го имаат работниците според следниот редослед:

1. Доколку повеќе работници се распределени на работни задачи за кои согласно со систематизацијата на работните места се предвидени два степена на стручна подготовка, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат повисок степен на стручна подготовка од определен вид знаење;

2. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи кои имаат ист степен на образование, предност да го задржат работното место имаат оние работници што имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;

3. Доколку има поголем број работници на исти задачи, кои имаат ист степен на образование и исто работно искуство, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои, според оценката на непосредниот раководител, имаат резултати во извршувањето на работните задачи.

4. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи со ист степен на образование, исто работно искуство и исти резултати во извршувањето на работните задачи, предност да го задржи работното место има:

- работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
- работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- работник со хендикепирано дете;
- работник со професионално заболување;
- работник со намалена и изменета работна способност;
- еден од брачните другари кои се вработени кај работодавачот;
- работник кој претрпел повреда на работа и
- работник кој е со полоша економско-социјална положба.

По утврдувањето на бодирањето односно критериумите од претходниот став, надлежниот орган јавно ги истакнува на огласна табла бодовните листи.

Работниците кои сметаат дека се бодирани несоодветно имаат право на приговор против листата на бодирање.

За одлучување по приговорот и натамошната постапка за заштита на правата пред органите на работодавачот соодветно се применуваат одредбите од предходното поглавје.

Член 51

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, основицата _____ за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот на работникот му исплатува испратнина согласно со членот 97 став 1 од ЗРО.

Работодавачот може да исплати испратнина и надпредвидената во Законот за работни односи.

Член 52

Програмата за решавање на вишокот работници мора да биде финансиски поткрепена.

Член 53

Одлуката за откажување на договорот за вработување поради деловни причини се доставува поединечно до секој работник.

Член 54

Во случај на повторно отпочнување со работа на правното лице по спроведена стечајна постапка се вработуваат невработените работници кои претходно работеле кај тој работодавач.

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 55

Работникот има право на плата. Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност и
- додатоци.

а) Основна плата

Член 56

Основната платата на работникот и степенот на сложеност со коефициентот за полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа се утврдува со договорот за вработување, и не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени за сложеност согласно со овој колективен договор.

— Под нормален учинок се подразбираат однапред утврдени работни резултати врз основа на општо прифатени норми и нормативи особено обемот и квалитетот на работата, економичност и ефикасност во користењето на средствата.

— За нормални услови на работа се сметаат условите во кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средината, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните. Овие услови се составен дел на конкретното работно место и се вклучени во најниската плата.

Член 57

При утврдување на најниска 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.

Најниската плата на работникот за работа со полно работно време да се утврди најдоцна до шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

Работодавачите од прехрамбената индустрија кои имаат повисока најниска плата од утврдената најниска плата во овој Колективен договор си го задржуваат правото на таа најниска плата (не можат да ја намалат) и истата се вградува во Колективните договори на ниво на работодавач.

Најниската плата ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.01. тековната година.

Член 58

Основната плата се определува на тој начин што најниската плата од став 2 на претходниот член 57 на овој колективен договор се зголемува за степенот на сложеност на работното место.

Член 59

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група Степен на сложеност

I група:

Во оваа група спаѓаат едноставни рутински работи кои не бараат посебно образование, односно квалификација, како што се на пример:

- чистач во погон, канцеларија и кујна, општ работник и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,00 до 1,19.

II група:

Во оваа група спаѓаат помалку сложени работи и работни задачи, односно работа со помош на едноставни средства за работа за кои се доволни писмени упатства, односно интерна полуквалификација за извршување на наведените работи како што се на пример:

- копирант, портир и други.

Коефициентот на сложеност на работата е од 1,20 до 1,29.

III група:

Во оваа група спаѓаат средно сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појава на нови работни задачи. Извршувањето на овие работни задачи бара образование на ниво на квалификуван работник, како што се на пример:

- келнер, дактилограф, столар, сидар и други.

Коефициентот на сложеност на работата е 1,30 до 1,49.

IV група:

Во оваа група спаѓаат посложени и поразновидни работи и работни задачи за чие извршување се неопходни консултации. Извршувањето на овие работи и работни задачи претпоставува образование на средна стручна подготовка како што се на пример:

- оперативно-технолошки работи, работни задачи на технолошкиот процес на работа и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,50 до 1,69.

V група:

Во оваа група спаѓаат посложени работи и работни задачи кои бараат повисок степен на самостојност во извршувањето на работите и работните задачи, како што се на пример:

- мајстор во производство, обработка и преработка на тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,70 до 1,89.

VI група:

Оваа група подразбира и работни задачи во непосредното производство, работи на организирање, водење на подготовка на процесот на трудот, посебни задачи во областа на услугите, административни и деловни функции, за што е потребно виша стручна подготовка, како што се на пример:

- оперативен технолог за производство на суров тутун, оперативен технолог во обработка и преработка на суров тутун, организатор за заштитата на суров тутун и нега и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,90 до 2,29.

VII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи што бараат иницијативност и креативност на работникот во стручно работење на подготовки, анализи и организација на работниот процес, за што е потребно заокружено теоретско и практично знаење, за чие извршување е неопходно образование на ниво на висока стручна подготовка, како што се на пример:

- технолог во производство и обработка на суров тутун, технолог за обработка, нега и заштита на суров тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е 2,30 до 2,69.

VIII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи за што е неопходно специјалистичко знаење заради извршување на високи стручни и сложени работи, вклучувајќи и работи во научно-истражувачки

проекти. За работници од оваа група потребно е образование на ниво на висока стручна подготовка и завршена специјалистичка програма на образование или магистратура, како што се на пример:

- специјалисти за производство, технологија, одржување, економски истражувања, маркетинг, координатори и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 2,70.

IX група:

Оваа група подразбира најсложени работи и работни задачи со најголемо знаење за водење на процесот на производство, за чие извршување се неопходни одредени високи специјализации, докторат на науки, како што се на пример:

- креативни работи во производство, развојот на нови технологии, аналитички истражувања, научно-истражувачки работи, координација и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 3,00.

Со колективен договор на ниво на работодавач се доувердуваат работните места од групите од I до IX.

Член 60

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за одредени работни места.

Член 61

Основната плата се пресметува и исплатува како месечна плата најдоцна 15 дена по изминување на исплатниот период.

Со колективен договор на ниво на работодавач, работодавачот и синдикатот можат да утврдат и неделна плата која се пресметува и исплатува со истекот на работната недела.

Член 62

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација на Синдикатот на прехрамбената индустрија кај работодавачот може да утврди отстапување од најниската плата утврдена со членот 57 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во рок од 1 година од настанувањето на причините во смисла на став 1 на овој член.

б) Дел за работна успешност

Член 63

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се:

обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на работодавач и друг акт на работодавачот.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила.

Резултатите од работењето на работникот согласно со претходниот став ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, има право на 100% од основната плата за одделната група на која е распореден работникот.

Член 64

Во случај кога повеќе од 30% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Член 65

Дел од платата врз основа на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата или во друг термин кој е поповолен за работодавачот.

г) Дел за деловна успешност

Член 66

На работникот може да му се исплати и дел врз основа на деловна успешност на работодавачот.

д) Додатоци на плата

Член 67

Основната плата за одделни степени на сложеност на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

- работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

- при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

- работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

Со колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето врз таа основа не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови на работа.

Член 68

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- за прекувремена работа	35%
- за работа ноќе.....	35%
- за работа во три смени.....	5%
- за работа во недела.....	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%.

Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

Правото на зголемен надоместок врз основа на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавачот основната плата на работникот врз основа на став 1 на овој член може да се зголеми.

Член 69

Основната плата на работникот се зголемува за најмалку 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 70

Платата на членовите на органите на управување и работниците со посебни овластувања и одговорности утврдени со Статутот или друг акт на работодавачот, ја определува органот што ги избрал, во согласност со актот на работодавачот.

Член 71

Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, односно вработување на друга соодветна работа, преквалификација или доквалификација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, со овој Колективен договор односно на ниво на работодавач.

Член 72

Најниската плата на работник кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, а е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примал пред распоредувањето, валоризирана за тековниот пораст на платите кај работодавачот.

2. Надоместоци на плата**Член 73**

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- боледување (за време на привремена неспособност од работа);
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- за време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- слободни денови од работа;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- синдикално образование;
- за време на отказан рок и
- други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од претходниот став на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци доколку со закон поинаку не е определено.

Доколку работникот не примал плата во тој период, му припаѓа надомест во висина на најниската плата на ниво на работодавач.

Член 74

Работникот има право на надомест на плата врз основа на придонесот од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Работодавачот и синдикатот можат да утврдат критериуми за утврдување на висината на надоместокот врз оваа основа со колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 75

За време на приправничкиот стаж и пробна работа на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од платата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 76

Работниците што се упатуваат на привремен вонреден одмор имаат право на надомест на плата во висина од најмалку 80% што ја оствариле во претходниот месец пред да бидат упатени на ПВО.

Надоместокот од став 1 на овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавачот.

Работниците од став 1 на овој член додека се наоѓаат на ПВО немаат право на регрес за исхрана и трошоци за превоз.

Член 77

За време на временна неспособност за работа поради болест до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%, до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледување од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основницата утврдена со закон.

За време на временна неспособност за работа поради повреда на работа и професионално заболување работникот има право на надоместок на плата во висина на неговата плата исплатена во претходниот месец.

Член 78

Надоместокот на плата на работникот за време на прекин на работниот процес од деловни причини изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Член 79

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата, неплатени придонеси и надоместоци, непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100% од основната плата на работникот, за време од 5 работни дена за остварени права, а над 5 работни дена 60% од основната плата на работникот.

Член 80

Работникот добива надоместок на плати и тоа:

- за деновите поминати на годишен одмор;
- за деновите на празниците согласно со законот, или определени како неработни денови од страна на надлежен државен орган;
- за деновите на платено отсуство согласно со овој колективен договор;
- за време на стручно оспособување и преквалификација односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- за време на извршување на синдикални активности, избраните членови во органите на синдикатот на повисоко ниво, претседателот на синдикалната организација и членовите на синдикалниот одбор.

Основницата за пресметката претставува остварена плата на работникот во тековниот месец.

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата**Член 81**

Работникот има право и на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- надомест за исхрана;
- надомест на трошоци за превоз до и од работа;
- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство;
- теренски додаток;

- надомест за одвоен живот;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот.

Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно со колективен договор, на работникот му се исплатува надоместок и за:

- регрес при користење на годишниот одмор;
- новогодишен надоместок;
- јубилејни награди за работа кај ист работодавач;
- заминување во пензија;
- непрекинато боледување;
- потешки последици од елементарни непогоди;
- во случај на смрт на работник.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна плата по работник во земјата исплатена во претходните 3 месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

Работодавачот, доколку не организира превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата за износот на трошоците по основ на исхрана за време на работа и превоз до и од работа, пресметани согласно со закон и колективен договор.

Трошоците за исхрана изнесуваат во висина од 25% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Со колективен договор на ниво на работодавач надоместоците од претходниот став можат да бидат зголемени.

Член 82

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од 8% од просечната месечна плата исплатена по работник во Републиката во претходните 3 месеци и надоместок на трошоците за ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

Член 83

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

- за секои 24 часа поминати на службен пат;
- за остатокот на времето подолго од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од еден ден;
- кога службеното патување трае подолго од 12 часа, а пократко од 24 часа.

Половина дневница му припаѓа на работникот, ако траело патувањето повеќе од 8, а помалку од 12 часа, како и за остатокот од времето поминато на пат подолго од 8, а пократко од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од 1 ден.

Член 84

Надоместокот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се утврдуваат во висина на дневницата предвидена во Уредбата за дневниците за службено патување, што на републичките органи им се признаваат како материјални трошоци.

Член 85

Работникот има право на надомест на трошоците за превоз при службеното патување во земјата и во странство.

На службеното патување работникот може да користи:

- возило на работодавачот;

- автобус;
- воз (кола за спиење);
- авион;
- брод.

Во исклучителни случаи, за службено патување може да се користи и приватно возило, рентакар или такси.

Налогодавачот во налогот го определува средството кое ќе го користи работникот на службеното патување, водејќи сметка тоа да биде најрационално и економично.

Кога работникот за службено патување користи сопствено возило, се признава за секој изминат километар по 30% од цената на литар гориво за сопственото возило.

Член 86

Работникот има право на теренски додаток во земјата, за работа на терен надвор од седиштето на работодавачот, во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и др.), во висина утврдена согласно со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 87

За одвоен живот од семејството на работникот му следува надомест за одвоен живот во висина од најмалку 60% од остварената просечна месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Работникот го користи правото на овој надоместок во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана.

Доколку на работникот му е обезбедено сместување или исхрана, надоместокот се намалува за 25%.

Под одвоен живот од семејството се смета времето поминато на работа надвор од местото на живеење во траење над 30 дена непрекинато.

Член 88

Работникот има право на топол оброк за време на работа.

Ако нема организирано исхрана, се исплаќа надоместок во висина од 25% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Член 89

Дневниците за службено патување, регресот за исхрана и теренскиот додаток се исклучуваат меѓусебно.

Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 90

На работниците на кои не им е обезбеден превоз до и од работа, им се исплатува надомест во висина на возниот билет од локалниот јавен превоз.

Надоместокот од претходниот став се исплатува ако од местото на живеење до работното место има над 2 км.

Член 91

Висината на регресот за годишен одмор изнесува една просечна месечна плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Член 92

Висината на новогодишниот надоместок за време на новогодишните празници изнесува 65% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во претходните три месеци.

На ниво на работодавач може да се утврди поголем износ.

Новогодишниот надоместок да се исплати заклучно со 31.12. во тековната година, но не подоцна од 31.03. наредната година.

Член 93

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина на најмалку 3 просечни месечни плати исплатени во последните 3 месеци на ниво на Република Македонија.

Член 94

Во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплаќа еднократна парична помош во висина од 3 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Во случај на смрт на член од потесното семејство на работникот му се исплатува помош во висина на 2 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Под потесно семејство на работникот во смисла на став 2 од овој член се подразбира брачниот другар, децата на работникот и лица што ги издржува врз основа на закон.

Член 95

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци, на работникот му се исплатува еднократна помош во висина од 1 просечна месечна плата исплатена во републиката во претходните 3 месеци.

Член 96

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на работникот му се исплатува надомест од најмалку 1 просечна месечна плата во Р.М.

Член 97

За непрекината работа во Друштвото, на работниците им се дава во пари или друг вид награда во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач за:

- за 10 години,
- за 20 години и
- за 30 години.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 98

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае 5 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач согласно со закон може да се утврди пократко неделно работно време од 40 часа.

Со одлука од претходниот став се утврдуваат условите и деловите од работниот процес на работодавачот за кои се скратува работното време.

Работното време од став 3 на овој член се смета за полно работно време.

Член 99

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и работи штетни по здравје, кои штетно влијаат врз неговото здравје односно работната способност не може во целост да се отстрани или да се попречи со примена на заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно со штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност во согласност со закон и колективен договор.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места кај работодавачот. Елементи за потешки услови за работа кои задолжително мора да се земат предвид се следниве:

– влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др);

– физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материи и др);

– опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од загрозување, експлозија, жешки и вжарени предмети или материи, нагризувачки материјали и др.).

Член 100

Кога тоа го бара природата на дејноста односно работата и работните задачи и организацијата на работата, подобро користење на средствата за работа, порационално користење на работното време и извршување на определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување на пресметки и анализи, спазување на одредени рокови во интерес на работодавачот, овластениот работник му предлага на работородниот орган да донесе одлука за прераспределба на работното време.

Прераспределбата на работното време се врши така што во определени временски периоди во текот на годината биде подолго од осум часа дневно, а во останатиот период пократко од осум часа дневно, со тоа што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината, а да се обезбеди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој не може да биде пократок од 12 часа.

Како полно работно време од осум работни часа се смета и работно време, пократко од осум часа, а подолго од четири часа, и во тој случај на работникот му следува исхрана.

Прераспределбата на работното време во писмена одлука ја донесува овластениот работник.

Член 101

Дневното работно време, вклучувајќи и прекувремена работа не може да трае повеќе од 10 часа дневно, а најмногу 190 часа годишно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.

Член 102

Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите, и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со акт на работодавачот.

Промена на дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден.

Член 103

Евиденцијата за полното работно време ја организира и врши овластена надлежна служба или овластен поединец назначен од работодавачот со вообичаени средства и на начин утврдени со ЗРО.

Претставникот на синдикатот има право на увид во евиденцијата во врска со користењето на полното работно време вкупно и поединечно за секој работник.

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Паузи за време на работното време

Член 104

Времето за користење на 30 минутна пауза за време на работното време, утврдено со ЗРО, се регулира со интерен акт на работодавачот.

Одмор помеѓу два последователни дена

Член 105

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

Неделен одмор

Член 106

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато по правило во недела. Заради објективни, технички и организациски причини на работникот може да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

2. Платен вонреден одмор

Член 107

Во услови и околности на целосно или делумно престанување на производниот процес од деловни причини или намалување на обемот на работата во одредени организациски делови односно делови на производниот процес, односно работа кај работодавачот, работниците од тие организациски делови односно производни процеси се упатуваат на платен вонреден одмор (во понатамошниот текст ПВО).

Синдикалниот претставник не може да биде упатен на платен вонреден одмор.

Член 108

Одлука за организирање на ПВО донесува органот на управување во друштвото.

Овластен работник од работодавачот го определува организацискиот дел и делот на производниот процес односно работата во која се исполнети условите и околностите за организирање на ПВО и времетраењето на организирањето на ПВО со изготвена програма претходно разгледана од Синдикалната организација на Синдикатот на прехрамбената индустрија кај работодавачот и добиено мислење од неа.

Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ПВО, овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ПВО, и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ПВО и ја определува должината на тој одмор.

Приговорот поднесен против решението за упатување на работникот на ПВО не го задржува извршувањето на решението.

По престанување на условите и околностите, овластениот работник со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ПВО во соодветниот организациски дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно производство односно работа по истиот.

Член 109

На работните места каде што процесот на производство и работата го дозволуваат тоа, се врши наизменично упатување и враќање на работниците на ПВО при што се обезбедува сигурноста на објектите и постројките и квалитетот на работата.

Член 110

Упатувањето на работниците на ПВО може да трае 3 месеци во текот на една календарска година.

Член 111

Синдикалните претставници имаат право да бараат информации за применување на одлуката за упатување на ПВО и нејзиното спроведување.

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 112

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

Должината на годишниот одмор над законски утврдените 20 работни дена се зголемува според степенот на сложеност на работното место, работниот стаж, условите за работа, возраста и инвалидноста.

Годишниот одмор на работникот согласно со критериумите од став 2 се зголемува:

1. за времето поминато во работен однос:
 - до 10 години работен стаж 1 работен ден
 - од 11 до 20 години работен стаж 2 работни дена
 - од 21 до 30 години работен стаж 3 работни дена
 - над 31 година работен стаж 4 работни дена
2. за сложеноста на работите на работното место:
 - I, II, III степен на стручна подготовка 1 работен ден
 - IV, V, VI, степен на стручна подготовка 2 работни дена
 - VII, VIII, IX степен на стручна подготовка 3 работни дена

3. за неповолни услови за работа до 3 работни дена
4. здравствената состојба и други социјални услови во кои живее работникот до 3 работни дена
5. за бенифициран стаж утврден за одредена работа до 3 работни дена.

Повозрасен работник маж со над 59 години и жена со над 57 години живот, работник-инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

Работник помлад од 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми.

Должината на годишниот одмор се утврдува така што на 20 работни дена се додаваат деновите од став 3, на овој член.

Доколку го надминува работникот максимумот врз основа на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор стекната по точките 3 и 5 од став 3 на овој член може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Член 113

Со колективен договор на ниво на работодавач се определува траењето на годишниот одмор за работниците кои работат под потешки услови за работа и за други категории работници, но не подолго од 36 работни дена.

Под потешки услови за работа во смисла на претходниот став се смета онаа работа за која е утврден бенифициран стаж, работа со скратено работно време, особено тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа во вода или влага, работа изложена на јонизирачки зрачења, работа на висока температура и гасови, работа во прашина, работа со хемикалии, работа со нагризувачки материјали.

Член 114

Годишниот одмор се користи во непрекинато траење.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела.

Ако работникот го користи годишниот одмор во делови, првиот дел го користи во траење од најмалку 12 работни дена без прекин во текот на календарската година, а вториот дел до крајот на месец јуни во наредната година.

Работникот кој сака вториот дел од годишниот одмор да го користи по сопствена желба, треба најмалку 8 дена пред одењето на одмор да поднесе писмено барање до раководителот на работната единица во која работи, заради обезбедување на непрекинато работење во работната единица, за кое нешто одлучува овластениот раководител.

Ако за време на годишниот одмор работникот користи боледување, должен е за тоа веднаш да го известат непосредниот раководител.

Времетраењето на боледувањето не се смета во годишниот одмор.

Член 115

Работникот има право 2 дена од годишниот одмор да користи по своја желба за свои лични потреби, за што е должен да го известат непосредниот раководител пред користењето на тоа право и да добие одобрение од истиот.

Саботите се сметаат како неработни денови при користењето на годишниот одмор.

Ако работникот повторно заснова работен однос во рок од 5 дена од престанокот на претходниот работен однос не се смета за прекин на работа заради стекнување на право на годишен одмор.

Член 116

Работникот го користи годишниот одмор согласно со планот за користење на годишни одмори донесен кај работодавачот.

При изготвување на планот за користење на годишни одмори се води сметка истите работници да не го користат годишниот одмор секоја година во исто време, како и за желбите на работниците, доколку тоа не е во спротивност со барањата на процесот на работа.

Решение за користење на годишен одмор донесува раководниот орган на работодавачот или лице овластено од него.

4. Платен одмор**Член 117**

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на една календарска година во следните случаи:

- за склучување брак.....3 дена
- за склучување брак на дете.....2 дена
- за раѓање или посвојување 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 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 непогоди3 дена
- и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на причината врз основа на која се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 118

Работникот може да отсуствува од работа и да му се исплатува плата и во следниве случаи:

- кога е упатен на стручно усовршување или образование;
- кога е упатен на научно-стручна работа;
- кога е упатен на синдикално школување и усовршување.

Член 119

Доброволните дарители на крв имаат право на два последователни работни денови за секое давање крв и тоа денот кога дава крв и наредниот ден.

Во случај на давање крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни дена.

Слободните денови се сметаат како денови поминали на работа.

Член 120

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

- за неа на член на семејство;
- _____ за изградба или поправка на кука, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за подготовка и полагање на стручен испит;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи по барање на работникот.

За време на користење на неплатеното отсуство, на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

Член 121

Решение за користење на отсуството од работа со надомест и без надомест на плата како и за мирување на правата и обврските предвидени со закон и со овој колективен договор, донесува надлежен орган на работодавачот.

Член 122

За користење на платено или неплатено отсуство од работа, работникот е должен да поднесе писмено барање до надлежниот орган на работодавачот.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ**Член 123**

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со закон, со колективниот договор и со договорот за вработување.

Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената и дополнувањето и примената на колективниот договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

Член 124

Споровите што не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

Помирувањето е процес во кој независна трета страна определена од страните во спорот им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определите страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 125

Лицата помирувачи, односно арбитри страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи односно арбитри што ја утврдуваат самите.

Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 126

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирене и пред посебен мировен совет.

Постапката за помирување започнува со предлог од која било страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанувањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена. Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Во случај, другата страна да не одговори на предлогот, не именува член за мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 127

Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 128

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

Постапка пред арбитража

Член 129

Во случај на колективен работен спор, која било од страните во спорот може да поднесе предлог за постапка пред арбитража, во рок од 8 дена од денот на настанувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

Страните во спорот заеднички го избираат арбитрот или арбитрите од Листата на арбитри.

Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Одлуката на арбитерот е конечна и задолжителна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

XI. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ (комуникација помеѓу работодавачот и синдикатот)

Член 130

Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, а особено за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациски промени;
- одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците;
- годишни деловни резултати;
- други значајни деловни и развојни решенија;
- други прашања од заеднички интерес.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно и може да се врши, преку гласило, билтен, на состаноци и на друг начин утврден од страна на работодавачот или со колективен договор на ниво на работодавач.

Учество на работниците во работењето

Член 131

Органот на управување на работодавачот, во рамките на своите надлежности се грижи за остварување на правата на работниците во согласност со Законот, Статутот на работодавачот, овој Колективен договор и со други општи акти, со кои на работниците им се овозможува:

1. Да го следат извршувањето на одредбите на овој Колективен договор и на другите акти на работодавачот кои се однесуваат на социјалната и економската положба на работниците;
2. Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и
3. Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот.

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 132

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

Работникот може стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано во текот на работното време, работникот користи платено отсуство поради оспособување и образование.

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорените страни во однос на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот се уредуваат со акт на работодавачот.

Член 133

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му се исплаќа редовно и соодветен износ на трошоците сврзани со тоа, како што се:

- превоз;
- котизација, школарина;
- трошоци за исхрана и
- трошоци за престој.

Член 134

По завршувањето на стручното оспособување, пре-квалификација односно доквалификација, за потребите на работодавачот, работодавачот може да му понуди нов договор за вработување на работникот.

Ученици и студенти

Член 135

Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практична работа.

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа кај работодавачот им се обезбедува обука за заштита при работа, соодветни заштитни средства, исхрана и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани, и соодветен инструктор.

Одлука за прием на ученици и студенти на практична донесува овластено лице.

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 136

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

Активноста на синдикатот во согласност со став 1 од овој член, не може да се ограничи или да се спречи со акт на органите на работодавачот.

Член 137

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

На претседателот на синдикалната организација и на членовите на синдикалниот одбор им се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или со лице овластено од него и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на синдикатот.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 138

На барање на синдикатот, му се обезбедуваат следниве услови:

1) Пристап кон податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците како и информација за вкупната општествено-економска, материјална и социјална положба на вработените во друштвото;

2) Со свои мислења и предлози да учествува во постапката на донесувања на одлуки кои имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгледаат истите во присуство на претставник на синдикатот;

3) Да дава мислења за одговорност на работникот за сторени повреди на работната должност и работните обврски како и застапување на работниците пред надлежниот орган на работодавачот и надвор од Него.

Работодавачот е должен да обезбеди работни простории, да обезбедува стручни, административни и технички услови за работа на синдикалната организација на Синдикатот на прехранбената индустрија кај работодавачот, што се регулира со посебен договор за дејствување и работа на Синдикатот кај работодавачот.

Работодавачот ја пресметува синдикалната членарина од платата и согласно со одлуката на Синдикатот на прехранбената индустрија, ја пренесува на соодветните синдикални сметки или на синдикалната организација која врши понатамошна прераспределба на синдикалната членарина согласно со одлуката.

На претставникот на синдикатот да му се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органите на управување, со раководните органи и да му се дозволи пристап до одредени работни места кога е потребно тоа за остварување на функцијата на синдикатот и заштита на неговите членови.

Кога на органите на управување кај работодавачот се расправа за правата на работниците, на синдикалниот претставник му се овозможува учество во расправата.

На синдикалните претставници им се овозможува отсуство од работа со надомест на плата за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции и др.

Член 139

Претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикалната организација имаат посебна заштита и не можат да бидат повикани на одговорност ниту доведени во понеповолна положба, вклучувајќи го престанокот на работниот однос, поради членство во синдикатот или учество во синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапуваат во согласност со закон и со колективен договор.

Посебната заштита на претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикатот трае за време на нивниот мандат и 2 години потоа.

Како синдикален претставник се сметаат и функционерите во синдикатот, кои се вработени кај работодавачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски.

Член 140

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на платен вонреден одмор (ПВО);
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 141

Со одлука на Синдикатот на прехранбената индустрија се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на синдикалните одбори во синдикалните организации и бирачите претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 142

Претседателот на синдикалната организација кај работодавачот функцијата ја врши професионално во синдикална организација со над 300 членови на синдикалната организација на Синдикатот на прехранбената индустрија во договор со Синдикатот на прехранбената индустрија.

За време на вршењето на функцијата нему му припаѓа плата во висина на платата што ја имал пред отпочнувањето на функцијата.

Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Синдикатот на прехранбената индустрија и синдикално образование и оспособување.

Претседателите на синдикалните организации, во друштва со помал број на вработени, односно помалку од 300 членови, заради обавување на синдикалните активности во организацијата како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 40 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Членовите на синдикалниот одбор, заради обавување на синдикалните активности, како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 20 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Времето определено од ставовите 4 и 5 од овој член синдикалниот претставник ќе го користи според потребите на синдикалните активности.

Членовите на синдикатот и членовите на синдикалните органи синдикално се образуваат односно едуцираат, за што трошоците ги партиципира работодавачот, по програма на Синдикатот на прехранбената индустрија.

За тоа време синдикалниот претставник има право на надомест на плата во висина на неговата плата и сите други надоместоци.

Член 143

Претседателот како и членови на синдикална организација кои се избрани во повисоките органи на синдикатот, односно именувани во органите на синдикатот, чие вршење бара привремено да престанат да работат кај работодавачот, имаат право по престанување на функцијата што ја вршеле, во рок од 5 дена, да се вратат кај работодавачот на работи и работно место на кое претходно работеле или на соодветно работно место кое одговара на нивната стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XIV. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 144

Доколку работникот смета дека работодавачот не му обезбедува кое било од правата од работен однос утврдени со закон, колективен договор и со договорот за вработување, работникот има право да бара нивно исполнување и да го извести работодавачот и синдикалната организација.

Работодавачот е должен во рок од 15 дена да одговори во писмена форма на барањето.

Член 145

Ако правото врз основа на работен однос на работникот е прекршено со писмена одлука или со друг писмен акт на работодавачот, работникот има право во рок од 8 дена да поднесе писмено барање за поништување, укинување или преиначување на одлуката, односно конкретниот писмен акт, односно да го отстрани кршењето на правото.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 8 дена од врачувањето на писменото барање не одлучи по барањето, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Член 146

Доколку работникот смета дека одлуката за отказ на договорот за вработување е неоснована и незаконита може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежен суд.

Член 147

По барање на работникот, Синдикатот на прехранбената индустрија кај работодавачот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Член 148

Во случај на колективен спор меѓу работодавачот и сите работници или поголема група работници, во врска со остварување на веќе утврдени права од работниот однос со закон или со колективен договор, спорот ќе се решава во постапка за помирување и арбитража.

Во случај на колективен спор сите рокови за индивидуално остварување и заштита на правата од работен однос, согласно со закон и колективен договор, почнуваат да течат со денот кога странките прогласиле неуспешност на преговарањето односно арбитражата.

Член 149

Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување и зголемување на правата од работниот однос утврдени со закон, Општ колективен договор и со овој Колективен договор.

Штрајкот на работниците кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација на Синдикатот на прехранбената индустрија кај работодавачот, согласно со Статутот на Синдикатот на прехранбената индустрија, до работоводниот орган на работодавачот, а на дејноста која ја опфаќа колективниот договор штрајкот го најавува претседателот на Синдикатот на прехранбената индустрија до Здружението на работодавачи против кого е насочен.

Штрајкот поради неосвистување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето.

Штрајкот, во случај надлежниот орган да одбие преговори во врска со членот 55 од овој колективен договор, или за други прашања согласно со одредбите од овој колективен договор, или за други поголеми права од работен однос, се најавува 7 дена по одбивањето.

Штрајкот во случај на започнати преговори во кои не е постигната согласност за синдикалните барања се најавува 7 дена од Спогодбата на претставниците на работодавачот и синдикатот дека преговорите за остварување (зголемување) на правата се неуспешни.

Штрајкот на работниците кај работодавачот односно во дејноста која ја опфаќа овој колективен договор го организираат и водат органите на синдикалната организација на Синдикатот на прехранбената индустрија кај работодавачот по претходна консултација со Синдикатот на прехранбената индустрија, според Статутот на Синдикатот на прехранбената индустрија.

За време на штрајк и по завршувањето на штрајкот, работодавачот односно неговите органи немаат право да преземаат мерки на одговорност за повреда на работниот ред и дисциплина ниту да го откажат договорот за вработување поради учество во штрајк.

Заштита при работа

Член 150

Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа. За обезбедување на потребните услови за заштита на работниците на работа, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон.

Работодавачот, при стапувањето на работникот на работа со договор за вработување, е должен да го запознае со сите опасности во работата и со правата и обврските во врска со заштитата на работа и услови за работа.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по живот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа.

Член 151

Работодавачот, врз основа на научни сознанија (меѓународни стандарди) и современите достигнувања, должен е да ја обезбеди работата на начин со кој се обезбедува сигурноста на работењето и заштитата на здравјето на работниците да презема мерки и да утврдува нормативи со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната сигурност, особено:

- да ги утврдува мерките за заштита на работа на начин и со средства со кои максимално би ја обезбедил сигурноста на работниците, да ги смалува можностите за повреда и професионални заболувања;
- да го информираат синдикалниот повереник за потешките повреди на работа, колективните несреќи, професионалните болести и слично;
- на работниците да им се обезбеди оспособување на подрачјето на заштита на работа и здравствена сигурност на работниците.

Посебна заштита на жената, младите, и инвалидните работници

Член 152

Работнички за време на бременост не смеат да ги извршуваат следниве работи:

- за кои се бара посебен услов, здравствена, телесна и психофизичка состојба;
- кои се утврдени како напорни;
- кои имаат штетно влијание врз здравјето на трудницата и врз бременоста.

Напорни и за здравје штетни работи кои не смеат за време на бременост да се обавуваат се:

- работи што предизвикуваат постојани и силни вибрации на телото и врева што предизвикува подолг притисок на телото;
- работи со опасни и предмети и материјали штетни по здравје;
- работи во простории во кои доаѓа до опасни зрачења;
- работи кај кои е потребно да се дигаат и пренесуваат товари;
- работи што се извршуваат претежно во нефизиолошка или присилна положба.

Член 153

Работникот со намалена работна способност и работникот кој работи на работа за која постои опасност од настапување на инвалидност, има право на работа на соодветно работно место според стручната подготовка и работното искуство.

Член 154

Работните места на кои не смеат да работат работници помлади од 18 години се определуваат со колективниот договор на ниво на работодавач.

XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 155

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

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

Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесникот-предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 156

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците во Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесувањето на барањето.

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по три члена во комисијата за усогласување.

Членовите на комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Колективниот договор.

Следење на примената на колективниот договор

Член 157

За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.

Толкување на колективниот договор

Член 158

Комисијата од член 157 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**Член 159**

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување.

Член 160

Трошоците за подготвување и следење на примена на овој Колективен договор, потписниците ги сносат подеднакво.

Член 161

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој Колективен договор се продолжува доколку страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на Колективниот договор.

Член 162

Овој Колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето пред нивното објавување се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во „Службен весник на РМ“.

Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Синдикатот на работниците од комплексот на прехранбената индустрија на Република Македонија „Синдикатот на Прехрамбената индустрија,, .

Член 163

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на РМ“.

Потписници на колективниот договор:

Федерација на независни земјоделски синдикати на Македонија,	Национална асоцијација на прехранбената индустрија на Македонија,
Никола Шалев, с.р.	Златко Еделински, с.р.
УНАСМ	БКМ

966.

Врз основа на членот 32, став 5 од Уставот на Република Македонија и на членовите 203, 205, 206 став 2 и 210 став 1, од Законот за работни односи („Сл. весник на РМ“ бр.62/05), Независниот Синдикат на Градежната и Градежната и Дрвната Индустрија на Република Македонија при УНАСМ и Кластерот на Градежната и Дрвната Индустрија при Бизнис Конфедерацијата на Македонија, склучуваат

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ОД ГРАДЕЖНАТА И
ГРАДЕЖНАТА И ДРВНАТА ИНДУСТРИЈА****I. ОПШТИ ОДРЕДБИ****Член 1**

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и со Општиот колективен договор за стопанство на Р. Македонија, правата, обврските и одговорностите помеѓу работниците и работодавачите.

Член 2

Колективниот договор ги обврзува сите работници и работодавачи, од оваа дејност, членови на Градежната и Градежната и Дрвната индустрија и на Кластерот на Градежната и Градежната и Дрвната индустрија при Конфедерацијата на Работодавачи на Република Македонија.

Член 3

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права на работниците од оние утврдени со закон, со Општиот колективен договор или со овој Колективен договор. Со колективен договор на ниво на работодавач не можат да бидат утврдени помали права на работниците од правата утврдени со закон, со Општиот колективен договор и со овој Колективен договор.

Одредбите од колективниот договор на ниво на работодавач спротивни на став 2 од овој член се ништовни и не можат да произведуваат правно дејство.

Забрана на дискриминација**Член 4**

Во случај на дискриминација работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 плати. Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната плата на ниво на РМ исплатена во месецот пред утврдувањето на постоењето на дискриминацијата.

Договор за вработување**Член 5**

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување работникот го склучува лично, а во име на работодавачот договорот го склучува законскиот застапник запишан во регистарот на правниот субјект или претставник овластен од него. Договорот за вработување покрај содржината од членот 28 од ЗРО мора да содржи и подетални идентификациски податоци за странките односно матичен број на работникот и матичен и регистарски број на работодавачот.

Член 6

Договорот за вработување и правата од работен однос влегуваат во сила на денот утврден за отпочнување со работа во договорот за вработување.

Случаите кога работникот од оправдани причини не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- смртен случај на член на потесно семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.);
- други случаи предвидени со колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување.

Посебни услови за засновање работен однос**Член 7**

Посебните услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: посебната стручна подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство и други специфични услови утврдени за работното место во актот за систематизација на работодавачот.

Во договорите за вработување, работодавачот не може да утврди посебни услови кои значат дискриминација на кандидатите по која било основа.

За извршување на работите на работните места за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка, или друг вид стручна способност, не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Склучување на нов променет договор за вработување во текот на траењето на работниот однос.

Член 8

Во случај на промена на работното место со работникот се склучува нов променет договор за вработување. Работникот може да работи и на друго работно место, по негово барање или на барање на работодавачот ако прима иста или поголема плата ако за тоа се спогодот со работодавачот.

II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начин за засновање работен однос

Член 9

Одлука за потребата од засновање работен однос донесува работодавачот, односно органот што ќе го определи тој. Работодавачот ја обезбедува потребата од работници на начин утврден со Законот за работни односи.

Работодавачот е должен да ја определи стручната подготовка потребна за извршување на работните задачи за работното место со општ акт на работодавачот.

Член 10

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот.

Член 11

Пред донесување на одлуката за избор на определено работно место, ако тоа е утврдено како посебен услов за засновање работен однос, се врши проверка на способностите за вршење на работите на работното место, освен за приправниците и работници без квалификации.

Проверката на способноста за вршење на работите на работното место го врши комисија именувана од надлежниот орган на работодавачот. Комисијата е составена од 3 членови, кои мора да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и работникот чии работни и стручни способности се проверуваат.

Лицето што ќе добие негативна оценка од комисијата, се смета дека не ги исполнува посебните услови и не може да заснова работен однос.

Член 12

Проверката на работната способност за вршење на работите на работното место пред донесување на одлуката за засновање работен однос може да се врши писмено и практично со:

- тестирање;
- разговор;
- практична работа.

Член 13

За начинот, времето и местото на проверката на работната способност, кандидатот се известува по писмен пат, по потреба и преку Центрите за вработување.

За проверување на способноста на кандидатите, комисијата составува записник во кој ги внесува следниве податоци:

- називот на работодавачот;
- презиме и име на кандидатот;
- на кој оглас се пријавени;
- кога е извршено проверувањето;
- кои практични работи се извршувани;
- оценка на кандидатот (задоволува, не задоволува);
- состав на комисијата.

Комисијата го доставува записникот до надлежниот орган на работодавачот.

Член 14

Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

Со склучување на договорот за вработување работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност) во согласност со посебните прописи.

Примерок од склучениот договор за вработување се доставува до работникот.

Член 15

Кандидатот што не е избран има право на приговор во рок од 8 дена од приемот на известувањето, до органот утврден со колективен договор на ниво на работодавач.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 16

Работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот.

Работникот ја изведува работата во обем и на начин според технолошките стандарди на видот на работата на работното место и според упатства и насоки на претпоставениот овластен работник од работодавачот.

Член 17

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

Во случај работникот да одбие да работи согласно со претходниот став должен е писмено да го известува работодавачот и претставникот на работниците за заштита при работа за причините поради кои одбива да работи.

До колку работодавачот смета дека во работата не постои опасност по животот и здравјето на работникот и дека прекинот на работа е неоснован, должен е писмено да го известува работникот и да побара посредување на трудова инспекција.

Член 18

Работникот _____ е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од 1 месец, освен во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;

- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување, со оглед на природата на технологијата на работата, би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на суровини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодојни дејства;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која е за него поповолна.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Член 19

Работодавачот има обврска да му ги обезбеди на работникот сите услови и претпоставки за навремено и безбедно извршување на работите и работните задачи во рамките на описот и содржината на работа на работното место за кое работникот засновал работен однос:

- редовно да му исплатува плата;
- надоместоци на плата;
- трошоци во врска со работата;
- соодветна заштита при работа и посебна заштита при работа, согласно со закон, со Општиот колективен договор за стопанство, овој Колективен договор, колективен договор на ниво на работодавач и договорот за вработување.

V. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Член 20

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот може да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува најмногу 6 месеци утврдени по групи на сложеност во колективниот договор на ниво на работодавач.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го утврдува работодавачот.

Член 21

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието, доколку со друг закон не е поинаку решено;

- за работите од IV и V степен стручна наобразба - најмногу 3 месеци;
- за работите од VI степен стручна наобразба - најмногу 5 месеци;
- за работите над VI степен стручна наобразба - најмногу 6 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според Програма која ја подготвува работодавачот. Менторот што ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување, на приправникот му се утврдува начинот на извршувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може врз основа на предлог на менторот да се намали, но не помалку од половина-та од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое се оспособува приправникот.

Комисијата за приправничкиот испит е составена најмалку од 3 члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15, а не поголем од 45 дена. Доколку и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

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

Член 22

Работниот однос престанува со откажување на договорот за вработување на иницијатива на една од договорените страни, поради губење на работната способност на работникот утврдено од надлежен орган согласно со законот, поради возраст на работникот, поради истекот на договорениот рок до колку договорот за вработување е склучен на определено време, поради смрт на работникот или работодавачот (физичко лице), односно престанок на правниот субјективитет на работодавачот (правно лице) поради стечај или по друга основа, со писмена спогодба меѓу странките, со судска пресуда и во други случаи утврдени со закон.

Откажувањето на договорот за вработување задолжително се изразува во писмена форма.

Откажувањето на договорот за вработување на иницијатива на едната од договорените странки согласно со став 1 може да биде условено со отказан рок согласно со Законот за работни односи.

1. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот

Член 23

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, доколку за откажувањето нема оправдани причини сврзани со способноста или со однесувањето на работникот (лична причина или причина на вина на страна на работникот) или за потребите на функционирање на работодавачот (деловни причини).

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, поради причини сврзани за однесувањето на работникот или за неговата работа пред да му се овозможи да се брани по изнесените наводи, освен во случаи кога од работодавачот оправдано не може да се очекува да му даде таква можност (тешка повреда на работните обврски со која се доведува во прашање функционирањето на работодавачот).

Член 24

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување со отказ на работникот, поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата или причини на вина (лична причина од страна на работникот) доколку кршењето

на работната дисциплина или неисполнувањето на обврските од работа е утврдена со посебна постапка (сослушување на прекршителот, на сведоци и изведување на докази).

Член 25

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот.

Врз основа на извештајот од непосредниот раководител, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот, истиот е должен да му даде писмено упатство и насоки за правилно извршување на работните обврски и да го предупреди дека не е задоволен од начинот на нивното извршување.

По добивање извештај од непосредниот раководител дека работникот во утврдениот рок од 30 дена не го подобри своето работење, одлука од став 1 на овој член донесува органот на управување на работодавачот.

Член 26

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако е работникот неспособен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

Утврдувањето дека е работникот неспособен да ги извршува работните задачи го врши комисија формирана од органот на управување на работодавачот.

Комисијата брои три члена, а членовите треба да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка што се бара за работното место. Комисијата треба да прибави потребни податоци за условите, околностите и за причините за неспособноста на работникот да ги извршува работните задачи на работното место.

Член 27

На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговите знаења и способности за извршување на работите од работното место на кое е распореден.

За почетокот на постапката писмено се известува Синдикатот.

Работникот и Синдикатот имаат право на увид во документацијата врз основа на која е започната постапката.

Член 28

Постапката за утврдување на неспособност на работникот да ги извршува работните задачи ја спроведува комисија врз основа на документацијата за најмалку едномесечно следење на работата на работникот.

Во време на следење се смета само физичкото присуство на работникот на работа.

Член 29

На работникот, кај кого е утврдена неспособноста за извршување на работните задачи, може да му биде понуден нов договор за вработување кој одговара на неговите знаења и способности, доколку има друго работно место.

Ако работникот не го прифати новиот договор за вработување или ако нема друго работно место, може да му престане работниот однос.

Член 30

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред од страна на работникот ако се

утврди постоењето на оправдана причина сврзана за неговото однесување или ако е причината заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Работниот ред и дисциплина ги утврдува органот на управување на работодавачот.

Член 31

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските од страна на работникот утврдени со закон, со колективен договор, со акт на работодавачот и со договорот за вработување и ако:

- 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 прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- не се придржува на распоредот и користењето на работното време;
- не побара отсуство или навремено писмено не го известува работодавачот за отсуството од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа на писмено не го известува работодавачот;
- со средствата за работа не се постапува совесно или согласно со техничките упатства за работа;
- настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го известува работодавачот;
- не ги почитува прописите за заштита при работа или употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;
- незаконско или неовластено ги користи средства на работодавачот.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

Член 32

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од страна на работникот утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договор за вработување и тоа ако:

- неоправдано изостане од работа 3 последователни работни дена или 5 работни дена со прекин во текот на една година;
- го злоупотреби боледувањето;
- не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и за други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавачот;
- го злоупотреби или пречекори даденото овластување;
- одаде деловна, службена или државна тајна.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Член 33

По исклучок од членот 32 до донесување на одлука за откажување на договорот за вработување со отказ органот на управување на работодавачот или лице овластено од него со писмен налог може да го отстрани работникот од друштвото ако:

- работникот со своето присуство во друштвото го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средствата од поголема вредност;

- присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

- присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

- кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 34

Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување, односно против отстранувањето од кај работодавачот во смисла на членовите 32 и 33 не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Член 35

Работникот писмено се известува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Известувањето од став 1 на овој член се доставува и до Синдикатот на Градежната и Градежната и Дрвната индустрија- Синдикалната организација кај работодавачот.

Во текот на утврдувањето на условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, задолжително се разгледува и мислењето на синдикатот ако е доставено.

Во известувањето од став 1 на овој член се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 36

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради повреда на работна дисциплина во рок од три месеци од денот на сознанието за повредата.

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради неисполнување на обврските од работното место во рок од 3 месеца од денот на сознанието за неисполнувањето.

Член 37

Ако работодавачот или лицето што го овластува тој одлучат да го сослушаат работникот, утврдуваат дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Работодавачот, односно овластениот работник му дава можност на работникот да се изјасни по изнесените наводи и да приложи нови докази корисни за него, односно му овозможува да се брани за изнесените наводи на обвинението.

Ако работникот на кој му е уредно доставена покана, не се јави, одредбата од став 1 на овој член не се применува.

Ако е тоа неопходно, работодавачот или лицето што го овластил можат да овластат работник кој ќе спроведе увид заради утврдување на околностите и фактите во врска со постапката во која се утврдува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Член 38

Ако работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврди дека не се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред или дека постојат околности што ја исклучуваат неговата одговорност или дека нема докази за кршење на работната дисциплина и работниот ред, го известува работникот дека ја запрел постапката.

Член 39

Работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврдува дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред и ако утврди дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, во отсуство на работникот, донесува одлука за откажување на договорот за вработување со отказ.

Во одлуката за отказ работодавачот е обврзан да ги утврди легалните причини за престанок на работниот однос на работникот.

Во одлуката за отказ се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 40

Одлуката за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред на работникот му се врачува во писмена форма, со увод, диспозитив, образложение во кое се наведуваат причините за откажување на договорот за вработување на работникот и правна поука на приговор.

Одлуката ја потпишува работодавачот.

Одлуката му се доставува на работникот непосредно со потпис или преку доставница со повратница.

Ако работникот го одбие приемот, одлуката се истакнува на огласна табла кај работодавачот во присуство на два работника и со тоа се смета дека е извршена уредна достава, по истекот на 8 дена.

Работникот _____ има право на приговор во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Член 41

За време на отказниот рок работодавачот на работникот ќе му овозможи отсуство од работа поради барање ново вработување 4 часа во текот на работната недела, со тоа што времето на користење го одредува работникот.

За време на отказниот рок работникот има права и обврски од работен однос.

Член 42

Работодавачот ја потврдува наведената одлука ако е донесена во согласност со законот.

Органот на управување на работодавачот ја преиначува нападнатата одлука ако фактите не се правилно утврдени, ако погрешно е применет законот, Општиот колективен договор за стопанството на РМ, овој Колективен договор и колективен договор на ниво на работодавач.

Член 43

Во постапката пред органот за одлучување односно по приговорот, работникот може да го застапува синдикалниот претставник кај работодавачот или овластен застапник од Синдикатот на Градежната и Градежната и Дрвната индустрија.

Товарот на докажување дека постои оправдана причина за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување го сноси работодавачот.

Член 44

По приговорот надлежниот орган за одлучување може одлуката за отказ да ја поништи, да ја потврди или да ја преиначи.

Доколку оцени надлежниот орган дека одлуката за откажувањето на договорот за вработување е неоправдана и ја поништи или преиначи одлуката, обврзан е да наложи враќање на работникот на работа и да утврди надомест на штета во висина на штетата што ја претрпел работникот.

Одлуката на надлежниот орган за одлучување во втор степен е конечна.

По врачувањето на конечната одлука или кога не е донесена одлука во законски предвидениот рок од работодавачот, работникот има право согласно со Законот за работни односи да покрене постапка пред надлежниот суд.

2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот**Член 45**

Работникот може да го откаже договорот за вработување во секое време од причини наведени во членот 100 став 1 од ЗРО и има право на испратнина и обезштетување во висина од 1 плата за секои 3 години работен стаж, но максимум до 6 плати.

Изјавата за откажување на договорот за вработување согласно со претходниот став се поднесува до законскиот застапник на работодавачот во писмена форма, со точно наведена причина согласно со членот 100 од ЗРО.

Во случај на откажување на договорот од страна на работникот од други причини работникот е должен да се придржува до отказните рокови утврдени со закон, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини**Член 46**

Како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведо поголеми промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Во случаите кога ќе настанат предвидените промени од став 1 на овој член, на работникот може да му престане работниот однос на начин и постапка предвидени со Законот за работни односи, со овој Колективен договор и со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 47

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини ја известува синдикалната организација на Синдикатот на Градежната и Градежната и Дрвната индустрија кај работодавачот и се консултира и советува, а за намерата треба да даде свое мислење во рок од 30 дена.

За постапката за утврдувањето на потребата од престанок од работа на повеќе од 150 работници или повеќе од 5% од вкупниот број на работници кај работодавачот се изготвува и применува програмата донесена од надлежен орган на работодавачот по претходно добиено мислење од синдикалната организација на Синдикатот на Градежната и Градежната и Дрвната индустрија кај работодавачот која е должна да достави мислење во рок од 30 дена.

Доколку не се произнесе синдикатот во предвидениот рок, се смета дека ја прифатил програмата.

Програмата ги содржи следниве елементи:

1. Општи податоци за друштвото;
2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување:
 - укинување на работно место,
 - намалување на број на извршители на работно место;
3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;
4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;
5. Финансиски и други средства што треба да се обезбедат за спроведување на програмата;
6. Рокови и носители на активностите за спроведување на програмата.

Член 48

Бројот и структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување кај работодавачот, поради економски, технолошки, организациски, структурни или слични причини (деловни причини), се утврдува врз основа на следните основни критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- вкупен работен стаж;
- работно искуство;
- возраст;
- видот и значењето на работното место;
- резултати од работата.

Член 49

Критериумите од членот 48 од овој Колективен договор се вреднуваат според следниве мерила:

1. Стручна подготовка и квалификација:

VII-1 степен 50 бода

VII степен 40 бода

VI степен 30 бода

V степен 25 бода

IV степен 20 бода

III степен 15 бода

II степен 10 бода

I степен 5 бода

2. Работен стаж

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

– од 11 до 20 години 3 бода

– од 6 до 10 години 2 бода

– до 5 години 1 бод

3. Работно искуство

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

– од 11 до 20 години 3 бода

– од 6 до 10 години 2 бода

– до 5 години 1 бод

4. Возраст

Врз основа на возраста, работниците добиваат по 1 бод за секоја година старост.

5. Видот и значењето на работното место
Врз основа на видот и значењето на работното место, работниците ги добиваат следните бодови:

- за IX и VIII група 5 бода
- за VII и VI група 4 бода
- за V и IV група 3 бода
- за III група 2 бода
- за II и I група 1 бод

6. Резултати од работата

Резултатите од работата се одредуваат врз основа на квалитетно и навремено извршување на работите, рационално и економично користење на средствата за работа и работното време, самоиницијативно извршување на работните задачи и вршење на дополнителни работни задачи без посебно барање од работодавачот, вршење на дополнителни работни задачи кога се бара тоа од него, иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во заштедата и зголемувањето на добивката.

Резултатите од работа се оценуваат според следните бодови:

Степен Опис Бодови

6 Иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во заштедата и зголемувањето на добивката

6

5 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место, самоиницијативно исто така работи дополнителни задачи, без посебно барање од работодавачот.

5

4 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место и врши дополнителни налози, кога се бара тоа од него.

3

3 Работникот работи задачи во согласност со барањата на работното место.

2

2 Работникот не ги работи самостојно налозите во согласност со барањата на работното место: потребно е да се врши надзор за да ги изврши налозите.

1

1 Работникот не ги врши налозите во согласност со барањето на работното место.

0

Оценката за критериумот резултати од работа ја дава непосредниот претпоставен на работникот.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се додадат и други критериуми. Критериумите утврдени на ниво на работодавач се вреднуваат според мерила утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 50

Доколку според членот 49 од овој Колективен договор, работниците имаат ист вкупен број бодови, предност да го задржат работното место го имаат работниците според следниот редослед:

1. Доколку повеќе работници се распределени на работни задачи за кои согласно со систематизацијата на работните места се предвидени два степена на стручна подготовка, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат повисок степен на стручна подготовка од определен вид знаење;

2. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи кои имаат ист степен на образование, предност да го задржат работното место имаат оние работници што имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;

3. Доколку има поголем број работници на исти задачи, кои имаат ист степен на образование и исто работно искуство, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои, според оценката на непосредниот раководител, имаат резултати во извршувањето на работните задачи.

4. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи со ист степен на образование, исто работно искуство и исти резултати во извршувањето на работните задачи, предност да го задржи работното место има:

- работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
- работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- работник со хендикепирано дете;
- работник со професионално заболување;
- работник со намалена и изменета работна способност;
- еден од брачните другари кои се вработени кај работодавачот;
- работник кој претрпел повреда на работа и
- работник кој е со полоша економско-социјална положба.

По утврдувањето на бодирањето односно критериумите од претходниот став, надлежниот орган јавно ги истакнува на огласна табла бодовните листи.

Работниците кои сметаат дека се бодирани несоодветно имаат право на приговор против листата на бодирање.

За одлучување по приговорот и натамошната постапка за заштита на правата пред органите на работодавачот соодветно се применуваат одредбите од претходното поглавје.

Член 51

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, основицата _____ за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот на работникот му исплатува испратнина согласно со членот 97 став 1 од ЗРО.

Работодавачот може да исплати испратнина и над предвидената во Законот за работни односи.

Член 52

Програмата за решавање на вишокот работници мора да биде финансиски поткрепена.

Член 53

Одлуката за откажување на договорот за вработување поради деловни причини се доставува поединечно до секој работник.

Член 54

Во случај на повторно отпочнување со работа на правното лице по спроведена стечајна постапка се вработуваат невработените работници кои претходно работеле кај тој работодавач.

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 55

Работникот има право на плата. Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност и
- додатоци.

а) Основна плата

Член 56

Основната платата на работникот и степенот на сложеност со коефициентот за полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа се утврдува со договорот за вработување, и не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени за сложеност согласно со овој колективен договор.

– Под нормален учинок се подразбираат однапред утврдени работни резултати врз основа на општо прифатени норми и нормативи особено обемот и квалитетот на работата, економичност и ефикасност во користењето на средствата.

– За нормални услови на работа се сметаат услови во кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средина, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните. Овие услови се составен дел на конкретното работно место и се вклучени во најниската плата.

Член 57

При утврдување на најниска 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.

Најниската плата на работникот за работа со полно работно време да се утврди најдоцна до шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

Работодавачите од Градежната и Дрвната индустрија кои имаат повисока најниска плата од утврдена на најниска плата во овој Колективен договор си го задржуваат правото на таа најниска плата (не можат да ја намалат) и истата се вградува во Колективните договори на ниво на работодавач.

Најниската плата ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.01. тековната година.

Член 58

Основната плата се определува на тој начин што најниската плата од став 2 на претходниот член 57 на овој колективен договор се зголемува за степенот на сложеност на работното место.

Член 59

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група Степен на сложеност

I група:

Во оваа група спаѓаат едноставни рутински работи кои не бараат посебно образование, односно квалификација, како што се на пример:

- чистач во погон, канцеларија и кујна, општ работник и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,00 до 1,19.

II група:

Во оваа група спаѓаат помалку сложени работи и работни задачи, односно работа со помош на едноставни средства за работа за кои се доволни писмени упатства, односно интерна полуквалификација за извршување на наведените работи како што се на пример:

- копирант, портир и други.

Коефициентот на сложеност на работата е од 1,20 до 1,29.

III група:

Во оваа група спаѓаат средно сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појава на нови работни задачи. Извршувањето на овие работни задачи бара образование на ниво на квалификуван работник, како што се на пример:

- келнер, дактилограф, столар, сидар и други.

Коефициентот на сложеност на работата е 1,30 до 1,49.

IV група:

Во оваа група спаѓаат посложени и поразновидни работи и работни задачи за чие извршување се неопходни консултации. Извршувањето на овие работи и работни задачи претпоставува образование на средна стручна подготовка како што се на пример:

- оперативно-технолошки работи, работни задачи на технолошкиот процес на работа и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,50 до 1,69.

V група:

Во оваа група спаѓаат посложени работи и работни задачи кои бараат повисок степен на самостојност во извршувањето на работите и работните задачи, како што се на пример:

- мајстор во производство, обработка и преработка на тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,70 до 1,89.

VI група:

Оваа група подразбира и работни задачи во непосредното производство, работи на организирање, водење на подготовка на процесот на трудот, посебни задачи во областа на услугите, административни и деловни функции, за што е потребно виша стручна подготовка, како што се на пример:

- оперативен технолог за производство на суров тутун, оперативен технолог во обработка и преработка на суров тутун, организатор за заштитата на суров тутун и нега и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,90 до 2,29.

VII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи што бараат иницијативност и креативност на работникот во стручно работење на подготовки, анализи и организација на работниот процес, за што е потребно заокружено теоретско и практично знаење, за чие извршување е неопходно образование на ниво на висока стручна подготовка, како што се на пример:

- технолог во производство и обработка на суров тутун, технолог за

обработка, нега и заштита на суров тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е 2,30 до 2,69.

VIII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи за што е неопходно специјалистичко знаење заради извршување на високи стручни и сложени работи, вклучувајќи и работи во научно-истражувачки проекти. За работници од оваа група потребно е образование на ниво на висока стручна подготовка и завршена специјалистичка програма на образование или магистратура, како што се на пример:

- специјалисти за производство, технологија, одржување, економски истражувања, маркетинг, координатори и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 2,70.

IX група:

Оваа група подразбира најсложени работи и работни задачи со најголемо знаење за водење на процесот на производство, за чие извршување се неопходни одредени високи специјализации, докторат на науки, како што се на пример:

- креативни работи во производство, развојот на нови технологии, аналитички истражувања, научно-истражувачки работи, координација и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 3,00.

Со колективен договор на ниво на работодавач се доувердуваат работните места од групите од I до IX.

Член 60

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за одредени работни места.

Член 61

Основната плата се пресметува и исплатува како месечна плата најдоцна 15 дена по изминување на исплатниот период.

Со колективен договор на ниво на работодавач, работодавачот и синдикатот можат да утврдат и неделна плата која се пресметува и исплатува со истекот на работната недела.

Член 62

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија кај работодавачот може да утврди отстапување од најниската плата утврдена со членот 57 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во рок од 1 година од настанувањето на причините во смисла на став 1 на овој член.

б) Дел за работна успешност

Член 63

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се:

обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на работодавач и друг акт на работодавачот.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила.

Резултатите од работењето на работникот согласно со претходниот став ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, има право на 100% од основната плата за одделната група на која е распореден работникот.

Член 64

Во случај кога повеќе од 30% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Член 65

Дел од платата врз основа на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата или во друг термин кој е поповолен за работодавачот.

г) Дел за деловна успешност

Член 66

На работникот може да му се исплати и дел врз основа на деловна успешност на работодавачот.

д) Додатоци на плата

Член 67

Основната плата за одделни степени на сложеност на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

– работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

– при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

– работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

Со колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето врз таа основа не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови на работа.

Член 68

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- за прекувремена работа35%
- за работа ноќе.....35%
- за работа во три смени.....5%
- за работа во недела.....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%.

Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

Правото на зголемен надоместок врз основа на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавачот основната плата на работникот врз основа на став 1 на овој член може да се зголеми.

Член 69

Основната плата на работникот се зголемува за најмалку 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 70

Платата на членовите на органите на управување и работниците со посебни овластувања и одговорности утврдени со Статутот или друг акт на работодавачот, ја определува органот што ги избрал, во согласност со актот на работодавачот.

Член 71

Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, односно вработување на друга соодветна работа, преквалификација или доквалификација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, со овој Колективен договор односно на ниво на работодавач.

Член 72

Најниската плата на работник кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, а е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примал пред распоредувањето, валоризирана за тековниот пораст на платите кај работодавачот.

2. Надоместоци на плата**Член 73**

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- боледување (за време на привремена неспособност од работа);
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- за време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- слободни денови од работа;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- синдикално образование;
- за време на отказан рок и
- други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од претходниот став на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци доколку со закон поинаку не е определено.

Доколку работникот не примал плата во тој период, му припаѓа надомест во висина на најниската плата на ниво на работодавач.

Член 74

Работникот има право на надомест на плата врз основа на придонесот од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Работодавачот и синдикатот можат да утврдат критериуми за утврдување на висината на надоместокот врз оваа основа со колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 75

За време на приправничкиот стаж и пробна работа на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од платата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 76

Работниците што се упатуваат на привремен вонреден одмор имаат право на надомест на плата во висина од најмалку 80% што ја оствариле во претходниот месец пред да бидат упатени на ПВО.

Надоместокот од став 1 на овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавачот.

Работниците од став 1 на овој член додека се наоѓаат на ПВО немаат право на регрес за исхрана и трошоци за превоз.

Член 77

За време на временна неспособност за работа поради болест до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%, до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледување од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основницата утврдена со закон.

За време на временна неспособност за работа поради повреда на работа и професионално заболување работникот има право на надоместок на плата во висина на неговата плата исплатена во претходниот месец.

Член 78

Надоместокот на плата на работникот за време на прекин на работниот процес од деловни причини изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Член 79

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата, неплатени придонеси и надоместоци, непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100% од основната плата на работникот, за време од 5 работни дена за остварени права, а над 5 работни дена 60% од основната плата на работникот.

Член 80

Работникот добива надоместок на плати и тоа:

- за деновите поминати на годишен одмор;
- за деновите на празниците согласно со законот, или определени како неработни денови од страна на надлежен државен орган;
- за деновите на платено отсуство согласно со овој колективен договор;
- за време на стручно оспособување и преквалификација односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- за време на извршување на синдикални активности, избраните членови во органите на синдикатот на повисоко ниво, претседателот на синдикалната организација и членовите на синдикалниот одбор.

Основницата за пресметката претставува остварената плата на работникот во тековниот месец.

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата**Член 81**

Работникот има право и на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- надомест за исхрана;
- надомест на трошоци за превоз до и од работа;
- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство;
- теренски додаток;

- надомест за одвоен живот;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот.

Покрај надоместите од став 1 на овој член согласно со колективен договор, на работникот му се исплатува надоместок и за:

- регрес при користење на годишниот одмор;
- новогодишен надоместок;
- јубилејни награди за работа кај ист работодавач;
- заминување во пензија;
- непрекинато боледување;
- потешки последици од елементарни непогоди;
- во случај на смрт на работник.

Основицата за пресметување на надоместите на работниците преставува просечната месечна плата по работник во земјата исплатена во претходните 3 месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

Работодавачот, доколку не организирал исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата за износот на трошоците по основ на исхрана за време на работа и превоз до и од работа, пресметани согласно со закон и колективен договор.

Трошоците за исхрана изнесуваат во висина од 25% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Со колективен договор на ниво на работодавач надоместите од претходниот став можат да бидат зголемени.

Член 82

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од 8% од просечната месечна плата исплатена по работник во Републиката во претходните 3 месеци и надоместок на трошоците за ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

Член 83

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

- за секои 24 часа поминати на службен пат;
- за остатокот на времето подолго од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од еден ден;
- кога службеното патување трае подолго од 12 часа, а пократко од 24 часа.

Половина дневница му припаѓа на работникот, ако траело патувањето повеќе од 8, а помалку од 12 часа, како и за остатокот од времето поминато на пат подолго од 8, а пократко од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од 1 ден.

Член 84

Надоместокот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се утврдуваат во висина на дневницата предвидена во Уредбата за дневниците за службено патување, што на републичките органи им се признаваат како материјални трошоци.

Член 85

Работникот има право на надомест на трошоците за превоз при службеното патување во земјата и во странство.

На службеното патување работникот може да користи:

- возило на работодавачот;

- автобус;
- воз (кола за спиење);
- авион;
- брод.

Во исклучителни случаи, за службено патување може да се користи и приватно возило, рентакар или такси.

Налогодавачот во налогот го определува средството кое ќе го користи работникот на службеното патување, водејќи сметка тоа да биде најрационално и економично.

Кога работникот за службено патување користи сопствено возило, се признава за секој изминат километар по 30% од цената на литар гориво за сопственото возило.

Член 86

Работникот има право на теренски додаток во земјата, за работа на терен надвор од седиштето на работодавачот, во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и др.), во висина утврдена согласно со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 87

За одвоен живот од семејството на работникот му следува надомест за одвоен живот во висина од најмалку 60% од остварената просечна месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Работникот го користи правото на овој надоместок во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана.

Доколку на работникот му е обезбедено сместување или исхрана, надоместокот се намалува за 25%.

Под одвоен живот од семејството се смета времето поминато на работа надвор од местото на живеење во траење над 30 дена непрекинато.

Член 88

Работникот има право на топол оброк за време на работа.

Ако нема организирано исхрана, се исплаќа надоместок во висина од 25% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Член 89

Дневниците за службено патување, регресот за исхрана и теренскиот додаток се исклучуваат меѓусебно.

Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 90

На работниците на кои не им е обезбеден превоз до и од работа, им се исплатува надомест во висина на возниот билет од локалниот јавен превоз.

Надоместокот од претходниот став се исплатува ако од местото на живеење до работното место има над 2 км.

Член 91

Висината на регресот за годишен одмор изнесува една просечна месечна плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Член 92

Висината на новогодишниот надоместок за време на новогодишните празници изнесува 65% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во претходните три месеци.

На ниво на работодавач може да се утврди поголем износ.

Новогодишниот надоместок да се исплати заклучно со 31.12. во тековната година, но не подоцна од 31.03. наредната година.

Член 93

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина на најмалку 3 просечни месечни плати исплатени во последните 3 месеци на ниво на Република Македонија.

Член 94

Во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплаќа еднократна парична помош во висина од 3 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Во случај на смрт на член од потесното семејство на работникот му се исплатува помош во висина на 2 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Под потесно семејство на работникот во смисла на став 2 од овој член се подразбира брачниот другар, децата на работникот и лица што ги издржува врз основа на закон.

Член 95

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци, на работникот му се исплатува еднократна помош во висина од 1 просечна месечна плата исплатена во републиката во претходните 3 месеци.

Член 96

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на работникот му се исплатува надомест од најмалку 1 просечна месечна плата во Р.М.

Член 97

За непрекината работа во Друштвото, на работниците им се дава во пари или друг вид награда во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач за:

- за 10 години,
- за 20 години и
- за 30 години.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 98

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае 5 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач согласно со закон може да се утврди пократко неделно работно време од 40 часа.

Со одлука од претходниот став се утврдуваат условите и деловите од работниот процес на работодавачот за кои се скратува работното време.

Работното време од став 3 на овој член се смета за полно работно време.

Член 99

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и работи штетни по здравје, кои штетно влијаат врз неговото здравје односно работната способност не може во целост да се отстрани или да се попречи со примена на заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно со штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност во согласност со закон и колективен договор.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места кај работодавачот. Елементи за потешки услови за работа кои задолжително мора да се земат предвид се следниве:

- влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др);
- физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материи и др);
- опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од заstrupување, експлозија, жешки и жжарени предмети или материи, нагризувачки материјали и др.).

Член 100

Кога тоа го бара природата на дејноста односно работата и работните задачи и организацијата на работата, подобро користење на средствата за работа, порационалното користење на работното време и извршување на определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување на пресметки и анализи, спазување на одредени рокови во интерес на работодавачот, овластениот работник му предлага на раководниот орган да донесе одлука за прераспределба на работното време.

Прераспределбата на работното време се врши така што во определени временски периоди во текот на годината биде подолго од осум часа дневно, а во останатиот период пократко од осум часа дневно, со тоа што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината, а да се обезбеди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој не може да биде пократок од 12 часа.

Како полно работно време од осум работни часа се смета и работно време, пократко од осум часа, а подолго од четири часа, и во тој случај на работникот му следува исхрана.

Прераспределбата на работното време во писмена одлука ја донесува овластениот работник.

Член 101

Дневното работно време, вклучувајќи и прекувремена работа не може да трае повеќе од 10 часа дневно, а најмногу 190 часа годишно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.

Член 102

Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите, и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со акт на работодавачот.

Промена на дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден.

Член 103

Евиденцијата за полното работно време ја организира и врши овластена надлежна служба или овластен поединец назначен од работодавачот со вообичаени средства и на начин утврдени со ЗРО.

Претставникот на синдикатот има право на увид во евиденцијата во врска со користењето на полното работно време вкупно и поединечно за секој работник.

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Паузи за време на работното време

Член 104

Времето за користење на 30 минутна пауза за време на работното време, утврдено со ЗРО, се регулира со интерен акт на работодавачот.

Одмор помеѓу два последователни дена

Член 105

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

Неделен одмор

Член 106

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато по правило во недела.

Заради објективни, технички и организациски причини на работникот може да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

2. Платен вонреден одмор

Член 107

Во услови и околности на целосно или делумно престанување на производниот процес од деловни причини или намалување на обемот на работата во одредени организациски делови односно делови на производниот процес, односно работа кај работодавачот, работниците од тие организациски делови односно производни процеси се упатуваат на платен вонреден одмор (во понатамошниот текст ПВО).

Синдикалниот претставник не може да биде упатен на платен вонреден одмор.

Член 108

Одлука за организирање на ПВО донесува органот на управување во друштвото.

Овластен работник од работодавачот го определува организацискиот дел и делот на производниот процес односно работата во која се исполнети условите и околностите за организирање на ПВО и времетраењето на организирањето на ПВО со изготвена програма претходно разгледана од Синдикалната организација на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија кај работодавачот и добиено мислење од неа.

Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ПВО, овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ПВО, и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ПВО и ја определува должината на тој одмор.

Приговорот поднесен против решението за упатување на работникот на ПВО не го задржува извршувањето на решението.

По престанување на условите и околностите, овластениот работник со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ПВО во соодветниот организациски дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно производство односно работа по истиот.

Член 109

На работните места каде што процесот на производството и работата го дозволуваат тоа, се врши наизменично упатување и враќање на работниците на ПВО при што се обезбедува сигурноста на објектите и постројките и квалитетот на работата.

Член 110

Упатувањето на работниците на ПВО може да трае 3 месеци во текот на една календарска година.

Член 111

Синдикалните претставници имаат право да бараат информации за применување на одлуката за упатување на ПВО и нејзиното спроведување.

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 112

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

Должината на годишниот одмор над законски утврдените 20 работни дена се зголемува според степенот на сложеност на работното место, работниот стаж, условите за работа, возраста и инвалидноста.

Годишниот одмор на работникот согласно со критериумите од став 2 се зголемува:

1. за времето поминато во работен однос:
 - до 10 години работен стаж 1 работен ден
 - од 11 до 20 години работен стаж 2 работни дена
 - од 21 до 30 години работен стаж 3 работни дена
 - над 31 година работен стаж 4 работни дена
2. за сложеноста на работите на работното место:
 - I, II, III степен на стручна подготовка 1 работен ден
 - IV, V, VI, степен на стручна подготовка 2 работни дена
 - VII, VIII, IX степен на стручна подготовка 3 работни дена

3. за неповолни услови за работа до 3 работни дена

4. здравствената состојба и други социјални услови во кои живее работникот до 3 работни дена

5. за бенифициран стаж утврден за одредена работа до 3 работни дена

Повозрасен работник маж со над 59 години и жена со над 57 години живот, работник-инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

Работник помлад од 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми.

Дојзината на годишниот одмор се утврдува така што на 20 работни дена се додаваат деновите од став 3, на овој член.

Доколку го надминува работникот максимумот врз основа на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор стекната по точките 3 и 5 од став 3 на овој член може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Член 113

Со колективен договор на ниво на работодавач се определува траењето на годишниот одмор за работниците кои работат под потешки услови за работа и за други категории работници, но не подолго од 36 работни дена.

Под потешки услови за работа во смисла на претходниот став се смета онаа работа за која е утврден бенифициран стаж, работа со скратено работно време, особено тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа во вода или влага, работа изложена на јонизирачки зрачења, работа на висока температура и гасови, работа во прашина, работа со хемикалии, работа со нагризувачки материјали.

Член 114

Годишниот одмор се користи во непрекинато траење.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела.

Ако работникот го користи годишниот одмор во делови, првиот дел го користи во траење од најмалку 12 работни дена без прекин во текот на календарската година, а вториот дел до крајот на месец јуни во наредната година.

Работникот кој сака вториот дел од годишниот одмор да го користи по сопствена желба, треба најмалку 8 дена пред одењето на одмор да поднесе писмено барање до раководителот на работната единица во која работи, заради обезбедување на непрекинато работење во работната единица, за кое нешто одлучува овластениот раководител.

Ако за време на годишниот одмор работникот користи боледување, должен е за тоа веднаш да го извести непосредниот раководител.

Времетраењето на боледувањето не се смета во годишниот одмор.

Член 115

Работникот има право 2 дена од годишниот одмор да користи по своја желба за свои лични потреби, за што е должен да го извести непосредниот раководител пред користењето на тоа право и да добие одобрение од истиот.

Саботите се сметаат како неработни денови при користењето на годишниот одмор.

Ако работникот повторно заснова работен однос во рок од 5 дена од престанокот на претходниот работен однос не се смета за прекин на работа заради стекнување на право на годишен одмор.

Член 116

Работникот го користи годишниот одмор согласно со планот за користење на годишни одмори донесен кај работодавачот.

При изготвување на планот за користење на годишни одмори се води сметка истите работници да не го користат годишниот одмор секоја година во исто време, како и за желбите на работниците, доколку тоа не е во спротивност со барањата на процесот на работа.

Решение за користење на годишен одмор донесува раководниот орган на работодавачот или лице овластено од него.

4. Платен одмор**Член 117**

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на една календарска година во следните случаи:

- за склучување брак.....3 дена
- за склучување брак на дете.....2 дена
- за раѓање или посвојување 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 или друг испит за потребите на работодавачот3 дена
- за селидба на семејството од едно на друго место.....2 дена
- за селидба на семејството во исто место.....1 ден
- за елементарни непогоди3 дена
- и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на причината врз основа на која се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 118

Работникот може да отсуствува од работа и да му се исплатува плата и во следниве случаи:

- кога е упатен на стручно усовршување или образование;
- кога е упатен на научно-стручна работа;
- кога е упатен на синдикално школување и усовршување.

Член 119

Доброволните дарители на крв имаат право на два последователни работни денови за секое давање крв и тоа денот кога дава крв и наредниот ден.

Во случај на давање крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни дена.

Слободните денови се сметаат како денови поминати на работа.

Член 120

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

- за неа на член на семејство;
- _____ за изградба или поправка на кука, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за подготовка и полагање на стручен испит;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи по барање на работникот.

За време на користење на неплатеното отсуство, на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

Член 121

Решение за користење на отсуството од работа со надомест и без надомест на плата како и за мирување на правата и обврските предвидени со закон и со овој колективен договор, донесува надлежен орган на работодавачот.

Член 122

За користење на платено или неплатено отсуство од работа, работникот е должен да поднесе писмено барање до надлежниот орган на работодавачот.

Х. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ**Член 123**

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со закон, со колективниот договор и со договорот за вработување.

Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената и дополнувањето и примената на колективниот договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

Член 124

Споровите што не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

Помирувањето е процес во кој независна трета страна определена од страните во спорот им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определите страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 125

Лицата помирувачи, односно арбитри страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи односно арбитри што ја утврдуваат самите.

Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 126

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на миреење и пред посебен мировен совет.

Постапката за помирување започнува со предлог од која било страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанувањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена. Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Во случај, другата страна да не одговори на предлогот, не именува член за мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 127

Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 128

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

Постапка пред арбитража

Член 129

Во случај на колективен работен спор, која било од страните во спорот може да поднесе предлог за постапка пред арбитража, во рок од 8 дена од денот на настанувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

Страните во спорот заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од Листата на арбитри.

Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Одлуката на арбитерот е конечна и задолжителна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

XI. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ (комуникација помеѓу работодавачот и синдикатот)

Член 130

Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, а особено за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациски промени;
- одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците;
- годишни деловни резултати;
- други значајни деловни и развојни решенија;
- други прашања од заеднички интерес.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно и може да се врши, преку гласило, билтен, на состаноци и на друг начин утврден од страна на работодавачот или со колективен договор на ниво на работодавач.

Учество на работниците во работењето

Член 131

Органот на управување на работодавачот, во рамките на своите надлежности се грижи за остварување на правата на работниците во согласност со Законот, Статутот на работодавачот, овој Колективен договор и со други општи акти, со кои на работниците им се овозможува:

1. Да го следат извршувањето на одредбите на овој Колективен договор и на другите акти на работодавачот кои се однесуваат на социјалната и економската положба на работниците;
2. Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и
3. Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот.

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 132

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

Работникот може стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано во текот на работното време, работникот користи платено отсуство поради оспособување и образование.

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорените страни во однос на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот се уредуваат со акт на работодавачот.

Член 133

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му се исплаќа редовно и соодветен износ на трошоците сврзани со тоа, како што се:

- превоз;
- котизација, школарина;
- трошоци за исхрана и
- трошоци за престој.

Член 134

По завршувањето на стручното оспособување, пре-квалификација односно доквалификација, за потребите на работодавачот, работодавачот може да му понуди нов договор за вработување на работникот.

Ученици и студенти**Член 135**

Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практич-на работа.

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа кај работодавачот им се обезбедува обука за заш-тита при работа, соодветни заштитни средства, ис-храна и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани, и соодветен инструктор.

Одлука за прием на ученици и студенти на практич-на донесува овластено лице.

ХИ. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ**Член 136**

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

Активноста на синдикатот во согласност со став 1 од овој член, не може да се ограничи или да се спречи со акт на органите на работодавачот.

Член 137

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

На претседателот на синдикалната организација и на членовите на синдикалниот одбор им се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или со ли-це овластено од него и со сите работници во претприја-тието, кога тоа е неопходно за остварување на функци-јата на синдикатот.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 138

На барање на синдикатот, му се обезбедуваат след-ниве услови:

1) Пристап кон податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз мате-ријалната и социјалната положба на работниците како и информација за вкупната општествено- економска, материјална и социјална положба на вработените во друштвото;

2) Со свои мислења и предлози да учествува во по-стапката на донесувања на одлуки кои имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгле-даат истите во присуство на претставник на синдика-тот;

3) Да дава мислења за одговорност на работникот за сторени повреди на работната должност и работните обврски како и застапување на работниците пред над-лежниот орган на работодавачот и надвор од Него.

Работодавачот е должен да обезбеди работни про-стории, да обезбедува стручни, административни и тех-нички услови за работа на синдикалната организација на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустријакај работодавачот, што се регулира со посебен договор за дејствување и работа на Синдикатот кај работодавачот.

Работодавачот ја пресметува синдикалната члена-рина од платата и согласно со одлуката на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија, ја пренесува на соодветните синдикални сметки или на синдикалната организација која врши понатамошна прераспределба на синдикалната членарина согласно со одлуката.

На претставникот на синдикатот да му се овозможи непречено комуницирање со претставниците на орга-ните на управување, со работорводните органи и да му се дозволи пристап до одредени работни места кога е потребно тоа за остварување на функцијата на синди-катот и заштита на неговите членови.

Кога на органите на управување кај работодавачот се расправа за правата на работниците, на синдикални-от претставник му се овозможува учество во расправата.

На синдикалните претставници им се овозможува отсуство од работа со надомест на плата за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конферен-ции и др.

Член 139

Претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикалната организација имаат посебна заштита и не можат да бидат повикани на одговорност ниту дове-дени во понеповолна положба, вклучувајќи го преста-нокот на работниот однос, поради членство во синди-катот или учество во синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако по-стапуваат во согласност со закон и со колективен дого-вор.

Посебната заштита на претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикатот трае за време на нивниот мандат и 2 години потоа.

Како синдикален претставник се сметаат и функци-онерите во синдикатот, кои се вработени кај работода-вачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски.

Член 140

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на платен вонреден одмор (ПВО);
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни при-чини.

Член 141

Со одлука на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустријасе утврдува бројот на синдикалните прет-ставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на синдикалните одбори во синдикалните организации и бираните претставници во повисоките органи на синди-катот.

Член 142

Претседателот на синдикалната организација кај работодавачот функцијата ја врши професионално во синдикална организација со над 300 членови на синди-калната организација на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустријаво договор со Синдикатот на Гра-дежната и Дрвната индустрија.

За време на вршењето на функцијата нему му при-паѓа плата во висина на платата што ја имал пред от-почнувањето на функцијата.

Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија и синдикално образование и оспособување.

Претседателите на синдикалните организации, во друштва со помал број на вработени, односно помалку од 300 членови, заради обавување на синдикалните активности во организацијата како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 40 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Членовите на синдикалниот одбор, заради обавување на синдикалните активности, како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 20 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Времето определено од ставовите 4 и 5 од овој член синдикалниот претставник ќе го користи според потребите на синдикалните активности.

Членовите на синдикатот и членовите на синдикалните органи синдикално се образуваат односно едуцираат, за што трошоците ги партиципира работодавачот, по програма на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија.

За тоа време синдикалниот претставник има право на надомест на плата во висина на неговата плата и сите други надоместоци.

Член 143

Претседателот како и членови на синдикална организација кои се избрани во повисоките органи на синдикатот, односно именувани во органите на синдикатот, чие вршење бара привремено да престанат да работат кај работодавачот, имаат право по престанување на функцијата што ја вршеле, во рок од 5 дена, да се вратат кај работодавачот на работи и работно место на кое претходно работеле или на соодветно работно место кое одговара на нивната стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XIV. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 144

Доколку работникот смета дека работодавачот не му обезбедува кое било од правата од работен однос утврдени со закон, колективен договор и со договорот за вработување, работникот има право да бара нивно исполнување и да го извести работодавачот и синдикалната организација.

Работодавачот е должен во рок од 15 дена да одговори во писмена форма на барањето.

Член 145

Ако правото врз основа на работен однос на работникот е прекршено со писмена одлука или со друг писмен акт на работодавачот, работникот има право во рок од 8 дена да поднесе писмено барање за поништување, укинување или преиначување на одлуката, односно конкретниот писмен акт, односно да го отстрани кршењето на правото.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 8 дена од врачувањето на писменото барање не одлучи по барањето, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Член 146

Доколку работникот смета дека одлуката за отказ на договорот за вработување е неоснована и незаконита може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежен суд.

Член 147

По барање на работникот, Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија кај работодавачот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Член 148

Во случај на колективен спор меѓу работодавачот и сите работници или поголема група работници, во врска со остварување на веќе утврдени права од работниот однос со закон или со колективен договор, спорот ќе се решава во постапка за помирување и арбитража.

Во случај на колективен спор сите рокови за индивидуално остварување и заштита на правата од работен однос, согласно со закон и колективен договор, почнуваат да течат со денот кога странките прогласиле неуспешност на преговарањето односно арбитражата.

Член 149

Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување и зголемување на правата од работниот однос утврдени со закон, Општ колективен договор и со овој Колективен договор.

Штрајкот на работниците кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија кај работодавачот, согласно со Статутот на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија, до раководниот орган на работодавачот, а на дејноста која ја опфаќа колективниот договор штрајкот го најавува претседателот на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија до Здружението на работодавачи против кого е насочен.

Штрајкот поради неосвистување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето.

Штрајкот, во случај надлежниот орган да одбие преговори во врска со членот 55 од овој колективен договор, или за други прашања согласно со одредбите од овој колективен договор, или за други поголеми права од работен однос, се најавува 7 дена по одбивањето.

Штрајкот во случај на започнати преговори во кои не е постигната согласност за синдикалните барања се најавува 7 дена од Спогодбата на претставниците на работодавачот и синдикатот дека преговорите за остварување (зголемување) на правата се неуспешни.

Штрајкот на работниците кај работодавачот односно во дејноста која ја опфаќа овој колективен договор го организираат и водат органите на синдикалната организација на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија кај работодавачот по претходна консултација со Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија, според Статутот на Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија.

За време на штрајк и по завршувањето на штрајкот, работодавачот односно неговите органи немаат право да преземаат мерки на одговорност за повреда на работниот ред и дисциплина ниту да го откажат договорот за вработување поради учество во штрајк.

Заштита при работа

Член 150

Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа. За обезбедување на потребните услови за заштита на работниците на рабо-

та, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон.

Работодавачот, при стапувањето на работникот на работа со договор за вработување, е должен да го запознае со сите опасности во работата и со правата и обврските во врска со заштитата на работа и услови за работа.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по живот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа.

Член 151

Работодавачот, врз основа на научни сознанија (меѓународни стандарди) и современите достигнувања, должен е да ја обезбеди работата на начин со кој се обезбедува сигурноста на работењето и заштитата на здравјето на работниците да презема мерки и да утврдува нормативи со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната сигурност, особено:

- да ги утврдува мерките за заштита на работа на начин и со средства со кои максимално би ја обезбедил сигурноста на работниците, да ги смалува можностите за повреда и професионални заболувања;
- да го информираат синдикалниот повереник за потешките повреди на работа, колективните несреќи, професионалните болести и слично;
- на работниците да им се обезбеди оспособување на подрачјето на заштита на работа и здравствена сигурност на работниците.

Посебна заштита на жената, младите, и инвалидните работници

Член 152

Работнички за време на бременост не смеат да ги извршуваат следниве работи:

- за кои се бара посебен услов, здравствена, телесна и психофизичка состојба;
- кои се утврдени како напорни;
- кои имаат штетно влијание врз здравјето на трудницата и врз бременоста.

Напорни и за здравје штетни работи кои не смеат за време на бременост да се обавуваат се:

- работи што предизвикуваат постојани и силни вибрации на телото и врева што предизвикува подолг притисок на телото;
- работи со опасни и предмети и материјали штетни по здравје;
- работи во простории во кои доаѓа до опасни зрачења;
- работи кај кои е потребно да се дигаат и пренесуваат товари;
- работи што се извршуваат претежно во нефизиолошка или присилна положба.

Член 153

Работникот со намалена работна способност и работникот кој работи на работа за која постои опасност од настапување на инвалидност, има право на работа на соодветно работно место според стручната подготовка и работното искуство.

Член 154

Работните места на кои не смеат да работат работници помлади од 18 години се определуваат со колективниот договор на ниво на работодавач.

XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 155

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

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

Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесникот-предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 156

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците во Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесувањето на барањето.

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по три члена во комисијата за усогласување.

Членовите на комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Колективниот договор.

Следење на примената на колективниот договор

Член 157

За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.

Толкување на колективниот договор

Член 158

Комисијата од член 157 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 159

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување.

Член 160

Трошоците за подготвување и следење на примена на овој Колективен договор, потписниците ги сносат подеднакво.

Член 161

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој Колективен договор се продолжува доколку страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на Колективниот договор.

Член 162

Овој Колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето пред нивното објавување се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во "Службен весник на РМ".

Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Синдикатот на работниците од комплексот на Градежната и Дрвната индустрија на Република Македонија, Синдикатот на Градежната и Дрвната индустрија,.

Член 163

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на РМ“.

Потписници на колективниот договор:

Федерација на независни синдикати за градежништво и дрвна индустрија на Македонија, Марјан Петрушевски, с.р. УНАСМ	Кластер на дрвната индустрија на Македонија, Нацко Симакоски, с.р. БКМ
--	---

967.

Врз основа на членот 32, став 5 од Уставот на Република Македонија и на членовите 203, 205, 206 став 2 и 210 став 1, од Законот за работни односи („Сл. весник на РМ“ бр.62/05), Федерација на Независни Синдикати во Индустријата на Македонија и Групацијата на Индустријата на Македонија при Бизнис Конфедерацијата на Македонија, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ОД ИНДУСТРИЈАТА

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и со Општиот колективен договор за стопанство на Р. Македонија, правата, обврските и одговорностите помеѓу работниците и работодавачите.

Член 2

Колективниот договор ги обврзува сите работници и работодавачи, од оваа дејност, членови на Индустријата и на Групацијата на Индустријата при Бизнис Конфедерацијата на Македонија.

Член 3

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права на работниците од оние утврдени со закон, со Општиот колективен договор или со овој Колективен договор. Со колективен договор на ниво на работодавач не можат да бидат утврдени помали права на работниците од правата утврдени со закон, со Општиот колективен договор и со овој Колективен договор.

Одредбите од колективниот договор на ниво на работодавач спротивни на став 2 од овој член се ништовни и не можат да произведуваат правно дејство.

Забрана на дискриминација

Член 4

Во случај на дискриминација работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 плати. Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната плата на ниво на РМ исплатена во месецот пред утврдувањето напостоењето на дискриминацијата.

Договор за вработување

Член 5

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување работникот го склучува лично, а во име на работодавачот договорот го склучува законскиот застапник запишан во регистарот на правниот субјект или претставник овластен од него. Договорот за вработување покрај содржината од членот 28 од ЗРО мора да содржи и подетални идентификациски податоци за странките односно матичен број на работникот и матичен и регистарски број на работодавачот.

Член 6

Договорот за вработување и правата од работен однос влегуваат во сила на денот утврден за отпочнување со работа во договорот за вработување.

Случаите кога работникот од оправдани причини не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- смртен случај на член на потесно семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.);
- други случаи предвидени со колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување.

Посебни услови за засновање работен однос

Член 7

Посебните услови можат да се предвидат како услови за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: посебната стручна подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство и други специфични услови утврдени за работното место во актот за систематизација на работодавачот.

Во договорите за вработување, работодавачот не може да утврди посебни услови кои значат дискриминација на кандидатите по која било основа.

За извршување на работите на работните места за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка, или друг вид стручна способност, не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Склучување на нов променет договор за вработување во текот на траењето на работниот однос

Член 8

Во случај на промена на работното место со работникот се склучува нов променет договор за вработување. Работникот може да работи и на друго работно место, по негово барање или на барање на работодавачот ако прима иста или поголема плата ако за тоа се спогоднат со работодавачот.

II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начин за засновање работен однос

Член 9

Одлука за потребата од засновање работен однос донесува работодавачот, односно органот што ќе го определи тој. Работодавачот ја обезбедува потребата од работници на начин утврден со Законот за работни односи.

Работодавачот е должен да ја определи стручната подготовка потребна за извршување на работните задачи за работното место со општ акт на работодавачот.

Член 10

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот.

Член 11

Пред донесување на одлуката за избор на определено работно место, ако тоа е утврдено како посебен услов за засновање работен однос, се врши проверка на способностите за вршење на работите на работното место, освен за приправниците и работници без квалификации.

Проверката на способноста за вршење на работите на работното место го врши комисија именувана од надлежниот орган на работодавачот. Комисијата е составена од 3 членови, кои мора да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и работникот чии работни и стручни способности се проверуваат.

Лицето што ќе добие негативна оценка од комисијата, се смета дека не ги исполнува посебните услови и не може да заснова работен однос.

Член 12

Проверката на работната способност за вршење на работите на работното место пред донесување на одлуката за засновање работен однос може да се врши писмено и практично со:

- тестирање;
- разговор;
- практична работа.

Член 13

За начинот, времето и местото на проверката на работната способност, кандидатот се известува по писмен пат, по потреба и преку Центрите за вработување.

За проверување на способноста на кандидатите, комисијата составува записник во кој ги внесува следниве податоци:

- називот на работодавачот;
- презиме и име на кандидатот;
- на кој оглас се пријавени;
- кога е извршено проверувањето;
- кои практични работи се извршувани;
- оценка на кандидатот (задоволува, не задоволува);
- состав на комисијата.

Комисијата го доставува записникот до надлежниот орган на работодавачот.

Член 14

Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

Со склучување на договорот за вработување работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност) во согласност со посебните прописи.

Примерок од склучениот договор за вработување се доставува до работникот.

Член 15

Кандидатот што не е избран има право на приговор во рок од 8 дена од приемот на известувањето, до органот утврден со колективен договор на ниво на работодавач.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 16

Работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот.

Работникот ја изведува работата во обем и на начин според технолошките стандарди на видот на работата на работното место и според упатства и насоки на претпоставениот овластен работник од работодавачот.

Член 17

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

Во случај работникот да одбие да работи согласно со претходниот став должен е писмено да го извести работодавачот и претставникот на работниците за заштита при работа за причините поради кои одбива да работи.

До колку работодавачот смета дека во работата не постои опасност по животот и здравјето на работникот и дека прекинет на работа е неоснован, должен е писмено да го извести работникот и да побара посредување на трудова инспекција.

Член 18

Работникот _____ е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од 1 месец, освен во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување, со оглед на природата на технологијата на работата, би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и neodложни дејства;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која е за него поповолна.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Член 19

Работодавачот има обврска да му ги обезбеди на работникот сите услови и претпоставки за навремено и безбедно извршување на работите и работните задачи во рамките на описот и содржината на работа на работното место за кое работникот засновал работен однос:

- редовно да му исплатува плата;
- надоместоци на плата;
- трошоци во врска со работата;
- соодветна заштита при работа и посебна заштита при работа, согласно со закон, со Општиот колективен договор за стопанство, овој Колективен договор, колективен договор на ниво на работодавач и договорот за вработување.

V. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Член 20

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот може да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува најмногу 6 месеци утврдени по групи на сложеност во колективниот договор на ниво на работодавач.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го утврдува работодавачот.

Член 21

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието, доколку со друг закон не е поинаку решено;

- за работите од IV и V степен стручна наобразба - најмногу 3 месеци;
- за работите од VI степен стручна наобразба - најмногу 5 месеци;
- за работите над VI степен стручна наобразба - најмногу 6 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според Програма која ја подготвува работодавачот. Менторот што ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување, на приправникот му се утврдува начинот на извршувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може врз основа на предлог на менторот да се намали, но не помалку од половина-та од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на структурата и на работното подрачје за кое се оспобува приправникот.

Комисијата за приправничкиот испит е составена најмалку од 3 члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15, а не поголем од 45 дена. Доколку и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

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

Член 22

Работниот однос престанува со откажување на договорот за вработување на иницијатива на една од договорените страни, поради губење на работната способност на работникот утврдено од надлежен орган согласно со законот, поради возраст на работникот, поради истекот на договорениот рок до колку договорот за вработување е склучен на определено време, поради смрт на работникот или работодавачот (физичко лице), односно престанок на правниот субјективитет на работодавачот (правно лице) поради стечај или по друга основа, со писмена спогодба меѓу странките, со судска пресуда и во други случаи утврдени со закон.

Откажувањето на договорот за вработување задолжително се изразува во писмена форма.

Откажувањето на договорот за вработување на иницијатива на едната од договорените странки согласно со став 1 може да биде условено со отказан рок согласно со Законот за работни односи.

1. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот

Член 23

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, доколку за откажувањето нема оправдани причини сврзани со способноста или со однесувањето на работникот (лична причина или причина на вина на страна на работникот) или за потребите на функционирање на работодавачот (деловни причини).

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, поради причини сврзани за однесувањето на работникот или за неговата работа пред да му се овозможи да се брани по изнесените наводи, освен во случаи кога од работодавачот оправдано не може да се очекува да му даде таква можност (тешка повреда на работните обврски со која се доведува во прашање функционирањето на работодавачот).

Член 24

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување со отказ на работникот, поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата или причини на вина (лична причина од страна на работникот) доколку кршењето на работната дисциплина или неисполнувањето на обврските од работа е утврдено со посебна постапка (сослушување на прекршителот, на сведоци и изведување на докази).

Член 25

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот.

Врз основа на извештајот од непосредниот раководител, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот, истиот е должен да му даде писмено упатство и насоки за правилно извршување на работните обврски и да го предупреди дека не е задоволен од начинот на нивното извршување.

По добивање извештај од непосредниот раководител дека работникот во утврдениот рок од 30 дена не го подобри своето работење, одлука од став 1 на овој член донесува органот на управување на работодавачот.

Член 26

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако е работникот неспособен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

Утврдувањето дека е работникот неспособен да ги извршува работните задачи го врши комисија формирана од органот на управување на работодавачот.

Комисијата брои три члена, а членовите треба да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка што се бара за работното место. Комисијата треба да прибави потребни податоци за условите, околностите и за причините за неспособноста на работникот да ги извршува работните задачи на работното место.

Член 27

На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговите знаења и способности за извршување на работите од работното место на кое е распореден.

За почетокот на постапката писмено се известува Синдикатот.

Работникот и Синдикатот имаат право на увид во документацијата врз основа на која е започната постапката.

Член 28

Постапката за утврдување на неспособност на работникот да ги извршува работните задачи ја спроведува комисија врз основа на документацијата за најмалку едномесечно следење на работата на работникот.

Во време на следење се смета само физичкото присуство на работникот на работа.

Член 29

На работникот, кај кого е утврдена неспособноста за извршување на работните задачи, може да му биде понуден нов договор за вработување кој одговара на неговите знаења и способности, доколку има друго работно место.

Ако работникот не го прифати новиот договор за вработување или ако нема друго работно место, може да му престане работниот однос.

Член 30

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред од страна на работникот ако се утврди постоењето на оправдана причина сврзана за неговото однесување или ако е причината заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Работниот ред и дисциплина ги утврдува органот на управување на работодавачот.

Член 31

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските од страна на работникот утврдени со закон, со колективен договор, со акт на работодавачот и со договорот за вработување и ако:

- не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- не се придржува на распоредот и користењето на работното време;

– не побара отсуство или навремено писмено не го известува работодавачот за отсуството од работа;

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

– со средствата за работа не се постапува совесно или согласно со техничките упатства за работа;

– настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го известува работодавачот;

– не ги почитува прописите за заштита при работа или употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

– предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;

– незаконско или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

Член 32

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од страна на работникот утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување и тоа ако:

– неоправдано изостане од работа 3 последователни работни дена или 5 работни дена со прекин во текот на една година;

– го злоупотреби боледувањето;

– не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и за други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

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

– стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавачот;

– го злоупотреби или пречекори даденото овластување;

– одаде деловна, службена или државна тајна.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Член 33

По исклучок од членот 32 до донесување на одлука за откажување на договорот за вработување со отказ органот на управување на работодавачот или лице овластено од него со писмен налог може да го отстрани работникот од друштвото ако:

– работникот со своето присуство во друштвото го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средствата од поголема вредност;

– присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

– присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и
– кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 34

Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување, односно против отстранувањето од кај работодавачот во смисла на членовите 32 и 33 не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Член 35

Работникот писмено се известува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Известувањето од став 1 на овој член се доставува и до Синдикат - Синдикалната организација кај работодавачот.

Во текот на утврдувањето на условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, задолжително се разгледува и мислењето на синдикатот ако е доставено.

Во известувањето од став 1 на овој член се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 36

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради повреда на работна дисциплина во рок од три месеци од денот на сознанието за повредата.

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради неисполнување на обврските од работното место во рок од 3 месеца од денот на сознанието за неисполнувањето.

Член 37

Ако работодавачот или лицето што го овластува тој одлучат да го сослушаат работникот, утврдуваат дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Работодавачот, односно овластениот работник му дава можност на работникот да се изјасни по изнесените наводи и да приложи нови докази корисни за него, односно му овозможува да се брани за изнесените наводи на обвинението.

Ако работникот на кој му е уредно доставена покана, не се јави, одредбата од став 1 на овој член не се применува.

Ако е тоа неопходно, работодавачот или лицето што го овластил можат да овластат работник кој ќе спроведе увид заради утврдување на околностите и фактите во врска со постапката во која се утврдува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Член 38

Ако работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврди дека не се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред или дека постојат околности што ја исклучуваат неговата одговорност или дека нема докази за кршење на работната дисциплина и работниот ред, го известува работникот дека ја задржал постапката.

Член 39

Работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврдува дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на

работната дисциплина и работниот ред и ако утврди дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, во отсуство на работникот, донесува одлука за откажување на договорот за вработување со отказ.

Во одлуката за отказ работодавачот е обврзан да ги утврди легалните причини за престанок на работниот однос на работникот.

Во одлуката за отказ се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 40

Одлуката за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред на работникот му се врачува во писмена форма, со увод, диспозитив, образложение во кое се наведуваат причините за откажување на договорот за вработување на работникот и правна поука на приговор.

Одлуката ја потпишува работодавачот.

Одлуката му се доставува на работникот непосредно со потпис или преку доставница со повратница.

Ако работникот го одбие приемот, одлуката се истакнува на огласна табла кај работодавачот во присуство на два работника и со тоа се смета дека е извршена уредна достава, по истекот на 8 дена.

Работникот _____ има право на приговор во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Член 41

За време на отказниот рок работодавачот на работникот ќе му овозможи отсуство од работа поради барање ново вработување 4 часа во текот на работната недела, со тоа што времето на користење го одредува работникот.

За време на отказниот рок работникот има права и обврски од работен однос.

Член 42

Работодавачот ја потврдува наведената одлука ако е донесена во согласност со законот.

Органот на управување на работодавачот ја преиначува нападнатата одлука ако фактите не се правилно утврдени, ако погрешно е применет законот, Општиот колективен договор за стопанството на РМ, овој Колективен договор и колективен договор на ниво на работодавач.

Член 43

Во постапката пред органот за одлучување односно по приговорот, работникот може да го застапува синдикалниот претставник кај работодавачот или овластен застапник од Независниот Синдикат во Индустијата.

Товарот на докажување дека постои оправдана причина за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување го сноси работодавачот.

Член 44

По приговорот надлежниот орган за одлучување може одлуката за отказ да ја поништи, да ја потврди или да ја преиначи.

Доколку оцени надлежниот орган дека одлуката за откажувањето на договорот за вработување е неоправдана и ја поништи или преиначи одлуката, обврзан е да наложи враќање на работникот на работа и да утврди надомест на штета во висина на штетата што ја претрпел работникот.

Одлуката на надлежниот орган за одлучување во втор степен е конечна.

По врачувањето на конечната одлука или кога не е донесена одлука во законски предвидениот рок од работодавачот, работникот има право согласно со Законот за работни односи да покрене постапка пред надлежниот суд.

2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 45

Работникот може да го откаже договорот за вработување во секое време од причини наведени во членот 100 став 1 од ЗРО и има право на испратнина и обештечување во висина од 1 плата за секои 3 години работен стаж, но максимум до 6 плати.

Изјавата за откажување на договорот за вработување согласно со претходниот став се поднесува до законскиот застапник на работодавачот во писмена форма, со точно наведена причина согласно со членот 100 од ЗРО.

Во случај на откажување на договорот од страна на работникот од други причини работникот е должен да се придржува до отказните рокови утврдени со закон, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 46

Како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведо поголеми промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Во случаите кога ќе настанат предвидените промени од став 1 на овој член, на работникот може да му престане работниот однос на начин и постапка предвидени со Законот за работни односи, со овој Колективен договор и со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 47

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини ја известува синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустијата кај работодавачот и се консултира и советува, а за намерата треба да даде свое мислење во рок од 30 дена.

За постапката за утврдувањето на потребата од престанок од работа на повеќе од 150 работници или повеќе од 5% од вкупниот број на работници кај работодавачот се изготвува и применува програмата донесена од надлежен орган на работодавачот по претходно добиено мислење од синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустијата кај работодавачот која е должна да достави мислење во рок од 30 дена.

Доколку не се произнесе синдикатот во предвидениот рок, се смета дека ја прифатил програмата.

Програмата ги содржи следниве елементи:

1. Општи податоци за друштвото;
2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување:
 - укинување на работно место,
 - намалување на број на извршители на работно место;

3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;

4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;

5. Финансиски и други средства што треба да се обезбедат за спроведување на програмата;

6. Рокови и носители на активностите за спроведување на програмата.

Член 48

Бројот и структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување кај работодавачот, поради економски, технолошки, организациски, структурни или слични причини (деловни причини), се утврдува врз основа на следните основни критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- вкупен работен стаж;
- работно искуство;
- возраст;
- видот и значењето на работното место;
- резултати од работата.

Член 49

Критериумите од членот 48 од овој Колективен договор се вреднуваат според следниве мерила:

1. Стручна подготовка и квалификација:

VII-1 степен 50 бода

VII степен 40 бода

VI степен 30 бода

V степен 25 бода

IV степен 20 бода

III степен 15 бода

II степен 10 бода

I степен 5 бода

2. Работен стаж

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

– од 11 до 20 години 3 бода

– од 6 до 10 години 2 бода

– до 5 години 1 бод

3. Работно искуство

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

– од 11 до 20 години 3 бода

– од 6 до 10 години 2 бода

– до 5 години 1 бод

4. Возраст

Врз основа на возраста, работниците добиваат по 1 бод за секоја година старост.

5. Видот и значењето на работното место

Врз основа на видот и значењето на работното место, работниците ги добиваат следните бодови:

– за IX и VIII група 5 бода

– за VII и VI група 4 бода

– за V и IV група 3 бода

– за III група 2 бода

– за II и I група 1 бод

6. Резултати од работата

Резултатите од работата се одредуваат врз основа на квалитетно и навремено извршување на работите, рационално и економично користење на средствата за работа и работното време, самоиницијативно извршување на работните задачи и вршење на дополнителни работни задачи без посебно барање од работодавачот, вршење на дополнителни работни задачи кога се бара тоа од него, иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во заштедата и зголемувањето на добивката.

Резултатите од работа се оценуваат според следните бодови:

Степен Опис Бодови

6 Иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во заштитата и зголемувањето на добивката

6

5 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место, самоиницијативно исто така работи дополнителни задачи, без посебно барање од работодавачот.

5

4 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место и врши дополнителни налози, кога се бара тоа од него.

3

3 Работникот работи задачи во согласност со барањата на работното место.

2

2 Работникот не ги работи самостојно налозите во согласност со барањата на работното место: потребно е да се врши надзор за да ги изврши налозите.

1

1 Работникот не ги врши налозите во согласност со барањето на работното место.

0

Оценката за критериумот резултати од работа ја дава непосредниот претпоставен на работникот.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се додадат и други критериуми. Критериумите утврдени на ниво на работодавач се вреднуваат според мерила утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 50

Доколку според членот 49 од овој Колективен договор, работниците имаат ист вкупен број бодови, предност да го задржат работното место го имаат работниците според следниот редослед:

1. Доколку повеќе работници се распределени на работни задачи за кои согласно со систематизацијата на работните места се предвидени два степена на стручна подготовка, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат повисок степен на стручна подготовка од определен вид знаење;

2. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи кои имаат ист степен на образование, предност да го задржат работното место имаат оние работници што имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;

3. Доколку има поголем број работници на исти задачи, кои имаат ист степен на образование и исто работно искуство, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои, според оценката на непосредниот раководител, имаат резултати во извршувањето на работните задачи.

4. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи со ист степен на образование, исто работно искуство и исти резултати во извршувањето на работните задачи, предност да го задржи работното место има:

- работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
- работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- работник со хендикепирано дете;
- работник со професионално заболување;
- работник со намалена и изменета работна способност;

- еден од брачните другари кои се вработени кај работодавачот;
- работник кој претрпел повреда на работа и
- работник кој е со полоша економско-социјална положба.

По утврдувањето на бодирањето односно критериумите од претходниот став, надлежниот орган јавно ги истакнува на огласна табла бодовните листи.

Работниците кои сметаат дека се бодирани несоодветно имаат право на приговор против листата на бодирање.

За одлучување по приговорот и натамошната постапка за заштита на правата пред органите на работодавачот соодветно се применуваат одредбите од предходното поглавје.

Член 51

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, основницата _____ за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот на работникот му исплатува испратнина согласно со членот 97 став 1 од ЗРО.

Работодавачот може да исплати испратнина и над предвидената во Законот за работни односи.

Член 52

Програмата за решавање на вишокот работници мора да биде финансиски поткрепена.

Член 53

Одлуката за откажување на договорот за вработување поради деловни причини се доставува поединечно до секој работник.

Член 54

Во случај на повторно отпочнување со работа на правното лице по спроведена стечајна постапка се вработуваат невработените работници кои претходно работеле кај тој работодавач.

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 55

Работникот има право на плата. Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност и
- додатоци.

а) Основна плата

Член 56

Основната платата на работникот и степенот на сложеност со коефициентот за полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа се утврдува со договорот за вработување, и не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени за сложеност согласно со овој колективен договор.

– Под нормален учинок се подразбираат однапред утврдени работни резултати врз основа на општо прифатени норми и нормативи особено обемот и квалитетот на работата, економичност и ефикасност во користењето на средствата.

– За нормални услови на работа се сметаат условите во кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средината, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните. Овие услови се составен дел на конкретното работно место и се вклучени во најниската плата.

Член 57

При утврдување на најниска 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.

Најниската плата на работникот за работа со полно работно време да се утврди најдоцна до шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

Работодавачите од Индустијата и врските кои имаат повисока најниска плата од утврдената најниска плата во овој Колективен договор си го задржуваат правото на таа најниска плата (не можат да ја намалат) и истата се вградува во Колективните договори на ниво на работодавач.

Најниската плата ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.01. тековната година.

Член 58

Основната плата се определува на тој начин што најниската плата од став 2 на претходниот член 57 на овој колективен договор се зголемува за степенот на сложеност на работното место.

Член 59

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група Степен на сложеност

I група:

Во оваа група спаѓаат едноставни рутински работи кои не бараат посебно образование, односно квалификација, како што се на пример:

– чистач во погон, канцеларија и кујна, општ работник и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,00 до 1,19.

II група:

Во оваа група спаѓаат помалку сложени работи и работни задачи, односно работа со помош на едноставни средства за работа за кои се доволни писмени упатства, односно интерна полуквалификација за извршување на наведените работи како што се на пример:

– копирант, портир и други.

Коефициентот на сложеност на работата е од 1,20 до 1,29.

III група:

Во оваа група спаѓаат средно сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појава на нови работни задачи. Извршувањето на овие работни задачи бара образование на ниво на квалификуван работник, како што се на пример:

– келнер, дактилограф, столар, сидар и други.

Коефициентот на сложеност на работата е 1,30 до 1,49.

IV група:

Во оваа група спаѓаат посложени и поразновидни работи и работни задачи за чие извршување се неопходни консултации. Извршувањето на овие работи и работни задачи претпоставува образование на средна стручна подготовка како што се на пример:

– оперативно-технолошки работи, работни задачи на технолошкиот процес на работа и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,50 до 1,69.

V група:

Во оваа група спаѓаат посложени работи и работни задачи кои бараат повисок степен на самостојност во извршувањето на работите и работните задачи, како што се на пример:

– мајстор во производство, обработка и преработка на тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,70 до 1,89.

VI група:

Оваа група подразбира и работни задачи во неопходното производство, работи на организирање, водење на подготовка на процесот на трудот, посебни задачи во областа на услугите, административни и деловни функции, за што е потребно виша стручна подготовка, како што се на пример:

– оперативен технолог за производство на суров тутун, оперативен технолог во обработка и преработка на суров тутун, организатор за заштитата на суров тутун и нега и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,90 до 2,29.

VII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи што бараат иницијативност и креативност на работникот во стручно работење на подготовки, анализи и организација на работниот процес, за што е потребно заокружено теоретско и практично знаење, за чие извршување е неопходно образование на ниво на висока стручна подготовка, како што се на пример:

– технолог во производство и обработка на суров тутун, технолог за обработка, нега и заштита на суров тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е 2,30 до 2,69.

VIII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи за што е неопходно специјалистичко знаење заради извршување на високи стручни и сложени работи, вклучувајќи и работи во научно-истражувачки проекти. За работници од оваа група потребно е образование на ниво на висока стручна подготовка и завршена специјалистичка програма на образование или магистратура, како што се на пример:

– специјалисти за производство, технологија, одржување, економски истражувања, маркетинг, координатори и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 2,70.

IX група:

Оваа група подразбира најсложени работи и работни задачи со најголемо знаење за водење на процесот на производство, за чие извршување се неопходни одредени високи специјализации, докторат на науки, како што се на пример:

– креативни работи во производство, развојот на нови технологии, аналитички истражувања, научно-истражувачки работи, координација и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 3,00.

Со колективен договор на ниво на работодавач се доуtvrдуваат работните места од групите од I до IX.

Член 60

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за одредени работни места.

Член 61

Основната плата се пресметува и исплатува како месечна плата најдоцна 15 дена по изминување на исплатниот период.

Со колективен договор на ниво на работодавач, работодавачот и синдикатот можат да утврдат и неделна плата која се пресметува и исплатува со истекот на работната недела.

Член 62

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустријата кај работодавачот може да утврди отстапување од најниската плата утврдена со членот 57 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во рок од 1 година од настанувањето на причините во смисла на став 1 на овој член.

б) Дел за работна успешност

Член 63

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се:

обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на работодавач и друг акт на работодавачот.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила.

Резултатите од работењето на работникот согласно со претходниот став ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, има право на 100% од основната плата за одделната група на која е распореден работникот.

Член 64

Во случај кога повеќе од 30% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Член 65

Дел од платата врз основа на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата или во друг термин кој е поповолен за работодавачот.

г) Дел за деловна успешност

Член 66

На работникот може да му се исплати и дел врз основа на деловна успешност на работодавачот.

д) Додатоци на плата

Член 67

Основната плата за одделни степени на сложеност на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

– работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

– при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

– работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

Со колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето врз таа основа не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови на работа.

Член 68

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

– за прекувремена работа	35%
– за работа ноќе.....	35%
– за работа во три смени.....	5%
– за работа во недела.....	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%.

Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

Правото на зголемен надоместок врз основа на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавачот основната плата на работникот врз основа на став 1 на овој член може да се зголеми.

Член 69

Основната плата на работникот се зголемува за најмалку 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 70

Платата на членовите на органите на управување и работниците со посебни овластувања и одговорности утврдени со Статутот или друг акт на работодавачот, ја определува органот што ги избрал, во согласност со актот на работодавачот.

Член 71

Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, односно вработување на друга соодветна работа, преквалификација или доквалификација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, со овој Колективен договор односно на ниво на работодавач.

Член 72

Најниската плата на работник кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, а е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примал пред распоредувањето, валоризирана за тековниот пораст на платите кај работодавачот.

2. Надоместоци на плата

Член 73

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- боледување (за време на привремена неспособност од работа);
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- за време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- слободни денови од работа;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- синдикално образование;
- за време на отказан рок и
- други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од претходниот став на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци доколку со закон поинаку не е определено.

Доколку работникот не примал плата во тој период, му припаѓа надоместок во висина на најниската плата на ниво на работодавач.

Член 74

Работникот има право на надомест на плата врз основа на придонесот од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Работодавачот и синдикатот можат да утврдат критериуми за утврдување на висината на надоместокот врз оваа основа со колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 75

За време на приправничкиот стаж и пробна работа на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од платата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 76

Работниците што се упатуваат на привремен вонреден одмор имаат право на надомест на плата во висина од најмалку 80% што ја оствариле во претходниот месец пред да бидат упатени на ПВО.

Надоместокот од став 1 на овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавачот.

Работниците од став 1 на овој член додека се наоѓаат на ПВО немаат право на регрес за исхрана и трошоци за превоз.

Член 77

За време на временна неспособност за работа поради болест до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%, до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледување од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основницата утврдена со закон.

За време на временна неспособност за работа поради повреда на работа и професионално заболување работникот има право на надоместок на плата во висина на неговата плата исплатена во претходниот месец.

Член 78

Надоместокот на плата на работникот за време на прекин на работниот процес од деловни причини изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Член 79

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата, неплатени придонеси и надоместоци, непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100% од основната плата на работникот, за време од 5 работни дена за остварени права, а над 5 работни дена 60% од основната плата на работникот.

Член 80

Работникот добива надоместок на плати и тоа:

- за деновите поминати на годишен одмор;
- за деновите на празниците согласно со законот, или определени како неработни денови од страна на надлежен државен орган;
- за деновите на платено отсуство согласно со овој колективен договор;
- за време на стручно оспособување и преквалификација односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;

– за време на извршување на синдикални активности, избраните членови во органите на синдикатот на повисоко ниво, претседателот на синдикалната организација и членовите на синдикалниот одбор.

Основицата за пресметката претставува остварената плата на работникот во тековниот месец.

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 81

Работникот има право и на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- надомест за исхрана;
- надомест на трошоци за превоз до и од работа;
- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство;
- теренски додаток;
- надомест за одвоен живот;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот.

Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно со колективен договор, на работникот му се исплатува надоместок и за:

- регрес при користење на годишниот одмор;
- новогодишен надоместок;
- јубилејни награди за работа кај ист работодавач;
- заминување во пензија;
- непрекинато боледување;
- потешки последици од елементарни непогоди;
- во случај на смрт на работник.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна плата по работник во земјата исплатена во претходните 3 месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

Работодавачот, доколку не организирал исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата за износот на трошоците по основ на исхрана за време на работа и превоз до и од работа, пресметани согласно со закон и колективен договор.

Трошоците за исхрана изнесуваат во висина од 25% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавната индустрија.

Со колективен договор на ниво на работодавач надоместоците од претходниот став можат да бидат зголемени.

Член 82

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од 8% од просечната месечна плата исплатена по работник во Републиката во претходните 3 месеци и надоместок на трошоците за ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

Член 83

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

- за секои 24 часа поминати на службен пат;
- за остатокот на времето подолго од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од еден ден;
- кога службеното патување трае подолго од 12 часа, а пократко од 24 часа.

Половина дневница му припаѓа на работникот, ако траело патувањето повеќе од 8, а помалку од 12 часа, како и за остатокот од времето поминато на пат подолго од 8, а пократко од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од 1 ден.

Член 84

Надоместокот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се утврдуваат во висина на дневницата предвидена во Уредбата за дневниците за службено патување, што на републичките органи им се признаваат како материјални трошоци.

Член 85

Работникот има право на надомест на трошоците за превоз при службеното патување во земјата и во странство.

На службеното патување работникот може да користи:

- возило на работодавачот;
- автобус;
- воз (кола за спиење);
- авион;
- брод.

Во исклучителни случаи, за службено патување може да се користи и приватно возило, рентакар или такси.

Налогодавачот во налогот го определува средството кое ќе го користи работникот на службеното патување, водејќи сметка тоа да биде најрационално и економично.

Кога работникот за службено патување користи сопствено возило, се признава за секој изминат километар по 30% од цената на литар гориво за сопственото возило.

Член 86

Работникот има право на теренски додаток во земјата, за работа на терен надвор од седиштето на работодавачот, во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и др.), во висина утврдена согласно со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 87

За одвоен живот од семејството на работникот му следува надомест за одвоен живот во висина од најмалку 60% од остварената просечна месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Работникот го користи правото на овој надоместок во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана.

Доколку на работникот му е обезбедено сместување или исхрана, надоместокот се намалува за 25%.

Под одвоен живот од семејството се смета времето поминато на работа надвор од местото на живеење во траење над 30 дена непрекинато.

Член 88

Работникот има право на топол оброк за време на работа.

Ако нема организирано исхрана, се исплаќа надоместок во висина од 25% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Член 89

Дневниците за службено патување, регресот за исхрана и теренскиот додаток се исклучуваат меѓусебно.

Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 90

На работниците на кои не им е обезбеден превоз до и од работа, им се исплатува надомест во висина на возниот билет од локалниот јавен превоз.

Надоместокот од претходниот став се исплатува ако од местото на живеење до работното место има над 2 км.

Член 91

Висината на регресот за годишен одмор изнесува една просечна месечна плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Член 92

Висината на новогодишниот надоместок за време на новогодишните празници изнесува 65% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во претходните три месеци.

На ниво на работодавач може да се утврди поголем износ.

Новогодишниот надоместок да се исплати заклучно со 31.12. во тековната година, но не подоцна од 31.03. наредната година.

Член 93

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина на најмалку 3 просечни месечни плати исплатени во последните 3 месеци на ниво на Република Македонија.

Член 94

Во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплаќа еднакратна парична помош во висина од 3 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Во случај на смрт на член од потесното семејство на работникот му се исплатува помош во висина на 2 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Под потесно семејство на работникот во смисла на став 2 од овој член се подразбира брачниот другар, децата на работникот и лица што ги издржува врз основа на закон.

Член 95

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци, на работникот му се исплатува еднакратна помош во висина од 1 просечна месечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

Член 96

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на работникот му се исплатува надомест од најмалку 1 просечна месечна плата во Р.М.

Член 97

За непрекината работа во Друштвото, на работниците им се дава во пари или друг вид награда во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач за:

- за 10 години,
- за 20 години и
- за 30 години.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ**Член 98**

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае 5 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач согласно со закон може да се утврди пократко неделно работно време од 40 часа.

Со одлука од претходниот став се утврдуваат условите и деловите од работниот процес на работодавачот за кои се скратува работното време.

Работното време од став 3 на овој член се смета за полно работно време.

Член 99

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и работи штетни по здравје, кои штетно влијаат врз неговото здравје односно работната способност не може во целост да се отстрани или да се попречи со примена на заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно со штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност во согласност со закон и колективен договор.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места кај работодавачот. Елементи за потешки услови за работа кои задолжително мора да се земат предвид се следниве:

- влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др);
- физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материи и др);
- опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од затрупување, експлозија, жешки и вжарени предмети или материи, нагризувачки материјали и др.).

Член 100

Кога тоа го бара природата на дејноста односно работата и работните задачи и организацијата на работата, подобро користење на средствата за работа, порационалното користење на работното време и извршување на определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување на пресметки и анализи, спазување на одредени рокови во интерес на работодавачот, овластениот работник му предлага на рабоводниот орган да донесе одлука за прераспределба на работното време.

Прераспределбата на работното време се врши така што во определени временски периоди во текот на годината биде подолго од осум часа дневно, а во останатиот период пократко од осум часа дневно, со тоа што

вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината, а да се обезбеди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој не може да биде пократок од 12 часа.

Како полно работно време од осум работни часа се смета и работно време, пократко од осум часа, а подолго од четири часа, и во тој случај на работникот му следува исхрана.

Прераспределбата на работното време во писмена одлука ја донесува овластениот работник.

Член 101

Дневното работно време, вклучувајќи и прекувремена работа не може да трае повеќе од 10 часа дневно, а најмногу 190 часа годишно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.

Член 102

Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите, и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со акт на работодавачот.

Промена на дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден.

Член 103

Евиденцијата за полното работно време ја организира и врши овластена надлежна служба или овластен поединец назначен од работодавачот со вообичаени средства и на начин утврдени со ЗРО.

Претставникот на синдикатот има право на увид во евиденцијата во врска со користењето на полното работно време вкупно и поединечно за секој работник.

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ**1. Паузи за време на работното време****Член 104**

Времето за користење на 30 минутна пауза за време на работното време, утврдено со ЗРО, се регулира со интерен акт на работодавачот.

Одмор помеѓу два последователни дена**Член 105**

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

Неделен одмор**Член 106**

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато по правило во недела.

Заради објективни, технички и организациски причини на работникот може да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

2. Платен вонреден одмор**Член 107**

Во услови и околности на целосно или делумно престанување на производниот процес од деловни причини или намалување на обемот на работата во одредени организациски делови односно делови на производниот процес, односно работа кај работодавачот, работ-

ниците од тие организациски делови односно производни процеси се упатуваат на платен вонреден одмор (во понатамошниот текст ПВО).

Синдикалниот претставник не може да биде упатен на платен вонреден одмор.

Член 108

Одлука за организирање на ПВО донесува органот на управување во друштвото.

Овластен работник од работодавачот го определува организацискиот дел и делот на производниот процес односно работата во која се исполнети условите и околностите за организирање на ПВО и времетраењето на организирањето на ПВО со изготвена програма претходно разгледана од Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустијата кај работодавачот и добиено мислење од неа.

Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ПВО, овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ПВО, и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ПВО и ја определува должината на тој одмор.

Приговорот поднесен против решението за упатување на работникот на ПВО не го задржува извршувањето на решението.

По престанување на условите и околностите, овластениот работник со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ПВО во соодветниот организациски дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно производство односно работа по истиот.

Член 109

На работните места каде што процесот на производството и работата го дозволуваат тоа, се врши наизменично упатување и враќање на работниците на ПВО при што се обезбедува сигурноста на објектите и постороките и квалитетот на работата.

Член 110

Упатувањето на работниците на ПВО може да трае 3 месеци во текот на една календарска година.

Член 111

Синдикалните претставници имаат право да бараат информации за применување на одлуката за упатување на ПВО и нејзиното спроведување.

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 112

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

Должината на годишниот одмор над законски утврдените 20 работни дена се зголемува според степенот на сложеност на работното место, работниот стаж, условите за работа, возраста и инвалидноста.

Годишниот одмор на работникот согласно со критериумите од став 2 се зголемува:

1. за времето поминато во работен однос:
 - до 10 години работен стаж 1 работен ден
 - од 11 до 20 години работен стаж 2 работни дена
 - од 21 до 30 години работен стаж 3 работни дена
 - над 31 година работен стаж 4 работни дена
2. за сложеноста на работите на работното место:
 - I, II, III степен на стручна подготовка 1 работен ден
 - IV, V, VI, степен на стручна подготовка 2 работни дена

– VII, VIII, IX степен на стручна подготовка 3 работни дена

3. за неповолни услови за работа до 3 работни дена

4. здравствената состојба и други социјални услови во кои живее работникот до 3 работни дена

5. за бенифициран стаж утврден за одредена работа до 3 работни дена

Повозрасен работник маж со над 59 години и жена со над 57 години живот, работник-инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

Работник помлад од 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми.

Должината на годишниот одмор се утврдува така што на 20 работни дена се додаваат деновите од став 3, на овој член.

Доколку го надминува работникот максимумот врз основа на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор стекната по точките 3 и 5 од став 3 на овој член може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Член 113

Со колективен договор на ниво на работодавач се определува траењето на годишниот одмор за работниците кои работат под потешки услови за работа и за други категории работници, но не подолго од 36 работни дена.

Под потешки услови за работа во смисла на претходниот став се смета онаа работа за која е утврден бенифициран стаж, работа со скратено работно време, особено тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа во вода или влага, работа изложена на јонизирачки зрачења, работа на висока температура и гасови, работа во прашина, работа со хемикалии, работа со нагризувачки материјали.

Член 114

Годишниот одмор се користи во непрекинато траење.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела.

Ако работникот го користи годишниот одмор во делови, првиот дел го користи во траење од најмалку 12 работни дена без прекин во текот на календарската година, а вториот дел до крајот на месец јуни во наредната година.

Работникот кој сака вториот дел од годишниот одмор да го користи по сопствена желба, треба најмалку 8 дена пред одењето на одмор да поднесе писмено барање до раководителот на работната единица во која работи, заради обезбедување на непрекинато работење во работната единица, за кое нешто одлучува овластениот раководител.

Ако за време на годишниот одмор работникот користи боледување, должен е за тоа веднаш да го известат непосредниот раководител.

Времетраењето на боледувањето не се смета во годишниот одмор.

Член 115

Работникот има право 2 дена од годишниот одмор да користи по своја желба за свои лични потреби, за што е должен да го известат непосредниот раководител пред користењето на тоа право и да добие одобрение од истиот.

Саботите се сметаат како неработни денови при користењето на годишниот одмор.

Ако работникот повторно заснова работен однос во рок од 5 дена од престанокот на претходниот работен однос не се смета за прекин на работа заради стекнување на право на годишен одмор.

Член 116

Работникот го користи годишниот одмор согласно со планот за користење на годишни одмори донесен кај работодавачот.

При изготвување на планот за користење на годишни одмори се води сметка истите работници да не го користат годишниот одмор секоја година во исто време, како и за желбите на работниците, доколку тоа не е во спротивност со барањата на процесот на работа.

Решение за користење на годишен одмор донесува раководниот орган на работодавачот или лице овластено од него.

4. Платен одмор

Член 117

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на една календарска година во следните случаи:

- за склучување брак.....3 дена
- за склучување брак на дете.....2 дена
- за раѓање или посвојување 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 или друг испит за потребите на работодавачот3 дена
- за селидба на семејството од едно на друго место2 дена
- за селидба на семејството во исто место.....1 ден
- за елементарни непогоди3 дена
- и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на причината врз основа на која се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 118

Работникот може да отсуствува од работа и да му се исплатува плата и во следниве случаи:

- кога е упатен на стручно усовршување или образование;
- кога е упатен на научно-стручна работа;
- кога е упатен на синдикално школување и усовршување.

Член 119

Доброволните дарители на крв имаат право на два последователни работни денови за секое давање крв и тоа денот кога дава крв и наредниот ден.

Во случај на давање крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни дена.

Слободните денови се сметаат како денови поминали на работа.

Член 120

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

- за неа на член на семејство;

– _____ за изградба или поправка на кука, односно стан;

- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за подготовка и полагање на стручен испит;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи по барање на работникот.

За време на користење на неплатеното отсуство, на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

Член 121

Решение за користење на отсуството од работа со надомест и без надомест на плата како и за мирување на правата и обврските предвидени со закон и со овој колективен договор, донесува надлежен орган на работодавачот.

Член 122

За користење на платено или неплатено отсуство од работа, работникот е должен да поднесе писмено барање до надлежниот орган на работодавачот.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 123

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со закон, со колективниот договор и со договорот за вработување.

Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената и дополнувањето и примената на колективниот договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

Член 124

Споровите што не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

Помирувањето е процес во кој независна трета страна определена од страните во спорот им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определиле страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 125

Лицата помирувачи, односно арбитри страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи односно арбитри што ја утврдуваат самите.

Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 126

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирнење и пред посебен мировен совет.

Постапката за помирување започнува со предлог од која било страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанувањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена. Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Во случај, другата страна да не одговори на предлогот, не именува член за мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 127

Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 128

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

Постапка пред арбитража

Член 129

Во случај на колективен работен спор, која било од страните во спорот може да поднесе предлог за постапка пред арбитража, во рок од 8 дена од денот на настанувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

Страните во спорот заеднички го избираат арбитрот или арбитрите од Листата на арбитри.

Арбитрот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Одлуката на арбитрот е конечна и задолжителна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

XI. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ (комуникација помеѓу работодавачот и синдикатот)

Член 130

Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, а особено за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациски промени;
- одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците;
- годишни деловни резултати;
- други значајни деловни и развојни решенија;
- други прашања од заеднички интерес.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно и може да се врши, преку гласило, билтен, на состаноци и на друг начин утврден од страна на работодавачот или со колективен договор на ниво на работодавач.

Учество на работниците во работењето

Член 131

Органот на управување на работодавачот, во рамките на своите надлежности се грижи за остварување на правата на работниците во согласност со Законот, Статутот на работодавачот, овој Колективен договор и со други општи акти, со кои на работниците им се овозможува:

1. Да го следат извршувањето на одредбите на овој Колективен договор и на другите акти на работодавачот кои се однесуваат на социјалната и економската положба на работниците;

2. Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и

3. Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот.

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 132

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

Работникот може стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано во текот на работното време, работникот користи платено отсуство поради оспособување и образование.

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорените страни во однос на образованието, дошколоувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот се уредуваат со акт на работодавачот.

Член 133

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му се исплаќа редовно и соодветен износ на трошоците сврзани со тоа, како што се:

- превоз;
- котизација, школарина;
- трошоци за исхрана и
- трошоци за престој.

Член 134

По завршувањето на стручното оспособување, преквалификација односно доквалификација, за потребите на работодавачот, работодавачот може да му понуди нов договор за вработување на работникот.

Ученици и студенти

Член 135

Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практична работа.

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа кај работодавачот им се обезбедува обука за заштита при работа, соодветни заштитни средства, исхрана и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани, и соодветен инструктор.

Одлука за прием на ученици и студенти на практична донесува овластено лице.

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 136

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

Активноста на синдикатот во согласност со став 1 од овој член, не може да се ограничи или да се спречи со акт на органите на работодавачот.

Член 137

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

На претседателот на синдикалната организација и на членовите на синдикалниот одбор им се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или со лице овластено од него и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на синдикатот.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 138

На барање на синдикатот, му се обезбедуваат следниве услови:

1) Пристап кон податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците како и информација за вкупната општествено-економска, материјална и социјална положба на вработените во друштвото;

2) Со свои мислења и предлози да учествува во постапката на донесувања на одлуки кои имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгледаат истите во присуство на претставник на синдикатот;

3) Да дава мислења за одговорност на работникот за сторени повреди на работната должност и работните обврски како и застапување на работниците пред надлежниот орган на работодавачот и надвор од Него.

Работодавачот е должен да обезбеди работни простории, да обезбедува стручни, административни и технички услови за работа на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустриската кај работодавачот, што се регулира со посебен договор за дејствување и работа на Синдикатот кај работодавачот.

Работодавачот ја пресметува синдикалната членарина од платата и согласен со одлуката на Независниот Синдикат во Индустриската, ја пренесува на соодветните синдикални сметки или на синдикалната организација која врши понатамошна прераспределба на синдикалната членарина согласно со одлуката.

На претставникот на синдикатот да му се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органите на управување, со раководните органи и да му се дозволи пристап до одредени работни места кога е потребно тоа за остварување на функцијата на синдикатот и заштита на неговите членови.

Кога на органите на управување кај работодавачот се расправа за правата на работниците, на синдикалниот претставник му се овозможува учество во расправата.

На синдикалните претставници им се овозможува отсуство од работа со надомест на плата за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции и др.

Член 139

Претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикалната организација имаат посебна заштита и не можат да бидат повикани на одговорност ниту доведени во понеповолна положба, вклучувајќи го преста-

нокот на работниот однос, поради членство во синдикатот или учество во синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапуваат во согласност со закон и со колективен договор.

Посебната заштита на претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикатот трае за време на нивниот мандат и 2 години потоа.

Како синдикален претставник се сметаат и функционерите во синдикатот, кои се вработени кај работодавачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски.

Член 140

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на платен вонреден одмор (ПВО);
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 141

Со одлука на Независниот Синдикат во Индустриската се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на синикалните одбори во синдикалните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 142

Претседателот на синдикалната организација кај работодавачот функцијата ја врши професионално во синдикална организација со над 300 членови на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустриската во договор со Независниот Синдикат во Индустриската.

За време на вршењето на функцијата нему му припаѓа плата во висина на платата што ја имал пред отпочнувањето на функцијата.

Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Независниот Синдикат во Индустриската и синдикално образование и оспособување.

Претседателите на синикалните организации, во друштва со помал број на вработени, односно помалку од 300 членови, заради обавување на синикалните активности во организацијата како и за синикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 40 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Членовите на синикалниот одбор, заради обавување на синикалните активности, како и за синикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 20 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Времето определено од ставовите 4 и 5 од овој член синикалниот претставник ќе го користи според потребите на синикалните активности.

Членовите на синдикатот и членовите на синикалните органи синикално се образуваат односно едуцираат, за што трошоците ги партиципира работодавачот, по програма на Независниот Синдикат во Индустриската.

За тоа време синикалниот претставник има право на надомест на плата во висина на неговата плата и сите други надоместоци.

Член 143

Претседателот како и членови на синикална организација кои се избрани во повисоките органи на синдикатот, односно именувани во органите на синика-

тот, чие вршење бара привремено да престанат да работат кај работодавачот, имаат право по престанување на функцијата што ја вршеле, во рок од 5 дена, да се вратат кај работодавачот на работи и работно место на кое претходно работеле или на соодветно работно место кое одговара на нивната стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XIV. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 144

Доколку работникот смета дека работодавачот не му обезбедува кое било од правата од работен однос утврдени со закон, колективен договор и со договорот за вработување, работникот има право да бара нивно исполнување и да го извести работодавачот и синдикалната организација.

Работодавачот е должен во рок од 15 дена да одговори во писмена форма на барањето.

Член 145

Ако правото врз основа на работен однос на работникот е прекршено со писмена одлука или со друг писмен акт на работодавачот, работникот има право во рок од 8 дена да поднесе писмено барање за поништување, укинување или преиначување на одлуката, односно конкретниот писмен акт, односно да го отстрани кршењето на правото.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 8 дена од врачувањето на писменото барање не одлучи по барањето, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Член 146

Доколку работникот смета дека одлуката за отказ на договорот за вработување е неоснована и незаконита може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежен суд.

Член 147

По барање на работникот, Независниот Синдикат во Индустијата кај работодавачот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Член 148

Во случај на колективен спор меѓу работодавачот и сите работници или поголема група работници, во врска со остварување на веќе утврдени права од работникот однос со закон или со колективен договор, спорот ќе се решава во постапка за помирување и арбитража.

Во случај на колективен спор сите рокови за индивидуално остварување и заштита на правата од работен однос, согласно со закон и колективен договор, почнуваат да течат со денот кога странките прогласиле неуспешност на преговарањето односно арбитражата.

Член 149

Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување и зголемување на правата од работниот однос утврдени со закон, Општ колективен договор и со овој Колективен договор.

Штрајкот на работниците кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустијата кај работодавачот, согласно со Статутот на Независниот Синдикат во Индустијата, до раководниот орган на работода-

вачот, а на дејноста која ја опфаќа колективниот договор штрајкот го најавува претседателот на Независниот Синдикат во Индустијата до Здружението на работодавачи против кого е насочен.

Штрајкот поради неостварување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето.

Штрајкот, во случај надлежниот орган да одбие преговори во врска со членот 55 од овој колективен договор, или за други прашања согласно со одредбите од овој колективен договор, или за други поголеми права од работен однос, се најавува 7 дена по одбивањето.

Штрајкот во случај на започнати преговори во кои не е постигната согласност за синдикалните барања се најавува 7 дена од Спогодбата на претставниците на работодавачот и синдикатот дека преговорите за остварување (зголемување) на правата се неуспешни.

Штрајкот на работниците кај работодавачот односно во дејноста која ја опфаќа овој колективен договор го организираат и водат органите на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Индустијата кај работодавачот по претходна консултација со Независниот Синдикат во Индустијата, според Статутот на Независниот Синдикат во Индустијата.

За време на штрајк и по завршувањето на штрајкот, работодавачот односно неговите органи немаат право да преземаат мерки на одговорност за повреда на работниот ред и дисциплина ниту да го откажат договорот за вработување поради учество во штрајк.

Заштита при работа

Член 150

Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа. За обезбедување на потребните услови за заштита на работниците на работа, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон.

Работодавачот, при стапувањето на работникот на работа со договор за вработување, е должен да го запознае со сите опасности во работата и со правата и обврските во врска со заштитата на работа и услови за работа.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по живот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа.

Член 151

Работодавачот, врз основа на научни сознанија (меѓународни стандарди) и современите достигнувања, должен е да ја обезбеди работата на начин со кој се обезбедува сигурноста на работењето и заштитата на здравјето на работниците да презема мерки и да утврдува нормативи со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната сигурност, особено:

- да ги утврдува мерките за заштита на работа на начин и со средства со кои максимално би ја обезбедил сигурноста на работниците, да ги смалува можностите за повреда и професионални заболувања;

- да го информираат синдикалниот повереник за потешките повреди на работа, колективните несреќи, професионалните болести и слично;

- на работниците да им се обезбеди оспособување на подрачјето на заштита на работа и здравствена сигурност на работниците.

**Посебна заштита на жената, младите,
и инвалидните работници****Член 152**

Работнички за време на бременост не смеат да ги извршуваат следниве работи:

- за кои се бара посебен услов, здравствена, телесна и психофизичка состојба;
- кои се утврдени како напорни;
- кои имаат штетно влијание врз здравјето на трудницата и врз бременоста.

Напорни и за здравје штетни работи кои не смеат за време на бременост да се обавуваат се:

- работи што предизвикуваат постојани и силни вибрации на телото и врева што предизвикува подолг притисок на телото;
- работи со опасни и предмети и материјали штетни по здравје;
- работи во простории во кои доаѓа до опасни зрачења;
- работи кај кои е потребно да се дигаат и пренесуваат товари;
- работи што се извршуваат претежно во нефизиолошка или присилна положба.

Член 153

Работникот со намалена работна способност и работникот кој работи на работа за која постои опасност од настапување на инвалидност, има право на работа на соодветно работно место според стручната подготовка и работното искуство.

Член 154

Работните места на кои не смеат да работат работници помлади од 18 години се определуваат со колективниот договор на ниво на работодавач.

**XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И
СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ
ДОГОВОР****Изменување и дополнување на колективниот
договор****Член 155**

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

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

Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесникот-предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 156

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците во Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесувањето на барањето.

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по три члена во комисијата за усогласување.

Членовите на комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Колективниот договор.

Следење на примената на колективниот договор**Член 157**

За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.

Толкување на колективниот договор**Член 158**

Комисијата од член 157 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**Член 159**

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување.

Член 160

Трошоците за подготвување и следење на примената на овој Колективен договор, потписниците ги сносат подеднакво.

Член 161

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој Колективен договор се продолжува доколку страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на Колективниот договор.

Член 162

Овој Колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето пред нивното објавување се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во "Службен весник на РМ".

Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Синдикатот на работниците од ИНДУСТРИСКИОТ комплекс на Република Македонија „Независниот Синдикат во Индустријата, „

Член 163

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на РМ".

Потписници на колективниот договор:

Федерација на независни синдикати во индустријата на Македонија, Благоја Ивановски, с.р. УНАСМ	Групација на индустријата на Македонија, Миле Бошков, с.р. БКМ
--	---

968.

Врз основа на членот 32, став 5 од Уставот на Република Македонија и на членовите 203, 205, 206 став 2 и 210 став 1, од Законот за работни односи („Сл.весник на РМ“ бр.62/05), УНАСМ во Стопанството и Бизнис Конфедерацијата на Македонија, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ОД СТОПАНСТВОТО

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и со Општиот колективен договор за стопанство на Р. Македонија, правата, обврските и одговорностите помеѓу работниците и работодавачите.

Член 2

Колективниот договор ги обврзува сите работници и работодавачи, од оваа дејност, членови на Стопанството и на Бизнис Конфедерацијата на Македонија.

Член 3

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права на работниците од оние утврдени со закон, со Општиот колективен договор или со овој Колективен договор. Со колективен договор на ниво на работодавач не можат да бидат утврдени помали права на работниците од правата утврдени со закон, со Општиот колективен договор и со овој Колективен договор.

Одредбите од колективниот договор на ниво на работодавач спротивни на став 2 од овој член се ништовни и не можат да произведуваат правно дејство.

Забрана на дискриминација

Член 4

Во случај на дискриминација работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 плати. Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната плата на ниво на РМ исплатена во месецот пред утврдувањето напостоењето на дискриминацијата.

Договор за вработување

Член 5

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување работникот го склучува лично, а во име на работодавачот договорот го склучува законскиот застапник запишан во регистарот на правниот субјект или претставник овластен од него. Договорот за вработување покрај содржината од членот 28 од ЗРО мора да содржи и подетални идентификациски податоци за странките односно матичен број на работникот и матичен и регистарски број на работодавачот.

Член 6

Договорот за вработување и правата од работен однос влегуваат во сила на денот утврден за отпочнување со работа во договорот за вработување.

Случаите кога работникот од оправдани причини не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- смртен случај на член на потесно семејство;

- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.);
- други случаи предвидени со колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување.

Посебни услови за засновање работен однос

Член 7

Посебните услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: посебната стручна подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство и други специфични услови утврдени за работното место во актот за систематизација на работодавачот.

Во договорите за вработување, работодавачот не може да утврди посебни услови кои значат дискриминација на кандидатите по која било основа.

За извршување на работите на работните места за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка, или друг вид стручна способност, не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Склучување на нов променет договор за вработување во текот на траењето на работниот однос

Член 8

Во случај на промена на работното место со работникот се склучува нов променет договор за вработување. Работникот може да работи и на друго работно место, по негово барање или на барање на работодавачот ако прима иста или поголема плата ако за тоа се спогодат со работодавачот.

II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начин за засновање работен однос

Член 9

Одлука за потребата од засновање работен однос донесува работодавачот, односно органот што ќе го определи тој. Работодавачот ја обезбедува потребата од работници на начин утврден со Законот за работни односи.

Работодавачот е должен да ја определи стручната подготовка потребна за извршување на работните задачи за работното место со општ акт на работодавачот.

Член 10

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот.

Член 11

Пред донесување на одлуката за избор на определено работно место, ако тоа е утврдено како посебен услов за засновање работен однос, се врши проверка на способностите за вршење на работите на работното место, освен за приправниците и работници без квалификации.

Проверката на способноста за вршење на работите на работното место го врши комисија именувана од надлежниот орган на работодавачот. Комисијата е составена од 3 членови, кои мора да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и работникот чии работни и стручни способности се проверуваат.

Лицето што ќе добие негативна оценка од комисијата, се смета дека не ги исполнува посебните услови и не може да заснова работен однос.

Член 12

Проверката на работната способност за вршење на работите на работното место пред донесување на одлуката за засновање работен однос може да се врши писмено и практично со:

- тестирање;
- разговор;
- практична работа.

Член 13

За начинот, времето и местото на проверката на работната способност, кандидатот се известува по писмен пат, по потреба и преку Центрите за вработување.

За проверување на способноста на кандидатите, комисијата составува записник во кој ги внесува следниве податоци:

- називот на работодавачот;
- презиме и име на кандидатот;
- на кој оглас се пријавени;
- кога е извршено проверувањето;
- кои практични работи се извршувани;
- оценка на кандидатот (задоволува, не задоволува);
- состав на комисијата.

Комисијата го доставува записникот до надлежниот орган на работодавачот.

Член 14

Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

Со склучување на договорот за вработување работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност) во согласност со посебните прописи.

Примерок од склучениот договор за вработување се доставува до работникот.

Член 15

Кандидатот што не е избран има право на приговор во рок од 8 дена од приемот на известувањето, до органот утврден со колективен договор на ниво на работодавач.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 16

Работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот.

Работникот ја изведува работата во обем и на начин според технолошките стандарди на видот на работата на работното место и според упатства и насоки на претпоставениот овластен работник од работодавачот.

Член 17

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

Во случај работникот да одбие да работи согласно со претходниот став должен е писмено да го извести работодавачот и претставникот на работниците за заштита при работа за причините поради кои одбива да работи.

До колку работодавачот смета дека во работата не постои опасност по животот и здравјето на работникот и дека прекинон на работа е неоснован, должен е писмено да го извести работникот и да побара посредување на трудова инспекција.

Член 18

Работникот _____ е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од 1 месец, освен во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување, со оглед на природата на технологијата на работата, би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неопходни дејства;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која е за него поповолна.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Член 19

Работодавачот има обврска да му ги обезбеди на работникот сите услови и претпоставки за навремено и безбедно извршување на работите и работните задачи во рамките на описот и содржината на работа на работното место за кое работникот засновал работен однос:

- редовно да му исплатува плата;
- надоместоци на плата;
- трошоци во врска со работата;
- соодветна заштита при работа и посебна заштита при работа, согласно со закон, со Општиот колективен договор за стопанство, овој Колективен договор, колективен договор на ниво на работодавач и договорот за вработување.

V. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Член 20

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот може да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува најмногу 6 месеци утврдени по групи на сложеност во колективниот договор на ниво на работодавач.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го утврдува работодавачот.

Член 21

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието, до колку со друг закон не е поинаку решено;

- за работите од IV и V степен стручна наобразба - најмногу 3 месеци;
- за работите од VI степен стручна наобразба - најмногу 5 месеци;
- за работите над VI степен стручна наобразба - најмногу 6 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според Програма која ја подготвува работодавачот. Менторот што ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување, на приправникот му се утврдува начинот на извршувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може врз основа на предлог на менторот да се намали, но не помалку од половината од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое се оспособува приправникот.

Комисијата за приправничкиот испит е составена најмалку од 3 члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15, а не поголем од 45 дена. Доколку и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

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

Член 22

Работниот однос престанува со откажување на договорот за вработување на иницијатива на една од договорените страни, поради губење на работната способност на работникот утврдено од надлежен орган согласно со законот, поради возраст на работникот, поради истекот на договорениот рок до колку договорот за вработување е склучен на определено време, поради смрт на работникот или работодавачот (физичко лице), односно престанок на правниот субјективитет на работодавачот (правно лице) поради стечај или по друга основа, со писмена спогодба меѓу странките, со судска пресуда и во други случаи утврдени со закон.

Откажувањето на договорот за вработување задолжително се изразува во писмена форма.

Откажувањето на договорот за вработување на иницијатива на едната од договорените странки согласно со став 1 може да биде условено со отказан рок согласно со Законот за работни односи.

1. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот

Член 23

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, доколку за откажувањето нема оправдани причини сврзани со способноста или со однесувањето на работникот (лична причина или причина на вина на страна на работникот) или за потребите на функционирање на работодавачот (деловни причини).

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, поради причини сврзани за однесувањето на работникот или за неговата работа пред да му се овозможи да се брани по изнесените наводи, освен во случаи кога од работодавачот оправдано не може да се очекува да му даде таква можност (тешка повреда на работните обврски со која се доведува во прашање функционирањето на работодавачот).

Член 24

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување со отказ на работникот, поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата или причини на вина (лична причина од страна на работникот) доколку кршењето на работната дисциплина или неисполнувањето на обврските од работа е утврдено со посебна постапка (сослушување на прекршителот, на сведоци и изведување на докази).

Член 25

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот.

Врз основа на извештајот од непосредниот раководител, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот, истиот е должен да му даде писмено упатство и насоки за правилно извршување на работните обврски и да го предупреди дека не е задоволен од начинот на нивното извршување.

По добивање извештај од непосредниот раководител дека работникот во утврдениот рок од 30 дена не го подобри своето работење, одлука од став 1 на овој член донесува органот на управување на работодавачот.

Член 26

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако е работникот неспособен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

Утврдувањето дека е работникот неспособен да ги извршува работните задачи го врши комисија формирана од органот на управување на работодавачот.

Комисијата брои три члена, а членовите треба да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка што се бара за работното место. Комисијата треба да прибави потребни податоци за условите, околностите и за причините за неспособноста на работникот да ги извршува работните задачи на работното место.

Член 27

На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговите знаења и способности за извршување на работите од работното место на кое е распореден.

За почетокот на постапката писмено се известува Синдикатот.

Работникот и Синдикатот имаат право на увид во документацијата врз основа на која е започната постапката.

Член 28

Постапката за утврдување на неспособност на работникот да ги извршува работните задачи ја спроведува комисија врз основа на документацијата за најмалку едномесечно следење на работата на работникот.

Во време на следење се смета само физичкото присуство на работникот на работа.

Член 29

На работникот, кај кого е утврдена неспособноста за извршување на работните задачи, може да му биде понуден нов договор за вработување кој одговара на неговите знаења и способности, доколку има друго работно место.

Ако работникот не го прифати новиот договор за вработување или ако нема друго работно место, може да му престане работниот однос.

Член 30

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување сом отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред од страна на работникот ако се утврди постоењето на оправдана причина сврзана за неговото однесување или ако е причината заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Работниот ред и дисциплина ги утврдува органот на управување на работодавачот.

Член 31

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските од страна на работникот утврдени со закон, со колективен договор, со акт на работодавачот и со договорот за вработување и ако:

- не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- не се придржува на распоредот и користењето на работното време;
- не побара отсуство или навремено писмено не го известува работодавачот за отсуството од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа на писмено не го известува работодавачот;
- со средствата за работа не се постапува совесно или согласно со техничките упатства за работа;
- настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го известува работодавачот;
- не ги почитува прописите за заштита при работа или употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;
- незаконско или неовластено ги користи средства на работодавачот.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

Член 32

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од страна на работникот утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договор за вработување и тоа ако:

- неоправдано изостане од работа 3 последователни работни дена или 5 работни дена со прекин во текот на една година;
- го злоупотреби боледувањето;
- не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и за други опасни материји и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

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

– стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавачот;

– го злоупотреби или пречекори даденото овластување;

– одаде деловна, службена или државна тајна.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Член 33

По исклучок од членот 32 до донесување на одлука за откажување на договорот за вработување со отказ органот на управување на работодавачот или лице овластено од него со писмен налог може да го отстрани работникот од друштвото ако:

– работникот со своето присуство во друштвото го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средствата од поголема вредност;

– присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

– присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

– кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 34

Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување, односно против отстранувањето од кај работодавачот во смисла на членовите 32 и 33 не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Член 35

Работникот писмено се известува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Известувањето од став 1 на овој член се доставува и до Синдикат - Синдикалната организација кај работодавачот.

Во текот на утврдувањето на условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, задолжително се разгледува и мислењето на синдикатот ако е доставено.

Во известувањето од став 1 на овој член се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 36

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради повреда на работна дисциплина во рок од три месеци од денот на сознанието за повредата.

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради неисполнување на обврските од работното место во рок од 3 месеца од денот на сознанието за неисполнувањето.

Член 37

Ако работодавачот или лицето што го овластува тој одлучат да го сослушаат работникот, утврдуваат дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Работодавачот, односно овластениот работник му дава можност на работникот да се изјасни по изнесените наводи и да приложи нови докази корисни за него, односно му овозможува да се брани за изнесените наводи на обвинението.

Ако работникот на кој му е уредно доставена покана, не се јави, одредбата од став 1 на овој член не се применува.

Ако е тоа неопходно, работодавачот или лицето што го овластил можат да овластат работник кој ќе спроведе увид заради утврдување на околностите и фактите во врска со постапката во која се утврдува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Член 38

Ако работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврди дека не се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред или дека постојат околности што ја исклучуваат неговата одговорност или дека нема докази за кршење на работната дисциплина и работниот ред, го известува работникот дека ја запрел постапката.

Член 39

Работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврдува дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред и ако утврди дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, во отсуство на работникот, донесува одлука за откажување на договорот за вработување со отказ.

Во одлуката за отказ работодавачот е обврзан да ги утврди легалните причини за престанок на работниот однос на работникот.

Во одлуката за отказ се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 40

Одлуката за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред на работникот му се врачува во писмена форма, со увид, диспозитив, образложение во кое се наведуваат причините за откажување на договорот за вработување на работникот и правна поука на приговор.

Одлуката ја потпишува работодавачот.

Одлуката му се доставува на работникот непосредно со потпис или преку доставница со повратница.

Ако работникот го одбие приемот, одлуката се истакнува на огласна табла кај работодавачот во присуство на два работника и со тоа се смета дека е извршена уредна достава, по истекот на 8 дена.

Работникот _____ има право на приговор во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Член 41

За време на отказниот рок работодавачот на работникот ќе му овозможи отсуство од работа поради барање ново вработување 4 часа во текот на работната недела, со тоа што времето на користење го одредува работникот.

За време на отказниот рок работникот има права и обврски од работен однос.

Член 42

Работодавачот ја потврдува наведената одлука ако е донесена во согласност со законот.

Органот на управување на работодавачот ја преиначува нападнатата одлука ако фактите не се правилно утврдени, ако погрешно е применет законот, Општиот колективен договор за стопанството на РМ, овој Колективен договор и колективен договор на ниво на работодавач.

Член 43

Во постапката пред органот за одлучување односно по приговорот, работникот може да го застапува синдикалниот претставник кај работодавачот или овластен застапник од Независниот Синдикат во Стопанството.

Товарот на докажување дека постои оправдана причина за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување го сноси работодавачот.

Член 44

По приговорот надлежниот орган за одлучување може одлуката за отказ да ја поништи, да ја потврди или да ја преиначи.

Доколку оцени надлежниот орган дека одлуката за откажувањето на договорот за вработување е неоправдана и ја поништи или преиначи одлуката, обврзан е да наложи враќање на работникот на работа и да утврди надомест на штета во висина на штетата што ја претрпел работникот.

Одлуката на надлежниот орган за одлучување во втор степен е конечна.

По врачувањето на конечната одлука или кога не е донесена одлука во законски предвидениот рок од работодавачот, работникот има право согласно со Законот за работни односи да покрене постапка пред надлежниот суд.

2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 45

Работникот може да го откаже договорот за вработување во секое време од причини наведени во членот 100 став 1 од ЗРО и има право на испратнина и обештетување во висина од 1 плата за секои 3 години работен стаж, но максимум до 6 плати.

Изјавата за откажување на договорот за вработување согласно со претходниот став се поднесува до законскиот застапник на работодавачот во писмена форма, со точно наведена причина согласно со членот 100 од ЗРО.

Во случај на откажување на договорот од страна на работникот од други причини работникот е должен да се придржува до отказните рокови утврдени со закон, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 46

Како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведо поголеми промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Во случаите кога ќе настанат предвидените промени од став 1 на овој член, на работникот може да му престане работниот однос на начин и постапка предвидени со Законот за работни односи, со овој Колективен договор и со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 47

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини ја известува синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот и се консултира и советува, а за намерата треба да даде свое мислење во рок од 30 дена.

За постапката за утврдувањето на потребата од престанок од работа на повеќе од 150 работници или повеќе од 5% од вкупниот број на работници кај работодавачот се изготвува и применува програмата донесена од надлежен орган на работодавачот по претходно добиено мислење од синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот која е должна да достави мислење во рок од 30 дена.

Доколку не се произнесе синдикатот во предвидениот рок, се смета дека ја прифатил програмата.

Програмата ги содржи следниве елементи:

1. Општи податоци за друштвото;
2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување:
 - укинување на работно место,
 - намалување на број на извршители на работно место;
3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;
4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;
5. Финансиски и други средства што треба да се обезбедат за спроведување на програмата;
6. Рокови и носители на активностите за спроведување на програмата.

Член 48

Бројот и структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување кај работодавачот, поради економски, технолошки, организациски, структурни или слични причини (деловни причини), се утврдува врз основа на следните основни критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- вкупен работен стаж;
- работно искуство;
- возраст;
- видот и значењето на работното место;
- резултати од работата.

Член 49

Критериумите од членот 48 од овој Колективен договор се вреднуваат според следниве мерила:

1. Стручна подготовка и квалификација:
 - VII-1 степен 50 бода
 - VII степен 40 бода
 - VI степен 30 бода
 - V степен 25 бода
 - IV степен 20 бода
 - III степен 15 бода
 - II степен 10 бода
 - I степен 5 бода
2. Работен стаж
 - над 31 година 5 бода
 - од 21 до 30 години 4 бода

- од 11 до 20 години 3 бода
- од 6 до 10 години 2 бода
- до 5 години 1 бод
- 3. Работно искуство
 - над 31 година 5 бода
 - од 21 до 30 години 4 бода
 - од 11 до 20 години 3 бода
 - од 6 до 10 години 2 бода
 - до 5 години 1 бод
- 4. Возраст

Врз основа на возраста, работниците добиваат по 1 бод за секоја година старост.

5. Видот и значењето на работното место

Врз основа на видот и значењето на работното место, работниците ги добиваат следните бодови:

- за IX и VIII група 5 бода
- за VII и VI група 4 бода
- за V и IV група 3 бода
- за III група 2 бода
- за II и I група 1 бод

6. Резултати од работата

Резултатите од работата се одредуваат врз основа на квалитетно и навремено извршување на работите, рационално и економично користење на средствата за работа и работното време, самоиницијативно извршување на работните задачи и вршење на дополнителни работни задачи без посебно барање од работодавачот, вршење на дополнителни работни задачи кога се бара тоа од него, иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во заштедата и зголемувањето на добивката.

Резултатите од работа се оценуваат според следните бодови:

Степен Опис Бодови

6 Иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во заштедата и зголемувањето на добивката

6

5 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место, самоиницијативно исто така работи дополнителни задачи, без посебно барање од работодавачот.

5

4 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место и врши дополнителни налози, кога се бара тоа од него.

3

3 Работникот работи задачи во согласност со барањата на работното место.

2

2 Работникот не ги работи самостојно налозите во согласност со барањата на работното место: потребно е да се врши надзор за да ги изврши налозите.

1

1 Работникот не ги врши налозите во согласност со барањето на работното место.

0

Оценката за критериумот резултати од работа ја дава непосредниот претпоставен на работникот.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се додадат и други критериуми. Критериумите утврдени на ниво на работодавач се вреднуваат според мерила утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 50

Доколку според членот 49 од овој Колективен договор, работниците имаат ист вкупен број бодови, предност да го задржат работното место го имаат работниците според следниот редослед:

1. Доколку повеќе работници се распределени на работни задачи за кои согласно со систематизацијата на работните места се предвидени два степен на стручна подготовка, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат повисок степен на стручна подготовка од определен вид знаење;

2. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи кои имаат ист степен на образование, предност да го задржат работното место имаат оние работници што имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;

3. Доколку има поголем број работници на исти задачи, кои имаат ист степен на образование и исто работно искуство, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои, според оценката на непосредниот раководител, имаат резултати во извршувањето на работните задачи.

4. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи со ист степен на образование, исто работно искуство и исти резултати во извршувањето на работните задачи, предност да го задржи работното место има:

- работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
- работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- работник со хендикепирано дете;
- работник со професионално заболување;
- работник со намалена и изменета работна способност;
- еден од брачните другари кои се вработени кај работодавачот;
- работник кој претрпел повреда на работа и
- работник кој е со полоша економско-социјална положба.

По утврдувањето на бодирањето односно критериумите од претходниот став, надлежниот орган јавно ги истакнува на огласна табла бодовните листи.

Работниците кои сметаат дека се бодирани несоодветно имаат право на приговор против листата на бодирање.

За одлучување по приговорот и натамошната постапка за заштита на правата пред органите на работодавачот соодветно се применуваат одредбите од предходното поглавје.

Член 51

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, основицата _____ за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот на работникот му исплатува испратнина согласно со членот 97 став 1 од ЗРО.

Работодавачот може да исплати испратнина и над предвидената во Законот за работни односи.

Член 52

Програмата за решавање на вишокот работници мора да биде финансиски поткрепена.

Член 53

Одлуката за откажување на договорот за вработување поради деловни причини се доставува поединечно до секој работник.

Член 54

Во случај на повторно отпочнување со работа на правното лице по спроведена стечајна постапка се вработуваат невработените работници кои претходно работеле кај тој работодавач.

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 55

Работникот има право на плата. Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност и
- додатоци.

а) Основна плата

Член 56

Основната платата на работникот и степенот на сложеност со коефициентот за полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа се утврдува со договорот за вработување, и не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени за сложеност согласно со овој колективен договор.

– Под нормален учинок се подразбираат однапред утврдени работни резултати врз основа на општо прифатени норми и нормативи особено обемот и квалитетот на работата, економичност и ефикасност во користењето на средствата.

– За нормални услови на работа се сметаат условите во кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средината, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните. Овие услови се составен дел на конкретното работно место и се вклучени во најниската плата.

Член 57

При утврдување на најниска 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.

Најниската плата на работникот за работа со полно работно време да се утврди најдоцна до шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

Работодавачите од Стопанството и врските кои имаат повисока најниска плата од утврдената најниска плата во овој Колективен договор си го задржуваат правото на таа најниска плата (не можат да ја намалат) и истата се вградува во Колективните договори на ниво на работодавач.

Најниската плата ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.01. тековната година.

Член 58

Основната плата се определува на тој начин што најниската плата од став 2 на претходниот член 57 на овој колективен договор се зголемува за степенот на сложеност на работното место.

Член 59

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група Степен на сложеност**I група:**

Во оваа група спаѓаат едноставни рутински работи кои не бараат посебно образование, односно квалификација, како што се на пример:

- чистач во погон, канцеларија и кујна, општ работник и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,00 до 1,19.

II група:

Во оваа група спаѓаат помалку сложени работи и работни задачи, односно работа со помош на едноставни средства за работа за кои се доволни писмени упатства, односно интерна полуквалификација за извршување на наведените работи како што се на пример:

- копирант, портир и други.

Коефициентот на сложеност на работата е од 1,20 до 1,29.

III група:

Во оваа група спаѓаат средно сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремена појава на нови работни задачи. Извршувањето на овие работни задачи бара образование на ниво на квалификуван работник, како што се на пример:

- келнер, дактилограф, столар, сидар и други.

Коефициентот на сложеност на работата е 1,30 до 1,49.

IV група:

Во оваа група спаѓаат посложени и поразновидни работи и работни задачи за чие извршување се неопходни консултации. Извршувањето на овие работи и работни задачи претпоставува образование на средна стручна подготовка како што се на пример:

- оперативно-технолошки работи, работни задачи на технолошкиот процес на работа и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,50 до 1,69.

V група:

Во оваа група спаѓаат посложени работи и работни задачи кои бараат повисок степен на самостојност во извршувањето на работите и работните задачи, како што се на пример:

- мајстор во производство, обработка и преработка на тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,70 до 1,89.

VI група:

Оваа група подразбира и работни задачи во неопсредното производство, работи на организирање, водење на подготовка на процесот на трудот, посебни задачи во областа на услугите, административни и деловни функции, за што е потребно виша стручна подготовка, како што се на пример:

- оперативен технолог за производство на суров тутун, оперативен технолог во обработка и преработка на суров тутун, организатор за заштитата на суров тутун и неа и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,90 до 2,29.

VII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи што бараат иницијативност и креативност на работникот во стручно работење на подготовки, анализи и организација на работниот процес, за што е потребно заокружено теоретско и практично знаење, за чие извршување е неопходно образование на ниво на висока стручна подготовка, како што се на пример:

- технолог во производство и обработка на суров тутун, технолог за

обработка, неа и заштита на суров тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е 2,30 до 2,69.

VIII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи за што е неопходно специјалистичко знаење заради извршување на високи стручни и сложени работи, вклучувајќи и работи во научно-истражувачки проекти. За работници од оваа група потребно е образование на ниво на висока стручна подготовка и завршена специјалистичка програма на образование или магистратура, како што се на пример:

- специјалисти за производство, технологија, одржување, економски истражувања, маркетинг, координатори и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 2,70.

IX група:

Оваа група подразбира најсложени работи и работни задачи со најголемо знаење за водење на процесот на производство, за чие извршување се неопходни одредени високи специјализации, докторат на науки, како што се на пример:

- креативни работи во производство, развојот на нови технологии, аналитички истражувања, научно-истражувачки работи, координација и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 3,00.

Со колективен договор на ниво на работодавач се доувердуваат работните места од групите од I до IX.

Член 60

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за одредени работни места.

Член 61

Основната плата се пресметува и исплатува како месечна плата најдоцна 15 дена по изминување на исплатниот период.

Со колективен договор на ниво на работодавач, работодавачот и синдикатот можат да утврдат и неделна плата која се пресметува и исплатува со истекот на работната недела.

Член 62

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот може да утврди отстапување од најниската плата утврдена со членот 57 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во рок од 1 година од настанувањето на причините во смисла на став 1 на овој член.

б) Дел за работна успешност**Член 63**

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се:

обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на работодавач и друг акт на работодавачот.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила.

Резултатите од работењето на работникот согласно со претходниот став ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, има право на 100% од основната плата за одделната група на која е распореден работникот.

Член 64

Во случај кога повеќе од 30% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Член 65

Дел од платата врз основа на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата или во друг термин кој е поповолен за работодавачот.

г) Дел за деловна успешност

Член 66

На работникот може да му се исплати и дел врз основа на деловна успешност на работодавачот.

д) Додатоци на плата

Член 67

Основната плата за одделни степени на сложеност на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

- работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

- при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

- работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

Со колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето врз таа основа не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови на работа.

Член 68

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- за прекувремена работа 35%
- за работа ноќе.....35%
- за работа во три смени.....5%
- за работа во недела.....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%.

Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

Правото на зголемен надоместок врз основа на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавачот основната плата на работникот врз основа на став 1 на овој член може да се зголеми.

Член 69

Основната плата на работникот се зголемува за најмалку 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 70

Платата на членовите на органите на управување и работниците со посебни овластувања и одговорности утврдени со Статутот или друг акт на работодавачот, ја определува органот што ги избрал, во согласност со актот на работодавачот.

Член 71

Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, односно вработување на друга соодветна работа, преквалификација или доквалификација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, со овој Колективен договор односно на ниво на работодавач.

Член 72

Најниската плата на работник кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, а е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примал пред распоредувањето, валоризирана за тековниот пораст на платите кај работодавачот.

2. Надоместоци на плата

Член 73

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- боледување (за време на привремена неспособност од работа);
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- за време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- слободни денови од работа;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- синдикално образование;
- за време на отказан рок и
- други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од претходниот став на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци доколку со закон поинаку не е определено.

Доколку работникот не примал плата во тој период, му припаѓа надомест во висина на најниската плата на ниво на работодавач.

Член 74

Работникот има право на надомест на плата врз основа на придонесот од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Работодавачот и синдикатот можат да утврдат критериуми за утврдување на висината на надоместокот врз оваа основа со колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 75

За време на приправничкиот стаж и пробна работа на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од платата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 76

Работниците што се упатуваат на привремен вонреден одмор имаат право на надомест на плата во висина од најмалку 80% што ја оствариле во претходниот месец пред да бидат упатени на ПВО.

Надоместокот од став 1 на овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавачот.

Работниците од став 1 на овој член додека се наоѓаат на ПВО немаат право на регрес за исхрана и трошоци за превоз.

Член 77

За време на временна неспособност за работа поради болест до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%, до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледување од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основницата утврдена со закон.

За време на временна неспособност за работа поради повреда на работа и професионално заболување работникот има право на надоместок на плата во висина на неговата плата исплатена во претходниот месец.

Член 78

Надоместокот на плата на работникот за време на прекин на работниот процес од деловни причини изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Член 79

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата, неплатени придонеси и надоместоци, непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100% од основната плата на работникот, за време од 5 работни дена за остварени права, а над 5 работни дена 60% од основната плата на работникот.

Член 80

Работникот добива надоместок на плати и тоа:

- за деновите поминати на годишен одмор;
- за деновите на празниците согласно со законот, или определени како неработни денови од страна на надлежен државен орган;
- за деновите на платено отсуство согласно со овој колективен договор;
- за време на стручно оспособување и преквалификација односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- за време на извршување на синдикални активности, избраните членови во органите на синдикатот на повисоко ниво, претседателот на синдикалната организација и членовите на синдикалниот одбор.

Основницата за пресметката претставува остварената плата на работникот во тековниот месец.

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 81

Работникот има право и на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- надомест за исхрана;
- надомест на трошоци за превоз до и од работа;
- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство;
- теренски додаток;
- надомест за одвоен живот;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот.

Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно со колективен договор, на работникот му се исплатува надоместок и за:

- регрес при користење на годишниот одмор;
- новогодишен надоместок;
- jubилејни награди за работа кај ист работодавач;
- заминување во пензија;
- непрекинато боледување;
- потешки последици од елементарни непогоди;
- во случај на смрт на работник.

Основницата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна плата по работник во земјата исплатена во претходните 3 месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

Работодавачот, доколку не организира исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата за износот на трошоците по основ на исхрана за време на работа и превоз до и од работа, пресметани согласно со закон и колективен договор.

Трошоците за исхрана изнесуваат во висина од 25% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавната Стопанството.

Со колективен договор на ниво на работодавач надоместоците од претходниот став можат да бидат зголемени.

Член 82

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од 8% од просечната месечна плата исплатена по работник во Републиката во претходните 3 месеци и надоместок на трошоците за ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

Член 83

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

- за секои 24 часа поминати на службен пат;
- за остатокот на времето подолго од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од еден ден;
- кога службеното патување трае подолго од 12 часа, а пократко од 24 часа.

Половина дневница му припаѓа на работникот, ако траело патувањето повеќе од 8, а помалку од 12 часа, како и за остатокот од времето поминато на пат подолго од 8, а пократко од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од 1 ден.

Член 84

Надоместокот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се утврдуваат во висина на дневницата предвидена во Уредбата за дневниците за службено патување, што на републичките органи им се признаваат како материјални трошоци.

Член 85

Работникот има право на надомест на трошоците за превоз при службеното патување во земјата и во странство.

На службеното патување работникот може да користи:

- возило на работодавачот;
- автобус;
- воз (кола за спиење);
- авион;
- брод.

Во исклучителни случаи, за службено патување може да се користи и приватно возило, рентакар или такси.

Налогодавачот во налогот го определува средството кое ќе го користи работникот на службеното патување, водејќи сметка тоа да биде најрационално и економично.

Кога работникот за службено патување користи сопствено возило, се признава за секој изминат километар по 30% од цената на литар гориво за сопственото возило.

Член 86

Работникот има право на теренски додаток во земјата, за работа на терен надвор од седиштето на работодавачот, во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и др.), во висина утврдена согласно со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 87

За одвоен живот од семејството на работникот му следува надомест за одвоен живот во висина од најмалку 60% од остварената просечна месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Работникот го користи правото на овој надоместок во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана.

Доколку на работникот му е обезбедено сместување или исхрана, надоместокот се намалува за 25%.

Под одвоен живот од семејството се смета времето поминато на работа надвор од местото на живеење во траење над 30 дена непрекинато.

Член 88

Работникот има право на топол оброк за време на работа.

Ако нема организирано исхрана, се исплаќа надоместок во висина од 25% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Член 89

Дневниците за службено патување, регресот за исхрана и теренскиот додаток се исклучуваат меѓусебно.

Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 90

На работниците на кои не им е обезбеден превоз до и од работа, им се исплатува надомест во висина на возниот билет од локалниот јавен превоз.

Надоместокот од претходниот став се исплатува ако од местото на живеење до работното место има над 2 км.

Член 91

Висината на регресот за годишен одмор изнесува една просечна месечна плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Член 92

Висината на новогодишниот надоместок за време на новогодишните празници изнесува 65% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во претходните три месеци.

На ниво на работодавач може да се утврди поголем износ.

Новогодишниот надоместок да се исплати заклучно со 31.12. во тековната година, но не подоцна од 31.03. наредната година.

Член 93

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина на најмалку 3 просечни месечни плати исплатени во последните 3 месеци на ниво на Република Македонија.

Член 94

Во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплаќа еднократна парична помош во висина од 3 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Во случај на смрт на член од потесното семејство на работникот му се исплатува помош во висина на 2 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Под потесно семејство на работникот во смисла на став 2 од овој член се подразбира брачниот другар, децата на работникот и лица што ги издржува врз основа на закон.

Член 95

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци, на работникот му се исплатува еднократна помош во висина од 1 просечна месечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

Член 96

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на работникот му се исплатува надомест од најмалку 1 просечна месечна плата во Р.М.

Член 97

За непрекината работа во Друштвото, на работниците им се дава во пари или друг вид награда во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач за:

- за 10 години,
- за 20 години и
- за 30 години.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 98

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае 5 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач согласно со закон може да се утврди пократко неделно работно време од 40 часа.

Со одлука од претходниот став се утврдуваат условите и деловите од работниот процес на работодавачот за кои се скратува работното време.

Работното време од став 3 на овој член се смета за полно работно време.

Член 99

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и работи штетни по здравје, кои штетно влијаат врз неговото здравје односно работната способност не може во целост да се отстрани или да се попречи со при-

мена на заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно со штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност во согласност со закон и колективен договор.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места кај работодавачот. Елементи за потешки услови за работа кои задолжително мора да се земат предвид се следниве:

- влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др);

- физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материји и др);

- опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од загрозување, експлозија, жешки и вжарени предмети или материји, нагривачки материјали и др.).

Член 100

Кога тоа го бара природата на дејноста односно работата и работните задачи и организацијата на работата, подобро користење на средствата за работа, порационалното користење на работното време и извршување на определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување на пресметки и анализи, спазување на одредени рокови во интерес на работодавачот, овластениот работник му предлага на раководниот орган да донесе одлука за прераспределба на работното време.

Прераспределбата на работното време се врши така што во определени временски периоди во текот на годината биде подолго од осум часа дневно, а во останатиот период пократко од осум часа дневно, со тоа што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината, а да се обезбеди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој не може да биде пократок од 12 часа.

Како полно работно време од осум работни часа се смета и работно време, пократко од осум часа, а подолго од четири часа, и во тој случај на работникот му следува исхрана.

Прераспределбата на работното време во писмена одлука ја донесува овластениот работник.

Член 101

Дневното работно време, вклучувајќи и прекувремена работа не може да трае повеќе од 10 часа дневно, а најмногу 190 часа годишно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.

Член 102

Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите, и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со акт на работодавачот.

Промена на дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден.

Член 103

Евиденцијата за полно работно време ја организира и врши овластена надлежна служба или овластен поединец назначен од работодавачот со вообичаени средства и на начин утврдени со ЗРО.

Претставникот на синдикатот има право на увид во евиденцијата во врска со користењето на полното работно време вкупно и поединечно за секој работник.

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Паузи за време на работното време

Член 104

Времето за користење на 30 минутна пауза за време на работното време, утврдено со ЗРО, се регулира со интерен акт на работодавачот.

Одмор помеѓу два последователни дена

Член 105

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

Неделен одмор

Член 106

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато по правило во недела.

Заради објективни, технички и организациски причини на работникот може да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

2. Платен вонреден одмор

Член 107

Во услови и околности на целосно или делумно престанување на производниот процес од деловни причини или намалување на обемот на работата во одредени организациски делови односно делови на производниот процес, односно работа кај работодавачот, работниците од тие организациски делови односно производни процеси се упатуваат на платен вонреден одмор (во понатамошниот текст ПВО).

Синдикалниот претставник не може да биде упатен на платен вонреден одмор.

Член 108

Одлука за организирање на ПВО донесува органот на управување во друштвото.

Овластен работник од работодавачот го определува организацискиот дел и делот на производниот процес односно работата во која се исполнети условите и околностите за организирање на ПВО и времетраењето на организирањето на ПВО со изготвена програма претходно разгледана од Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот и добиено мислење од неа.

Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ПВО, овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ПВО, и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ПВО и ја определува должината на тој одмор.

Приговорот поднесен против решението за упатување на работникот на ПВО не го задржува извршувањето на решението.

По престанување на условите и околностите, овластениот работник со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ПВО во соодветниот организациски дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно производство односно работа по истиот.

Член 109

На работните места каде што процесот на производството и работата го дозволуваат тоа, се врши наизменично упатување и враќање на работниците на ПВО при што се обезбедува сигурноста на објектите и постројките и квалитетот на работата.

Член 110

Упатувањето на работниците на ПВО може да трае 3 месеци во текот на една календарска година.

Член 111

Синдикалните претставници имаат право да бараат информации за применување на одлуката за упатување на ПВО и нејзиното спроведување.

3. Определување на траењето на годишниот одмор**Член 112**

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

Должината на годишниот одмор над законски утврдените 20 работни дена се зголемува според степенот на сложеност на работното место, работниот стаж, условите за работа, возраста и инвалидноста.

Годишниот одмор на работникот согласно со критериумите од став 2 се зголемува:

1. за времето поминато во работен однос:
 - до 10 години работен стаж 1 работен ден
 - од 11 до 20 години работен стаж 2 работни дена
 - од 21 до 30 години работен стаж 3 работни дена
 - над 31 година работен стаж 4 работни дена
2. за сложеноста на работите на работното место:
 - I, II, III степен на стручна подготовка 1 работен ден
 - IV, V, VI, степен на стручна подготовка 2 работни дена
 - VII, VIII, IX степен на стручна подготовка 3 работни дена
3. за неповолни услови за работа до 3 работни дена
4. здравствената состојба и други социјални услови во кои живее работникот до 3 работни дена
5. за бенифициран стаж утврден за одредена работа до 3 работни дена

Повозрасен работник маж со над 59 години и жена со над 57 години живот, работник-инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

Работник помлад од 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми.

Должината на годишниот одмор се утврдува така што на 20 работни дена се додаваат деновите од став 3, на овој член.

Доколку го надминува работникот максимумот врз основа на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор стекната по точки 3 и 5 од став 3 на овој член може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Член 113

Со колективен договор на ниво на работодавач се определува траењето на годишниот одмор за работниците кои работат под потешки услови за работа и за други категории работници, но не подолго од 36 работни дена.

Под потешки услови за работа во смисла на претходниот став се смета онаа работа за која е утврден бенифициран стаж, работа со скратено работно време, особено тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа во вода или влага, работа изложена на јонизирачки зрачења, работа на висока температура и гасови, работа во прашина, работа со хемикалии, работа со нагризувачки материјали.

Член 114

Годишниот одмор се користи во непрекинато траење.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела.

Ако работникот го користи годишниот одмор во делови, првиот дел го користи во траење од најмалку 12 работни дена без прекин во текот на календарската година, а вториот дел до крајот на месец јуни во наредната година.

Работникот кој сака вториот дел од годишниот одмор да го користи по сопствена желба, треба најмалку 8 дена пред одењето на одмор да поднесе писмено барање до раководителот на работната единица во која работи, заради обезбедување на непрекинато работење во работната единица, за кое нешто одлучува овластениот раководител.

Ако за време на годишниот одмор работникот користи боледување, должен е за тоа веднаш да го известат непосредниот раководител.

Времетраењето на боледувањето не се смета во годишниот одмор.

Член 115

Работникот има право 2 дена од годишниот одмор да користи по своја желба за свои лични потреби, за што е должен да го известат непосредниот раководител пред користењето на тоа право и да добие одобрение од истиот.

Саботите се сметаат како неработни денови при користењето на годишниот одмор.

Ако работникот повторно заснова работен однос во рок од 5 дена од престанокот на претходниот работен однос не се смета за прекин на работа заради стекнување на право на годишен одмор.

Член 116

Работникот го користи годишниот одмор согласно со планот за користење на годишни одмори донесен кај работодавачот.

При изготвување на планот за користење на годишни одмори се води сметка истите работници да не го користат годишниот одмор секоја година во исто време, како и за желбите на работниците, доколку тоа не е во спротивност со барањата на процесот на работа.

Решение за користење на годишен одмор донесува раководниот орган на работодавачот или лице овластено од него.

4. Платен одмор**Член 117**

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на една календарска година во следните случаи:

- за склучување брак.....3 дена
- за склучување брак на дете.....2 дена
- за раѓање или посвојување дете.....2 дена
- за смрт на сопруг 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 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 непогоди3 дена
- и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на причината врз основа на која се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 118

Работникот може да отсуствува од работа и да му се исплатува плата и во следниве случаи:

- кога е упатен на стручно усовршување или образование;
- кога е упатен на научно-стручна работа;
- кога е упатен на синдикално школување и усовршување.

Член 119

Доброволните дарители на крв имаат право на два последователни работни денови за секое давање крв и тоа денот кога дава крв и наредниот ден.

Во случај на давање крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни дена.

Слободните денови се сметаат како денови поминали на работа.

Член 120

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

- за неа на член на семејство;
- _____ за изградба или поправка на кука, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за подготовка и полагање на стручен испит;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи по барање на работникот.

За време на користење на неплатеното отсуство, на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

Член 121

Решение за користење на отсуството од работа со надомест и без надомест на плата како и за мирување на правата и обврските предвидени со закон и со овој колективен договор, донесува надлежен орган на работодавачот.

Член 122

За користење на платено или неплатено отсуство од работа, работникот е должен да поднесе писмено барање до надлежниот орган на работодавачот.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 123

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со закон, со колективниот договор и со договорот за вработување.

Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената и дополнувањето и примената на колективниот договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

Член 124

Споровите што не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

Помирувањето е процес во кој независна трета страна определена од страните во спорот им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определиле страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 125

Лицата помирувачи, односно арбитри страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи односно арбитри што ја утврдуваат самите.

Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 126

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирене и пред посебен мировен совет.

Постапката за помирување започнува со предлог од која било страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанувањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена. Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Во случај, другата страна да не одговори на предлогот, не именува член за мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 127

Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 128

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

Постапка пред арбитража

Член 129

Во случај на колективен работен спор, која било од страните во спорот може да поднесе предлог за постапка пред арбитража, во рок од 8 дена од денот на настанувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри. Страните во спорот заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од Листата на арбитри.

Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Одлуката на арбитерот е конечна и задолжителна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

XI. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ (комуникација помеѓу работодавачот и синдикатот)

Член 130

Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, а особено за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациски промени;
- одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците;
- годишни деловни резултати;
- други значајни деловни и развојни решенија;
- други прашања од заеднички интерес.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно и може да се врши, преку гласило, билтен, на состаноци и на друг начин утврден од страна на работодавачот или со колективен договор на ниво на работодавач.

Учество на работниците во работењето

Член 131

Органот на управување на работодавачот, во рамките на своите надлежности се грижи за остварување на правата на работниците во согласност со Законот, Статутот на работодавачот, овој Колективен договор и со други општи акти, со кои на работниците им се овозможува:

1. Да го следат извршувањето на одредбите на овој Колективен договор и на другите акти на работодавачот кои се однесуваат на социјалната и економската положба на работниците;
2. Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и
3. Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот.

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 132

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

Работникот може стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано во текот на работното време, работникот користи платено отсуство поради оспособување и образование.

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорените страни во однос на образованието, дошколоувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот се уредуваат со акт на работодавачот.

Член 133

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му се исплаќа редовно и соодветен износ на трошоците сврзани со тоа, како што се:

- превоз;
- котизација, школарина;
- трошоци за исхрана и
- трошоци за престој.

Член 134

По завршувањето на стручното оспособување, преквалификација односно доквалификација, за потребите на работодавачот, работодавачот може да му понуди нов договор за вработување на работникот.

Ученици и студенти

Член 135

Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практична работа.

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа кај работодавачот им се обезбедува обука за заштита при работа, соодветни заштитни средства, исхрана и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани, и соодветен инструктор.

Одлука за прием на ученици и студенти на практична донесува овластено лице.

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 136

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

Активноста на синдикатот во согласност со став 1 од овој член, не може да се ограничи или да се спречи со акт на органите на работодавачот.

Член 137

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

На претседателот на синдикалната организација и на членовите на синдикалниот одбор им се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или со лице овластено од него и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на синдикатот.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 138

На барање на синдикатот, му се обезбедуваат следниве услови:

- 1) Пристап кон податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците како и информација за вкупната општествено-економска, материјална и социјална положба на вработените во друштвото;

2) Со свои мислења и предлози да учествува во постапката на донесувања на одлуки кои имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгледаат истите во присуство на претставник на синдикатот;

3) Да дава мислења за одговорност на работникот за сторени повреди на работната должност и работните обврски како и застапување на работниците пред надлежниот орган на работодавачот и надвор од Него.

Работодавачот е должен да обезбеди работни простории, да обезбедува стручни, административни и технички услови за работа на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот, што се регулира со посебен договор за дејствување и работа на Синдикатот кај работодавачот.

Работодавачот ја пресметува синдикалната членарина од платата и согласно со одлуката на Независниот Синдикат во Стопанството, ја пренесува на соодветните синдикални сметки или на синдикалната организација која врши понатамошна прераспределба на синдикалната членарина согласно со одлуката.

На претставникот на синдикатот да му се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органите на управување, со раководните органи и да му се дозволи пристап до одредени работни места кога е потребно тоа за остварување на функцијата на синдикатот и заштита на неговите членови.

Кога на органите на управување кај работодавачот се расправа за правата на работниците, на синдикалниот претставник му се овозможува учество во расправата.

На синдикалните претставници им се овозможува отсуство од работа со надомест на плата за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции и др.

Член 139

Претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикалната организација имаат посебна заштита и не можат да бидат повикани на одговорност ниту доведени во понеповолна положба, вклучувајќи го престанокот на работниот однос, поради членство во синдикатот или учество во синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапуваат во согласност со закон и со колективен договор.

Посебната заштита на претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикатот трае за време на нивниот мандат и 2 години потоа.

Како синдикален претставник се сметаат и функционерите во синдикатот, кои се вработени кај работодавачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски.

Член 140

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на платен вонреден одмор (ПВО);
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 141

Со одлука на Независниот Синдикат во Стопанството се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на синдикалните одбори во синдикалните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 142

Претседателот на синдикалната организација кај работодавачот функцијата ја врши професионално во синдикална организација со над 300 членови на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството во договор со Независниот Синдикат во Стопанството.

За време на вршењето на функцијата нему му припаѓа плата во висина на платата што ја имал пред отпочнувањето на функцијата.

Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Независниот Синдикат во Стопанството и синдикално образование и оспособување.

Претседателите на синдикалните организации, во друштва со помал број на вработени, односно помалку од 300 членови, заради обавување на синдикалните активности во организацијата како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 40 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Членовите на синдикалниот одбор, заради обавување на синдикалните активности, како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 20 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Времето определено од ставовите 4 и 5 од овој член синдикалниот претставник ќе го користи според потребите на синдикалните активности.

Членовите на синдикатот и членовите на синдикалните органи синдикално се образуваат односно едуцираат, за што трошоците ги партиципира работодавачот, по програма на Независниот Синдикат во Стопанството.

За тоа време синдикалниот претставник има право на надомест на плата во висина на неговата плата и сите други надоместоци.

Член 143

Претседателот како и членови на синдикална организација кои се избрани во повисоките органи на синдикатот, односно именувани во органите на синдикатот, чие вршење бара привремено да престанат да работат кај работодавачот, имаат право по престанување на функцијата што ја вршеле, во рок од 5 дена, да се вратат кај работодавачот на работи и работно место на кое претходно работеле или на соодветно работно место кое одговара на нивната стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XIV. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 144

Доколку работникот смета дека работодавачот не му обезбедува кое било од правата од работен однос утврдени со закон, колективен договор и со договорот за вработување, работникот има право да бара нивно исполнување и да го извести работодавачот и синдикалната организација.

Работодавачот е должен во рок од 15 дена да одговори во писмена форма на барањето.

Член 145

Ако правото врз основа на работен однос на работникот е прекршено со писмена одлука или со друг писмен акт на работодавачот, работникот има право во рок од 8 дена да поднесе писмено барање за поништување, укинување или преиначување на одлуката, односно конкретниот писмен акт, односно да го отстрани кршењето на правото.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 8 дена од врачувањето на писменото барање не одлучи по барањето, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Член 146

Доколку работникот смета дека одлуката за отказ на договорот за вработување е неоснована и незаконита може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежен суд.

Член 147

По барање на работникот, Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Член 148

Во случај на колективен спор меѓу работодавачот и сите работници или поголема група работници, во врска со остварување на веќе утврдени права од работниот однос со закон или со колективен договор, спорот ќе се решава во постапка за помирување и арбитража.

Во случај на колективен спор сите рокови за индивидуално остварување и заштита на правата од работен однос, согласно со закон и колективен договор, почнуваат да течат со денот кога странките прогласиле неуспешност на преговарањето односно арбитражата.

Член 149

Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување и зголемување на правата од работниот однос утврдени со закон, Општ колективен договор и со овој Колективен договор.

Штрајкот на работниците кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот, согласно со Статутот на Независниот Синдикат во Стопанството, до работоводниот орган на работодавачот, а на дејноста која ја опфаќа колективниот договор штрајкот го најавува претседателот на Независниот Синдикат во Стопанството до Здружението на работодавачи против кого е насочен.

Штрајкот поради неосврзување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето.

Штрајкот, во случај надлежниот орган да одбие преговори во врска со членот 55 од овој колективен договор, или за други прашања согласно со одредбите од овој колективен договор, или за други поголеми права од работен однос, се најавува 7 дена по одбивањето.

Штрајкот во случај на започнати преговори во кои не е постигната согласност за синдикалните барања се најавува 7 дена од Спогодбата на претставниците на работодавачот и синдикатот дека преговорите за остварување (зголемување) на правата се неуспешни.

Штрајкот на работниците кај работодавачот односно во дејноста која ја опфаќа овој колективен договор го организираат и водат органите на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Стопанството кај работодавачот по претходна консултација со Независниот Синдикат во Стопанството, според Статутот на Независниот Синдикат во Стопанството.

За време на штрајк и по завршувањето на штрајкот, работодавачот односно неговите органи немаат право да преземаат мерки на одговорност за повреда на работниот ред и дисциплина ниту да го откажат договорот за вработување поради учество во штрајк.

Заштита при работа**Член 150**

Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа. За обезбедување на потребните услови за заштита на работниците на работа, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон.

Работодавачот, при стапувањето на работникот на работа со договор за вработување, е должен да го запознае со сите опасности во работата и со правата и обврските во врска со заштитата на работа и услови за работа.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по живот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа.

Член 151

Работодавачот, врз основа на научни сознанија (меѓународни стандарди) и современите достигнувања, должен е да ја обезбеди работата на начин со кој се обезбедува сигурноста на работењето и заштитата на здравјето на работниците да презема мерки и да утврдува нормативи со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната сигурност, особено:

- да ги утврдува мерките за заштита на работа на начин и со средства со кои максимално би ја обезбедил сигурноста на работниците, да ги смалува можностите за повреда и професионални заболувања;

- да го информираат синдикалниот повереник за потешките повреди на работа, колективните несреќи, професионалните болести и слично;

- на работниците да им се обезбеди оспособување на подрачјето на заштита на работа и здравствена сигурност на работниците.

Посебна заштита на жената, младите, и инвалидните работници**Член 152**

Работнички за време на бременост не смеат да ги извршуваат следниве работи:

- за кои се бара посебен услов, здравствена, телесна и психофизичка состојба;

- кои се утврдени како напорни;

- кои имаат штетно влијание врз здравјето на трудницата и врз бременоста.

Напорни и за здравје штетни работи кои не смеат за време на бременост да се обавуваат се:

- работи што предизвикуваат постојани и силни вибрации на телото и врева што предизвикува подолг притисок на телото;

- работи со опасни и предмети и материјали штетни по здравје;

- работи во простории во кои доаѓа до опасни зрачења;

- работи кај кои е потребно да се дигаат и пренесуваат товари;

- работи што се извршуваат претежно во нефизиолошка или присилна положба.

Член 153

Работникот со намалена работна способност и работникот кој работи на работа за која постои опасност од настапување на инвалидност, има право на работа на соодветно работно место според стручната подготовка и работното искуство.

Член 154

Работните места на кои не смеат да работат работници помлади од 18 години се определуваат со колективниот договор на ниво на работодавач.

XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР**Изменување и дополнување на колективниот договор****Член 155**

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

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

Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесникот-предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 156

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците во Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесувањето на барањето.

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по три члена во комисијата за усогласување.

Членовите на комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Колективниот договор.

Следење на примената на колективниот договор

Член 157

За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.

Толкување на колективниот договор

Член 158

Комисијата од член 157 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 159

За решавање на спорите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување.

Член 160

Трошоците за подготвување и следење на примената на овој Колективен договор, потписниците ги сносат подеднакво.

Член 161

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој Колективен договор се продолжува доколку страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на Колективниот договор.

Член 162

Овој Колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето пред нивното објавување се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во „Службен весник на РМ“.

Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Синдикатот на работниците од ИНДУСТРИСКИОТ комплекс на Република Македонија „Независниот Синдикат во Стопанството,“.

Член 163

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на РМ“.

Потписници на колективниот договор:

Федерација на независни
синдикати во стопанството
на Македонија,
Слободан Антовски, с.р.
УНАСМ

Бизнис конфедерација
на Македонија,
Миле Бошков, с.р.
БКМ

969.

Врз основа на членот 32, став 5 од Уставот на Република Македонија и на членовите 203, 205, 206 став 2 и 210 став 1, од Законот за работни односи („Сл. весник на РМ“ бр. 62/05), Федерација на Независни Синдикати во Сообраќај на Македонија и Групацијата на Сообраќај и Врски при Бизнис Конфедерацијата на Македонија, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ОД СООБРАЌАЈОТ И ВРСКИТЕ

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и со Општиот колективен договор за стопанство на Р. Македонија, правата, обврските и одговорностите помеѓу работниците и работодавачите.

Член 2

Колективниот договор ги обврзува сите работници и работодавачи, од оваа дејност, членови на Сообраќајот и Врските и на Групацијата на Сообраќајот и Врските при Бизнис Конфедерацијата на Македонија.

Член 3

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права на работниците од оние утврдени со закон, со Општиот колективен договор или со овој Колективен договор. Со колективен договор на ниво на работодавач не можат да бидат утврдени помали права на работниците од правата утврдени со закон, со Општиот колективен договор и со овој Колективен договор.

Одредбите од колективниот договор на ниво на работодавач спротивни на став 2 од овој член се ништовни и не можат да произведуваат правно дејство.

Забрана на дискриминација

Член 4

Во случај на дискриминација работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 плати. Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната плата на ниво на РМ исплатена во месецот пред утврдувањето напостоењето на дискриминацијата.

Договор за вработување

Член 5

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување работникот го склучува лично, а во име на работодавачот договорот го склучува законскиот застапник запишан во регистарот на правниот субјект или претставник овластен од него. Договорот за вработување покрај содржината од членот 28 од ЗРО мора да содржи и подетални идентификациски податоци за странките односно матичен број на работникот и матичен и регистарски број на работодавачот.

Член 6

Договорот за вработување и правата од работен однос влегуваат во сила на денот утврден за отпочнување со работа во договорот за вработување.

Случаите кога работникот од оправдани причини не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- смртен случај на член на потесно семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.);
- други случаи предвидени со колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување.

Посебни услови за засновање работен однос

Член 7

Посебните услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: посебната стручна подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство и други специфични услови утврдени за работното место во актот за систематизација на работодавачот.

Во договорите за вработување, работодавачот не може да утврди посебни услови кои значат дискриминација на кандидатите по која било основа.

За извршување на работите на работните места за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка, или друг вид стручна способност, не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Склучување на нов променет договор за вработување во текот на траењето на работниот однос

Член 8

Во случај на промена на работното место со работникот се склучува нов променет договор за вработување. Работникот може да работи и на друго работно место, по негово барање или на барање на работодавачот ако прима иста или поголема плата ако за тоа се спогодот со работодавачот.

II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начин за засновање работен однос

Член 9

Одлука за потребата од засновање работен однос донесува работодавачот, односно органот што ќе го определи тој. Работодавачот ја обезбедува потребата од работници на начин утврден со Законот за работни односи.

Работодавачот е должен да ја определи стручната подготовка потребна за извршување на работните задачи за работното место со општ акт на работодавачот.

Член 10

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот.

Член 11

Пред донесување на одлуката за избор на определено работно место, ако тоа е утврдено како посебен услов за засновање работен однос, се врши проверка на способностите за вршење на работите на работното место, освен за приправниците и работници без квалификации.

Проверката на способноста за вршење на работите на работното место го врши комисија именувана од надлежниот орган на работодавачот. Комисијата е составена од 3 членови, кои мора да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и работникот чии работни и стручни способности се проверуваат.

Лицето што ќе добие негативна оценка од комисијата, се смета дека не ги исполнува посебните услови и не може да заснова работен однос.

Член 12

Проверката на работната способност за вршење на работите на работното место пред донесување на одлуката за засновање работен однос може да се врши писмено и практично со:

- тестирање;
- разговор;
- практична работа.

Член 13

За начинот, времето и местото на проверката на работната способност, кандидатот се известува по писмен пат, по потреба и преку Центрите за вработување.

За проверување на способноста на кандидатите, комисијата составува записник во кој ги внесува следниве податоци:

- називот на работодавачот;
- презиме и име на кандидатот;
- на кој оглас се пријавени;
- кога е извршено проверувањето;
- кои практични работи се извршувани;
- оценка на кандидатот (задоволува, не задоволува);
- состав на комисијата.

Комисијата го доставува записникот до надлежниот орган на работодавачот.

Член 14

Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

Со склучување на договорот за вработување работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност) во согласност со посебните прописи.

Примерок од склучениот договор за вработување се доставува до работникот.

Член 15

Кандидатот што не е избран има право на приговор во рок од 8 дена од приемот на известувањето, до органот утврден со колективен договор на ниво на работодавач.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 16

Работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот.

Работникот ја изведува работата во обем и на начин според технолошките стандарди на видот на работата на работното место и според упатства и насоки на претпоставениот овластен работник од работодавачот.

Член 17

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

Во случај работникот да одбие да работи согласно со претходниот став должен е писмено да го извести работодавачот и претставникот на работниците за заштита при работа за причините поради кои одбива да работи.

До колку работодавачот смета дека во работата не постои опасност по животот и здравјето на работникот и дека прекилот на работа е неоснован, должен е писмено да го извести работникот и да побара посредување на трудова инспекција.

Член 18

Работникот _____ е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од 1 месец, освен во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување, со оглед на природата на технологијата на работата, би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодојливи дејства;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која е за него поповолна.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Член 19

Работодавачот има обврска да му ги обезбеди на работникот сите услови и претпоставки за навремено и безбедно извршување на работите и работните задачи во рамките на описот и содржината на работа на работното место за кое работникот засновал работен однос:

- редовно да му исплатува плата;
- надоместоци на плата;
- трошоци во врска со работата;
- соодветна заштита при работа и посебна заштита при работа, согласно со закон, со Општиот колективен договор за стопанство, овој Колективен договор, колективен договор на ниво на работодавач и договорот за вработување.

V. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Член 20

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот може да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува најмногу 6 месеци утврдени по групи на сложеност во колективниот договор на ниво на работодавач.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го утврдува работодавачот.

Член 21

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието, доколку со друг закон не е поинаку решено;

- за работите од IV и V степен стручна наобразба - најмногу 3 месеци;
- за работите од VI степен стручна наобразба - најмногу 5 месеци;
- за работите над VI степен стручна наобразба - најмногу 6 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според Програма која ја подготвува работодавачот. Менторот што ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување, на приправникот му се утврдува начинот на извршувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може врз основа на предлог на менторот да се намали, но не помалку од половина-та од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на структурата и на работното подрачје за кое се оспобува приправникот.

Комисијата за приправничкиот испит е составена најмалку од 3 члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15, а не поголем од 45 дена. Доколку и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

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

Член 22

Работниот однос престанува со откажување на договорот за вработување на иницијатива на една од договорените страни, поради губење на работната способност на работникот утврдено од надлежен орган согласно со законот, поради возраст на работникот, поради истекот на договорениот рок до колку договорот за вработување е склучен на определено време, поради смрт на работникот или работодавачот (физичко лице), односно престанок на правниот субјективитет на работодавачот (правно лице) поради стечај или по друга основа, со писмена спогодба меѓу странките, со судска пресуда и во други случаи утврдени со закон.

Откажувањето на договорот за вработување задолжително се изразува во писмена форма.

Откажувањето на договорот за вработување на иницијатива на едната од договорените странки согласно со став 1 може да биде условено со отказан рок согласно со Законот за работни односи.

1. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот

Член 23

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, доколку за откажувањето нема оправдани причини сврзани со способноста или со однесувањето на работникот (лична причина или причина на вина на страна на работникот) или за потребите на функционирање на работодавачот (деловни причини).

Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, поради причини сврзани за однесувањето на работникот или за неговата работа пред да му се овозможи да се брани по изнесените наводи, освен во случаи кога од работодавачот оправдано не може да се очекува да му даде таква можност (тешка повреда на работните обврски со која се доведува во прашање функционирањето на работодавачот).

Член 24

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување со отказ на работникот, поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата или причини на вина (лична причина од страна на работникот) доколку кршењето на работната дисциплина или неисполнувањето на обврските од работа е утврдено со посебна постапка (сослушување на прекршителот, на сведоци и изведување на докази).

Член 25

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот.

Врз основа на извештајот од непосредниот раководител, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот, истиот е должен да му даде писмено упатство и насоки за правилно извршување на работните обврски и да го предупреди дека не е задоволен од начинот на нивното извршување.

По добивање извештај од непосредниот раководител дека работникот во утврдениот рок од 30 дена не го подобри своето работење, одлука од став 1 на овој член донесува органот на управување на работодавачот.

Член 26

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ ако е работникот неспособен да ги извршува работните задачи утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

Утврдувањето дека е работникот неспособен да ги извршува работните задачи го врши комисија формирана од органот на управување на работодавачот.

Комисијата брои три члена, а членовите треба да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка што се бара за работното место. Комисијата треба да прибави потребни податоци за условите, околностите и за причините за неспособноста на работникот да ги извршува работните задачи на работното место.

Член 27

На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговите знаења и способности за извршување на работите од работното место на кое е распореден.

За почетокот на постапката писмено се известува Синдикатот.

Работникот и Синдикатот имаат право на увид во документацијата врз основа на која е започната постапката.

Член 28

Постапката за утврдување на неспособност на работникот да ги извршува работните задачи ја спроведува комисија врз основа на документацијата за најмалку едномесечно следење на работата на работникот.

Во време на следење се смета само физичкото присуство на работникот на работа.

Член 29

На работникот, кај кого е утврдена неспособноста за извршување на работните задачи, може да му биде понуден нов договор за вработување кој одговара на неговите знаења и способности, доколку има друго работно место.

Ако работникот не го прифати новиот договор за вработување или ако нема друго работно место, може да му престане работниот однос.

Член 30

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред од страна на работникот ако се утврди постоењето на оправдана причина сврзана за неговото однесување или ако е причината заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Работниот ред и дисциплина ги утврдува органот на управување на работодавачот.

Член 31

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските од страна на работникот утврдени со закон, со колективен договор, со акт на работодавачот и со договорот за вработување и ако:

- не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- не се придржува кон прописите што важат за работење на работите на работното место;
- не се придржува на распоредот и користењето на работното време;

- не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа на писмено не го извести работодавачот;
- со средствата за работа не се постапува совесно или согласно со техниките упатства за работа;
- настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- не ги почитува прописите за заштита при работа или употребува прописно или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;
- незаконско или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

Член 32

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од страна на работникот утврдени со закон, со овој Колективен договор, со колективен договор на ниво на работодавач и со договор за вработување и тоа ако:

- неоправдано изостане од работа 3 последователни работни дена или 5 работни дена со прекин во текот на една година;
- го злоупотреби боледувањето;
- не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и за други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавачот;
- го злоупотреби или пречекори даденото овластување;
- одаде деловна, службена или државна тајна.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Член 33

По исклучок од членот 32 до донесување на одлука за откажување на договорот за вработување со отказ органот на управување на работодавачот или лице овластено од него со писмен налог може да го отстрани работникот од друштвото ако:

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

Член 34

Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување, односно против отстранувањето од кај работодавачот во смисла на членовите 32 и 33 не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Член 35

Работникот писмено се известува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Известувањето од став 1 на овој член се доставува и до Синдикат - Синдикалната организација кај работодавачот.

Во текот на утврдувањето на условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, задолжително се разгледува и мислењето на синдикатот ако е доставено.

Во известувањето од став 1 на овој член се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 36

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради повреда на работна дисциплина во рок од три месеци од денот на сознанието за повредата.

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на договорот за вработување на работник поради неисполнување на обврските од работното место во рок од 3 месеца од денот на сознанието за неисполнувањето.

Член 37

Ако работодавачот или лицето што го овластува тој одлучат да го сослушаат работникот, утврдуваат дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Работодавачот, односно овластениот работник му дава можност на работникот да се изјасни по изнесените наводи и да приложи нови докази корисни за него, односно му овозможува да се брани за изнесените наводи на обвинението.

Ако работникот на кој му е уредно доставена поканата, не се јави, одредбата од став 1 на овој член не се применува.

Ако е тоа неопходно, работодавачот или лицето што го овластил можат да овластат работник кој ќе спроведе увид заради утврдување на околностите и фактите во врска со постапката во која се утврдува дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Член 38

Ако работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврди дека не се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред или дека постојат околности што ја исклучуваат неговата одговорност или дека нема докази за кршење на работната дисциплина и работниот ред, го известува работникот дека ја запрел постапката.

Член 39

Работодавачот, односно лицето што го овластил тој утврдува дали се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на

работната дисциплина и работниот ред и ако утврди дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, во отсуство на работникот, донесува одлука за откажување на договорот за вработување со отказ.

Во одлуката за отказ работодавачот е обврзан да ги утврди легалните причини за престанок на работниот однос на работникот.

Во одлуката за отказ се наведува повредата, опис на дејствата, како и времето и местото кога е направена истата.

Член 40

Одлуката за откажување на договорот за вработување со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред на работникот му се врачува во писмена форма, со увод, диспозитив, образложение во кое се наведуваат причините за откажување на договорот за вработување на работникот и правна поука на приговор.

Одлуката ја потпишува работодавачот.

Одлуката му се доставува на работникот непосредно со потпис или преку доставница со повратница.

Ако работникот го одбие приемот, одлуката се истакнува на огласна табла кај работодавачот во присуство на два работника и со тоа се смета дека е извршена уредна достава, по истекот на 8 дена.

Работникот _____ има право на приговор во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Член 41

За време на отказниот рок работодавачот на работникот ќе му овозможи отсуство од работа поради барање ново вработување 4 часа во текот на работната недела, со тоа што времето на користење го одредува работникот.

За време на отказниот рок работникот има права и обврски од работен однос.

Член 42

Работодавачот ја потврдува наведената одлука ако е донесена во согласност со законот.

Органот на управување на работодавачот ја преиначува нападнатата одлука ако фактите не се правилно утврдени, ако погрешно е применет законот, Општиот колективен договор за стопанството на РМ, овој Колективен договор и колективен договор на ниво на работодавач.

Член 43

Во постапката пред органот за одлучување односно по приговорот, работникот може да го застапува синдикалниот претставник кај работодавачот или овластен застапник од Независниот Синдикат во Сообраќајот.

Товарот на докажување дека постои оправдана причина за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување го сноси работодавачот.

Член 44

По приговорот надлежниот орган за одлучување може одлуката за отказ да ја поништи, да ја потврди или да ја преиначи.

Доколку оцени надлежниот орган дека одлуката за откажувањето на договорот за вработување е неоправдана и ја поништи или преиначи одлуката, обврзан е да наложи враќање на работникот на работа и да утврди надомест на штета во висина на штетата што ја претрпел работникот.

Одлуката на надлежниот орган за одлучување во втор степен е конечна.

По врачувањето на конечната одлука или кога не е донесена одлука во законски предвидениот рок од работодавачот, работникот има право согласно со Законот за работни односи да покрене постапка пред надлежниот суд.

2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 45

Работникот може да го откаже договорот за вработување во секое време од причини наведени во членот 100 став 1 од ЗРО и има право на испратнина и обештетување во висина од 1 плата за секои 3 години работен стаж, но максимум до 6 плати.

Изјавата за откажување на договорот за вработување согласно со претходниот став се поднесува до законскиот застапник на работодавачот во писмена форма, со точно наведена причина согласно со членот 100 од ЗРО.

Во случај на откажување на договорот од страна на работникот од други причини работникот е должен да се придржува до отказните рокови утврдени со закон, со колективен договор на ниво на работодавач и со договорот за вработување.

3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 46

Како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведо поголеми промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Во случаите кога ќе настанат предвидените промени од став 1 на овој член, на работникот може да му престане работниот однос на начин и постапка предвидени со Законот за работни односи, со овој Колективен договор и со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 47

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини ја известува синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот и се консултира и советува, а за намерата треба да даде свое мислење во рок од 30 дена.

За постапката за утврдувањето на потребата од престанок од работа на повеќе од 150 работници или повеќе од 5% од вкупниот број на работници кај работодавачот се изготвува и применува програмата донесена од надлежен орган на работодавачот по претходно добиено мислење од синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот која е должна да достави мислење во рок од 30 дена.

Доколку не се произнесе синдикатот во предвидениот рок, се смета дека ја прифатил програмата.

Програмата ги содржи следниве елементи:

1. Општи податоци за друштвото;
2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување:
 - укинување на работно место,
 - намалување на број на извршители на работно место;

3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;

4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;

5. Финансиски и други средства што треба да се обезбедат за спроведување на програмата;

6. Рокови и носители на активностите за спроведување на програмата.

Член 48

Бројот и структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување кај работодавачот, поради економски, технолошки, организациски, структурни или слични причини (деловни причини), се утврдува врз основа на следните основни критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- вкупен работен стаж;
- работно искуство;
- возраст;
- видот и значењето на работното место;
- резултати од работата.

Член 49

Критериумите од членот 48 од овој Колективен договор се вреднуваат според следниве мерила:

1. Стручна подготовка и квалификација:

VII-1 степен 50 бода

VII степен 40 бода

VI степен 30 бода

V степен 25 бода

IV степен 20 бода

III степен 15 бода

II степен 10 бода

I степен 5 бода

2. Работен стаж

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

– од 11 до 20 години 3 бода

– од 6 до 10 години 2 бода

– до 5 години 1 бод

3. Работно искуство

– над 31 година 5 бода

– од 21 до 30 години 4 бода

– од 11 до 20 години 3 бода

– од 6 до 10 години 2 бода

– до 5 години 1 бод

4. Возраст

Врз основа на возраста, работниците добиваат по 1 бод за секоја година старост.

5. Видот и значењето на работното место

Врз основа на видот и значењето на работното место, работниците ги добиваат следните бодови:

– за IX и VIII група 5 бода

– за VII и VI група 4 бода

– за V и IV група 3 бода

– за III група 2 бода

– за II и I група 1 бод

6. Резултати од работата

Резултатите од работата се одредуваат врз основа на квалитетно и навремено извршување на работите, рационално и економично користење на средствата за работа и работното време, самоиницијативно извршување на работните задачи и вршење на дополнителни работни задачи без посебно барање од работодавачот, вршење на дополнителни работни задачи кога се бара тоа од него, иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во зашtedата и зголемувањето на добивката.

Резултатите од работа се оценуваат според следните бодови:

Степен Опис Бодови

6 Иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во зашtedата и зголемувањето на добивката

6

5 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место, самоиницијативно исто така работи дополнителни задачи, без посебно барање од работодавачот.

5

4 Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место и врши дополнителни налози, кога се бара тоа од него.

3

3 Работникот работи задачи во согласност со барањата на работното место.

2

2 Работникот не ги работи самостојно налозите во согласност со барањата на работното место: потребно е да се врши надзор за да ги изврши налозите.

1

1 Работникот не ги врши налозите во согласност со барањето на работното место.

0

Оценката за критериумот резултати од работа ја дава непосредниот претпоставен на работникот.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се додадат и други критериуми. Критериумите утврдени на ниво на работодавач се вреднуваат според мерила утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 50

Доколку според членот 49 од овој Колективен договор, работниците имаат ист вкупен број бодови, предност да го задржат работното место го имаат работниците според следниот редослед:

1. Доколку повеќе работници се распределени на работни задачи за кои согласно со систематизацијата на работните места се предвидени два степена на стручна подготовка, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат повисок степен на стручна подготовка од определен вид знаење;

2. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи кои имаат ист степен на образование, предност да го задржат работното место имаат оние работници што имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;

3. Доколку има поголем број работници на исти задачи, кои имаат ист степен на образование и исто работно искуство, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои, според оценката на непосредниот раководител, имаат резултати во извршувањето на работните задачи.

4. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи со ист степен на образование, исто работно искуство и исти резултати во извршувањето на работните задачи, предност да го задржи работното место има:

- работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
- работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- работник со хендикепирано дете;
- работник со професионално заболување;
- работник со намалена и изменета работна способност;

- еден од брачните другари кои се вработени кај работодавачот;
- работник кој претрпел повреда на работа и
- работник кој е со положба економско-социјална положба.

По утврдувањето на бодирањето односно критериумите од претходниот став, надлежниот орган јавно ги истакнува на огласна табла бодовните листи.

Работниците кои сметаат дека се бодирани несоодветно имаат право на приговор против листата на бодирање.

За одлучување по приговорот и натамошната постапка за заштита на правата пред органите на работодавачот соодветно се применуваат одредбите од предходното поглавје.

Член 51

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, основницата _____ за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот на работникот му исплатува испратнина согласно со членот 97 став 1 од ЗРО.

Работодавачот може да исплати испратнина и над предвидената во Законот за работни односи.

Член 52

Програмата за решавање на вишокот работници мора да биде финансиски поткрепена.

Член 53

Одлуката за откажување на договорот за вработување поради деловни причини се доставува поединечно до секој работник.

Член 54

Во случај на повторно отпочнување со работа на правното лице по спроведена стечајна постапка се вработуваат невработените работници кои претходно работеле кај тој работодавач.

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 55

Работникот има право на плата. Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност и
- додатоци.

а) Основна плата

Член 56

Основната платата на работникот и степенот на сложеност со коефициентот за полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа се утврдува со договорот за вработување, и не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени за сложеност согласно со овој колективен договор.

– Под нормален учинок се подразбираат однапред утврдени работни резултати врз основа на општо прифатени норми и нормативи особено обемот и квалитетот на работата, економичност и ефикасност во користењето на средствата.

– За нормални услови на работа се сметаат условите во кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средината, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните. Овие услови се составен дел на конкретното работно место и се вклучени во најниската плата.

Член 57

При утврдување на најниската 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.

Најниската плата на работникот за работа со полно работно време да се утврди најдоцна до шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

Работодавачите од сообраќајот и врските кои имаат повисока најниската плата од утврдената најниска плата во овој Колективен договор си го задржуваат правото на таа најниска плата (не можат да ја намалат) и истата се вградува во Колективните договори на ниво на работодавач.

Најниската плата ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.01. тековната година.

Член 58

Основната плата се определува на тој начин што најниската плата од став 2 на претходниот член 57 на овој колективен договор се зголемува за степенот на сложеност на работното место.

Член 59

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група Степен на сложеност

I група:

Во оваа група спаѓаат едноставни рутински работи кои не бараат посебно образование, односно квалификација, како што се на пример:

- чистач во погон, канцеларија и кујна, општ работник и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,00 до 1,19.

II група:

Во оваа група спаѓаат помалку сложени работи и работни задачи, односно работа со помош на едноставни средства за работа за кои се доволни писмени упатства, односно интерна полуквалификација за извршување на наведените работи како што се на пример:

- копирант, портир и други.

Коефициентот на сложеност на работата е од 1,20 до 1,29.

III група:

Во оваа група спаѓаат средно сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појава на нови работни задачи. Извршувањето на овие работни задачи бара образование на ниво на квалификуван работник, како што се на пример:

- келнер, дактилограф, столар, сидар и други.

Коефициентот на сложеност на работата е 1,30 до 1,49.

IV група:

Во оваа група спаѓаат посложени и поразновидни работи и работни задачи за чие извршување се неопходни консултации. Извршувањето на овие работи и работни задачи претпоставува образование на средна стручна подготовка како што се на пример:

- оперативно-технолошки работи, работни задачи на технолошкиот процес на работа и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,50 до 1,69.

V група:

Во оваа група спаѓаат посложени работи и работни задачи кои бараат повисок степен на самостојност во извршувањето на работите и работните задачи, како што се на пример:

- мајстор во производство, обработка и преработка на тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,70 до 1,89.

VI група:

Оваа група подразбира и работни задачи во неопсредното производство, работи на организирање, водење на подготовка на процесот на трудот, посебни задачи во областа на услугите, административни и деловни функции, за што е потребно виша стручна подготовка, како што се на пример:

- оперативен технолог за производство на суров тутун, оперативен технолог во обработка и преработка на суров тутун, организатор за заштитата на суров тутун и неа и други.

Коефициентот на сложеност на работите е од 1,90 до 2,29.

VII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи што бараат иницијативност и креативност на работникот во стручно работење на подготовки, анализи и организација на работниот процес, за што е потребно заокружено теоретско и практично знаење, за чие извршување е неопходно образование на ниво на висока стручна подготовка, како што се на пример:

- технолог во производство и обработка на суров тутун, технолог за

- обработка, неа и заштита на суров тутун и други.

Коефициентот на сложеност на работите е 2,30 до 2,69.

VIII група:

Во оваа група спаѓаат мошне сложени работи и работни задачи за што е неопходно специјалистичко знаење заради извршување на високи стручни и сложени работи, вклучувајќи и работи во научно-истражувачки проекти. За работници од оваа група потребно е образование на ниво на висока стручна подготовка и завршена специјалистичка програма на образование или магистратура, како што се на пример:

- специјалисти за производство, технологија, одржување, економски истражувања, маркетинг, координатори и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 2,70.

IX група:

Оваа група подразбира најсложени работи и работни задачи со најголемо знаење за водење на процесот на производство, за чие извршување се неопходни одредени високи специјализации, докторат на науки, како што се на пример:

- креативни работи во производство, развојот на нови технологии, аналитички истражувања, научно-истражувачки работи, координација и друго.

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 3,00.

Со колективен договор на ниво на работодавач се доуtvrдуваат работните места од групите од I до IX.

Член 60

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за одредени работни места.

Член 61

Основната плата се пресметува и исплатува како месечна плата најдоцна 15 дена по изминување на исплатниот период.

Со колективен договор на ниво на работодавач, работодавачот и синдикатот можат да утврдат и неделна плата која се пресметува и исплатува со истекот на работната недела.

Член 62

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот може да утврди отстапување од најниската плата утврдена со членот 57 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во рок од 1 година од настанувањето на причините во смисла на став 1 на овој член.

б) Дел за работна успешност**Член 63**

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се:

- обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на работодавач и друг акт на работодавачот.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила.

Резултатите од работењето на работникот согласно со претходниот став ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, има право на 100% од основната плата за одделната група на која е распореден работникот.

Член 64

Во случај кога повеќе од 30% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Член 65

Дел од платата врз основа на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата или во друг термин кој е поповолен за работодавачот.

г) Дел за деловна успешност**Член 66**

На работникот може да му се исплати и дел врз основа на деловна успешност на работодавачот.

д) Додатоци на плата**Член 67**

Основната плата за одделни степени на сложеност на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

– работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

– при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

– работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

Со колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето врз таа основа не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови на работа.

Член 68

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

– за прекувремена работа	35%
– за работа ноќе.....	35%
– за работа во три смени.....	5%
– за работа во недела.....	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%.

Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

Правото на зголемен надоместок врз основа на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавачот основната плата на работникот врз основа на став 1 на овој член може да се зголеми.

Член 69

Основната плата на работникот се зголемува за најмалку 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 70

Платата на членовите на органите на управување и работниците со посебни овластувања и одговорности утврдени со Статутот или друг акт на работодавачот, ја определува органот што ги избрал, во согласност со актот на работодавачот.

Член 71

Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, односно вработување на друга соодветна работа, преквалификација или доквалификација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, со овој Колективен договор односно на ниво на работодавач.

Член 72

Најниската плата на работник кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, а е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примал пред распоредувањето, валоризирана за тековниот пораст на платите кај работодавачот.

2. Надоместоци на плата**Член 73**

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

– боледување (за време на привремена неспособност од работа);

– годишен одмор;

– платен вонреден одмор;

– за време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;

– празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;

– слободни денови од работа;

– дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;

– синдикално образование;

– за време на отказан рок и

– други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од претходниот став на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци доколку со закон поинаку не е определено.

Доколку работникот не примал плата во тој период, му припаѓа надомест во висина на најниската плата на ниво на работодавач.

Член 74

Работникот има право на надомест на плата врз основа на придонесот од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Работодавачот и синдикатот можат да утврдат критериуми за утврдување на висината на надоместокот врз оваа основа со колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 75

За време на приправничкиот стаж и пробна работа на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од платата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 76

Работниците што се упатуваат на привремен вонреден одмор имаат право на надомест на плата во висина од најмалку 80% што ја оствариле во претходниот месец пред да бидат упатени на ПВО.

Надоместокот од став 1 на овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавачот.

Работниците од став 1 на овој член додека се наоѓаат на ПВО немаат право на регрес за исхрана и трошоци за превоз.

Член 77

За време на временна неспособност за работа поради болест до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%, до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледување од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основницата утврдена со закон.

За време на временна неспособност за работа поради повреда на работа и професионално заболување работникот има право на надоместок на плата во висина на неговата плата исплатена во претходниот месец.

Член 78

Надоместокот на плата на работникот за време на прекин на работниот процес од деловни причини изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Член 79

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата, неплатени придонеси и надоместоци, непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100% од основната плата на работникот, за време од 5 работни дена за остварени права, а над 5 работни дена 60% од основната плата на работникот.

Член 80

Работникот добива надоместок на плати и тоа:

- за деновите поминати на годишен одмор;
- за деновите на празниците согласно со законот, или определени како неработни денови од страна на надлежен државен орган;
- за деновите на платено отсуство согласно со овој колективен договор;
- за време на стручно оспособување и преквалификација односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- за време на извршување на синдикални активности, избраните членови во органите на синдикатот на повисоко ниво, претседателот на синдикалната организација и членовите на синдикалниот одбор.

Основицата за пресметката претставува остварената плата на работникот во тековниот месец.

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 81

Работникот има право и на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- надомест за исхрана;
- надомест на трошоци за превоз до и од работа;
- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство;
- теренски додаток;
- надомест за двоен живот;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот.

Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно со колективен договор, на работникот му се исплатува надоместок и за:

- регрес при користење на годишниот одмор;
- новогодишен надоместок;
- јубилејни награди за работа кај ист работодавач;
- заминување во пензија;
- непрекинато боледување;
- потешки последици од елементарни непогоди;
- во случај на смрт на работник.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна плата по работник во земјата исплатена во претходните 3 месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

Работодавачот, доколку не организира исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата за износот на трошоците по основ на исхрана за време на работа и превоз до и од работа, пресметани согласно со закон и колективен договор.

Трошоците за исхрана изнесуваат во висина од 25% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Со колективен договор на ниво на работодавач надоместоците од претходниот став можат да бидат зголемени.

Член 82

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од 8% од просечната месечна плата исплатена по работник во Републиката во претходните 3 месеци и надоместок на трошоците за ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

Член 83

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

- за секои 24 часа поминати на службен пат;
- за остатокот на времето подолго од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од еден ден;
- кога службеното патување трае подолго од 12 часа, а пократко од 24 часа.

Половина дневница му припаѓа на работникот, ако траело патувањето повеќе од 8, а помалку од 12 часа, како и за остатокот од времето поминато на пат подолго од 8, а пократко од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од 1 ден.

Член 84

Надоместокот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се утврдуваат во висина на дневницата предвидена во Уредбата за дневниците за службено патување, што на републичките органи им се признаваат како материјални трошоци.

Член 85

Работникот има право на надомест на трошоците за превоз при службеното патување во земјата и во странство.

На службеното патување работникот може да користи:

- возило на работодавачот;
- автобус;
- воз (кола за спиење);
- авион;
- брод.

Во исклучителни случаи, за службено патување може да се користи и приватно возило, рентакар или такси.

Налогодавачот во налогот го определува средството кое ќе го користи работникот на службеното патување, водејќи сметка тоа да биде најрационално и економично.

Кога работникот за службено патување користи сопствено возило, се признава за секој изминат километар по 30% од цената на литар гориво за сопственото возило.

Член 86

Работникот има право на теренски додаток во земјата, за работа на терен надвор од седиштето на работодавачот, во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и др.), во висина утврдена согласно со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 87

За одвоен живот од семејството на работникот му следува надомест за одвоен живот во висина од најмалку 60% од остварената просечна месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Работникот го користи правото на овој надоместок во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана.

Доколку на работникот му е обезбедено сместување или исхрана, надоместокот се намалува за 25%.

Под одвоен живот од семејството се смета времето поминато на работа надвор од местото на живеење во траење над 30 дена непрекинато.

Член 88

Работникот има право на топол оброк за време на работа.

Ако нема организирано исхрана, се исплаќа надоместок во висина од 25% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци.

Член 89

Дневниците за службено патување, регресот за исхрана и теренскиот додаток се исклучуваат меѓусебно.

Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 90

На работниците на кои не им е обезбеден превоз до и од работа, им се исплатува надомест во висина на возниот билет од локалниот јавен превоз.

Надоместокот од претходниот став се исплатува ако од местото на живеење до работното место има над 2 км.

Член 91

Висината на регресот за годишен одмор изнесува една просечна месечна плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Член 92

Висината на новогодишниот надоместок за време на новогодишните празници изнесува 65% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во претходните три месеци.

На ниво на работодавач може да се утврди поголем износ.

Новогодишниот надоместок да се исплати заклучно со 31.12. во тековната година, но не подоцна од 31.03. наредната година.

Член 93

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина на најмалку 3 просечни месечни плати исплатени во последните 3 месеци на ниво на Република Македонија.

Член 94

Во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплаќа еднократна парична помош во висина од 3 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Во случај на смрт на член од потесното семејство на работникот му се исплатува помош во висина на 2 просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Под потесно семејство на работникот во смисла на став 2 од овој член се подразбира брачниот другар, децата на работникот и лица што ги издржува врз основа на закон.

Член 95

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци, на работникот му се исплатува еднократна помош во висина од 1 просечна месечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

Член 96

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на работникот му се исплатува надомест од најмалку 1 просечна месечна плата во Р.М.

Член 97

За непрекината работа во Друштвото, на работниците им се дава во пари или друг вид награда во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач за:

- за 10 години,
- за 20 години и
- за 30 години.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 98

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае 5 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач согласно со закон може да се утврди пократко неделно работно време од 40 часа.

Со одлука од претходниот став се утврдуваат условите и деловите од работниот процес на работодавачот за кои се скратува работното време.

Работното време од став 3 на овој член се смета за полно работно време.

Член 99

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и работи штетни по здравје, кои штетно влијаат врз неговото здравје односно работната способност не може во целост да се отстрани или да се попречи со примена на заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно со штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност во согласност со закон и колективен договор.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места кај работодавачот. Елементите за потешки услови за работа кои задолжително мора да се земат предвид се следниве:

- влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др);
- физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материи и др);
- опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од заstrupување, експлозија, жешки и вжарени предмети или материи, нагризувачки материјали и др.).

Член 100

Кога тоа го бара природата на дејноста односно работата и работните задачи и организацијата на работата, подобро користење на средствата за работа, порационалното користење на работното време и извршување на определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување на пресметки и анализи, спазување на одредени рокови во интерес на работодавачот, овластениот работник му предлага на рабoтoвoднoиoт oрган да донесе одлука за прераспределба на работното време.

Прераспределбата на работното време се врши така што во определени временски периоди во текот на годината биде подолго од осум часа дневно, а во останатиот период пократко од осум часа дневно, со тоа што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината, а да се обезбеди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој не може да биде пократок од 12 часа.

Како полно работно време од осум работни часа се смета и работно време, пократко од осум часа, а подолго од четири часа, и во тој случај на работникот му следува исхрана.

Прераспределбата на работното време во писмена одлука ја донесува овластениот работник.

Член 101

Дневното работно време, вклучувајќи и прекувремена работа не може да трае повеќе од 10 часа дневно, а најмногу 190 часа годишно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.

Член 102

Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите, и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со акт на работодавачот.

Промена на дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден.

Член 103

Евиденцијата за полното работно време ја организира и врши овластена надлежна служба или овластен поединец назначен од работодавачот со вообичаени средства и на начин утврдени со ЗРО.

Претставникот на синдикатот има право на увид во евиденцијата во врска со користењето на полното работно време вкупно и поединечно за секој работник.

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ**1. Паузи за време на работното време****Член 104**

Времето за користење на 30 минутна пауза за време на работното време, утврдено со ЗРО, се регулира со интерен акт на работодавачот.

Одмор помеѓу два последователни дена**Член 105**

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

Неделен одмор**Член 106**

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато по правило во недела.

Заради објективни, технички и организациски причини на работникот може да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

2. Платен вонреден одмор**Член 107**

Во услови и околности на целосно или делумно престанување на производниот процес од деловни причини или намалување на обемот на работата во одредени организациски делови односно делови на производниот процес, односно работа кај работодавачот, работниците од тие организациски делови односно производни процеси се упатуваат на платен вонреден одмор (во понатамошниот текст ПВО).

Синдикалниот претставник не може да биде упатен на платен вонреден одмор.

Член 108

Одлука за организирање на ПВО донесува органот на управување во друштвото.

Овластен работник од работодавачот го определува организацискиот дел и делот на производниот процес односно работата во која се исполнети условите и околностите за организирање на ПВО и времетраењето на организирањето на ПВО со изготвена програма претходно разгледана од Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот и добиено мислење од неа.

Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ПВО, овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ПВО, и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ПВО и ја определува должината на тој одмор.

Приговорот поднесен против решението за упатување на работникот на ПВО не го задржува извршувањето на решението.

По престанување на условите и околностите, овластениот работник со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ПВО во соодветниот организациски дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно производство односно работа по истиот.

Член 109

На работните места каде што процесот на производството и работата го дозволуваат тоа, се врши наизменично упатување и враќање на работниците на ПВО при што се обезбедува сигурноста на објектите и постројките и квалитетот на работата.

Член 110

Упатувањето на работниците на ПВО може да трае 3 месеци во текот на една календарска година.

Член 111

Синдикалните претставници имаат право да бараат информации за применување на одлуката за упатување на ПВО и нејзиното спроведување.

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 112

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

Должината на годишниот одмор над законски утврдените 20 работни дена се зголемува според степенот на сложеност на работното место, работниот стаж, условите за работа, возраста и инвалидноста.

Годишниот одмор на работникот согласно со критериумите од став 2 се зголемува:

1. за времето поминато во работен однос:
 - до 10 години работен стаж 1 работен ден
 - од 11 до 20 години работен стаж 2 работни дена
 - од 21 до 30 години работен стаж 3 работни дена
 - над 31 година работен стаж 4 работни дена
2. за сложеноста на работите на работното место:
 - I, II, III степен на стручна подготовка 1 работен ден
 - IV, V, VI, степен на стручна подготовка 2 работни дена
 - VII, VIII, IX степен на стручна подготовка 3 работни дена
3. за неповолни услови за работа до 3 работни дена
4. здравствената состојба и други социјални услови во кои живее работникот до 3 работни дена
5. за бенифициран стаж утврден за одредена работа до 3 работни дена

Повозрасен работник маж со над 59 години и жена со над 57 години живот, работник-инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

Работник помлад од 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми.

Дожината на годишниот одмор се утврдува така што на 20 работни дена се додаваат деновите од став 3, на овој член.

Доколку го надминува работникот максимумот врз основа на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор стекната по точките 3 и 5 од став 3 на овој член може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Член 113

Со колективен договор на ниво на работодавач се определува траењето на годишниот одмор за работниците кои работат под потешки услови за работа и за други категории работници, но не подолго од 36 работни дена.

Под потешки услови за работа во смисла на претходниот став се смета онаа работа за која е утврден бенифициран стаж, работа со скратено работно време, особено тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа во вода или влага, работа изложена на јонизирачки зрачења, работа на висока температура и гасови, работа во прашина, работа со хемикалии, работа со нагривувачки материјали.

Член 114

Годишниот одмор се користи во непрекинато траење.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела.

Ако работникот го користи годишниот одмор во делови, првиот дел го користи во траење од најмалку 12 работни дена без прекин во текот на календарската година, а вториот дел до крајот на месец јуни во наредната година.

Работникот кој сака вториот дел од годишниот одмор да го користи по сопствена желба, треба најмалку 8 дена пред одењето на одмор да поднесе писмено барање до раководителот на работната единица во која работи, заради обезбедување на непрекинато работење во работната единица, за кое нешто одлучува овластениот раководител.

Ако за време на годишниот одмор работникот користи боледување, должен е за тоа веднаш да го известат непосредниот раководител.

Времетраењето на боледувањето не се смета во годишниот одмор.

Член 115

Работникот има право 2 дена од годишниот одмор да користи по своја желба за свои лични потреби, за што е должен да го известат непосредниот раководител пред користењето на тоа право и да добие одобрение од истиот.

Саботите се сметаат како неработни денови при користењето на годишниот одмор.

Ако работникот повторно заснова работен однос во рок од 5 дена од престанокот на претходниот работен однос не се смета за прекин на работа заради стекнување на право на годишен одмор.

Член 116

Работникот го користи годишниот одмор согласно со планот за користење на годишни одмори донесен кај работодавачот.

При изготвување на планот за користење на годишни одмори се води сметка истите работници да не го користат годишниот одмор секоја година во исто време, како и за желбите на работниците, доколку тоа не е во спротивност со барањата на процесот на работа.

Решение за користење на годишен одмор донесува раководниот орган на работодавачот или лице овластено од него.

4. Платен одмор

Член 117

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на една календарска година во следните случаи:

- за склучување брак.....3 дена
- за склучување брак на дете.....2 дена
- за раѓање или посвојување 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 или друг испит за потребите на работодавачот3 дена
- за селидба на семејството од едно на друго место.....2 дена
- за селидба на семејството во исто место.....1 ден
- за елементарни непогоди3 дена
- и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на причината врз основа на која се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 118

Работникот може да отсутствува од работа и да му се исплатува плата и во следниве случаи:

- кога е упатен на стручно усовршување или образование;
- кога е упатен на научно-стручна работа;
- кога е упатен на синдикално школување и усовршување.

Член 119

Доброволните дарители на крв имаат право на два последователни работни денови за секое давање крв и тоа денот кога дава крв и наредниот ден.

Во случај на давање крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни дена.

Слободните денови се сметаат како денови помина-ти на работа.

Член 120

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

- за неа на член на семејство;
- _____ за изградба или поправка на кука, од-носно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за подготовка и полагање на стручен испит;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи по барање на работникот.

За време на користење на неплатеното отсуство, на работникот му мируваат правата и обврските од рабо-тен однос.

Член 121

Решение за користење на отсуството од работа со надомест и без надомест на плата како и за мирување на правата и обврските предвидени со закон и со овој колективен договор, донесува надлежен орган на рабо-тодавачот.

Член 122

За користење на платено или неплатено отсуство од работа, работникот е должен да поднесе писмено бара-ње до надлежниот орган на работодавачот.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ**Член 123**

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утвр-дени со закон, со колективниот договор и со договорот за вработување.

Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената и дополнувањето и приме-ната на колективниот договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

Член 124

Споровите што не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

Помирувањето е процес во кој независна трета страна определена од страните во спорот им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определите страните во спорот и која од-лучува за спорот.

Член 125

Лицата помирувачи, односно арбитри страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи односно арбитри што ја утврдуваат самите.

Страните во спорот заеднички го определуваат тре-тиот член во постапката за помирување односно арби-тража.

**Постапка за помирување
(мировен совет)****Член 126**

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирене и пред посебен мировен совет.

Постапката за помирување започнува со предлог од која било страна, најдоцна во рок од 5 дена од настану-вањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја знесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот другата страна е дол-жна да одговори во рок од 3 дена. Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Во случај, другата страна да не одговори на предло-гот, не именува член за мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 127

Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесува-њето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за по-мирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 128

Со колективен договор на ниво на работодавач мо-же да се доуреди формирањето на посебен мировен со-вет и постапката на решавање на индивидуален или ко-лективен работен спор.

Постапка пред арбитража**Член 129**

Во случај на колективен работен спор, која било од страните во спорот може да поднесе предлог за постап-ка пред арбитража, во рок од 8 дена од денот на наста-нувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

Страните во спорот заеднички го избираат арбите-рот или арбитрите од Листата на арбитри.

Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставни-ци на страните во спорот.

Одлуката на арбитерот е конечна и задолжителна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

XI. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ (комуникација помеѓу работодавачот и синдикатот)

Член 130

Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, а особено за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациски промени;
- одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците;
- годишни деловни резултати;
- други значајни деловни и развојни решенија;
- други прашања од заеднички интерес.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно и може да се врши, преку гласило, билтен, на состаноци и на друг начин утврден од страна на работодавачот или со колективен договор на ниво на работодавач.

Учество на работниците во работењето

Член 131

Органот на управување на работодавачот, во рамките на своите надлежности се грижи за остварување на правата на работниците во согласност со Законот, Статутот на работодавачот, овој Колективен договор и со други општи акти, со кои на работниците им се овозможува:

1. Да го следат извршувањето на одредбите на овој Колективен договор и на другите акти на работодавачот кои се однесуваат на социјалната и економската положба на работниците;
2. Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и
3. Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот.

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 132

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

Работникот може стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано во текот на работното време, работникот користи платено отсуство поради оспособување и образование.

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорените страни во однос на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот се уредуваат со акт на работодавачот.

Член 133

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му се исплаќа редовно и соодветен износ на трошоците сврзани со тоа, како што се:

- превоз;
- котизација, школарина;
- трошоци за исхрана и
- трошоци за престој.

Член 134

По завршувањето на стручното оспособување, преквалификација односно доквалификација, за потребите на работодавачот, работодавачот може да му понуди нов договор за вработување на работникот.

Ученици и студенти

Член 135

Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практична работа.

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа кај работодавачот им се обезбедува обука за заштита при работа, соодветни заштитни средства, исхрана и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани, и соодветен инструктор.

Одлука за прием на ученици и студенти на практична донесува овластено лице.

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 136

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

Активноста на синдикатот во согласност со став 1 од овој член, не може да се ограничи или да се спречи со акт на органите на работодавачот.

Член 137

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

На претседателот на синдикалната организација и на членовите на синдикалниот одбор им се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или со лице овластено од него и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на синдикатот.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 138

На барање на синдикатот, му се обезбедуваат следниве услови:

1) Пристап кон податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците како и информација за вкупната општествено-економска, материјална и социјална положба на вработените во друштвото;

2) Со свои мислења и предлози да учествува во постапката на донесувања на одлуки кои имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгледаат истите во присуство на претставник на синдикатот;

3) Да дава мислења за одговорност на работникот за сторени повреди на работната должност и работните обврски како и застапување на работниците пред надлежниот орган на работодавачот и надвор од Него.

Работодавачот е должен да обезбеди работни истории, да обезбедува стручни, административни и технички услови за работа на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот, што се регулира со посебен договор за дејствување и работа на Синдикатот кај работодавачот.

Работодавачот ја пресметува синдикалната членарина од платата и согласно со одлуката на Независниот Синдикат во Сообраќајот, ја пренесува на соодветните синдикални сметки или на синдикалната организација која врши понатамошна прераспределба на синдикалната членарина согласно со одлуката.

На претставникот на синдикатот да му се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органите на управување, со раководните органи и да му се дозволи пристап до одредени работни места кога е потребно тоа за остварување на функцијата на синдикатот и заштита на неговите членови.

Кога на органите на управување кај работодавачот се расправа за правата на работниците, на синдикалниот претставник му се овозможува учество во расправата.

На синдикалните претставници им се овозможува отсуство од работа со надомест на плата за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции и др.

Член 139

Претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикалната организација имаат посебна заштита и не можат да бидат повикани на одговорност ниту доведени во понеповолна положба, вклучувајќи го престанокот на работниот однос, поради членство во синдикатот или учество во синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапуваат во согласност со закон и со колективен договор.

Посебната заштита на претседателот и членовите на синдикалниот одбор на синдикатот трае за време на нивниот мандат и 2 години потоа.

Како синдикален претставник се сметаат и функционерите во синдикатот, кои се вработени кај работодавачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски.

Член 140

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на платен вонреден одмор (ПВО);
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 141

Со одлука на Независниот Синдикат во Сообраќајот се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на синдикалните одбори во синдикалните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 142

Претседателот на синдикалната организација кај работодавачот функцијата ја врши професионално во синдикална организација со над 300 членови на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот во договор со Независниот Синдикат во Сообраќајот.

За време на вршењето на функцијата нему му припаѓа плата во висина на платата што ја имал пред отпочнувањето на функцијата.

Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Независниот Синдикат во Сообраќајот и синдикално образование и оспособување.

Претседателите на синдикалните организации, во друштва со помал број на вработени, односно помалку од 300 членови, заради обавување на синдикалните активности во организацијата како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 40 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Членовите на синдикалниот одбор, заради обавување на синдикалните активности, како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 20 часа во текот на месецот.

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

Времето определено од ставовите 4 и 5 од овој член синдикалниот претставник ќе го користи според потребите на синдикалните активности.

Членовите на синдикатот и членовите на синдикалните органи синдикално се образуваат односно едуцираат, за што трошоците ги партиципира работодавачот, по програма на Независниот Синдикат во Сообраќајот.

За тоа време синдикалниот претставник има право на надомест на плата во висина на неговата плата и сите други надоместоци.

Член 143

Претседателот како и членови на синдикална организација кои се избрани во повисоките органи на синдикатот, односно именувани во органите на синдикатот, чие вршење бара привремено да престанат да работат кај работодавачот, имаат право по престанување на функцијата што ја вршеле, во рок од 5 дена, да се вратат кај работодавачот на работи и работно место на кое претходно работеле или на соодветно работно место кое одговара на нивната стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XIV. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 144

Доколку работникот смета дека работодавачот не му обезбедува кое било од правата од работен однос утврдени со закон, колективен договор и со договорот за вработување, работникот има право да бара нивно исполнување и да го извести работодавачот и синдикалната организација.

Работодавачот е должен во рок од 15 дена да одговори во писмена форма на барањето.

Член 145

Ако правото врз основа на работен однос на работникот е прекршено со писмена одлука или со друг писмен акт на работодавачот, работникот има право во рок од 8 дена да поднесе писмено барање за поништување, укинување или преиначување на одлуката, односно конкретниот писмен акт, односно да го отстрани кршењето на правото.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 8 дена од врачувањето на писменото барање не одлучи по барањето, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Член 146

Доколку работникот смета дека одлуката за отказ на договорот за вработување е неоснована и незаконита може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежен суд.

Член 147

По барање на работникот, Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Член 148

Во случај на колективен спор меѓу работодавачот и сите работници или поголема група работници, во врска со остварување на веќе утврдени права од работникот однос со закон или со колективен договор, спорот ќе се решава во постапка за помирување и арбитража.

Во случај на колективен спор сите рокови за индивидуално остварување и заштита на правата од работен однос, согласно со закон и колективен договор, почнуваат да течат со денот кога странките прогласиле неупешност на преговарањето односно арбитражата.

Член 149

Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување и зголемување на правата од работниот однос утврдени со закон, Општ колективен договор и со овој Колективен договор.

Штрајкот на работниците кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот, согласно со Статутот на Независниот Синдикат во Сообраќајот, до работоводниот орган на работодавачот, а на дејноста која ја опфаќа колективниот договор штрајкот го најавува претседателот на Независниот Синдикат во Сообраќајот до Здружението на работодавачи против кого е насочен.

Штрајкот поради неосвистување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето.

Штрајкот, во случај надлежниот орган да одбие преговори во врска со членот 55 од овој колективен договор, или за други прашања согласно со одредбите од овој колективен договор, или за други поголеми права од работен однос, се најавува 7 дена по одбивањето.

Штрајкот во случај на започнати преговори во кои не е постигната согласност за синдикалните барања се најавува 7 дена од Спогодбата на претставниците на работодавачот и синдикатот дека преговорите за остварување (зголемување) на правата се неуспешни.

Штрајкот на работниците кај работодавачот односно во дејноста која ја опфаќа овој колективен договор го организираат и водат органите на синдикалната организација на Независниот Синдикат во Сообраќајот кај работодавачот по претходна консултација со Независниот Синдикат во Сообраќајот, според Статутот на Независниот Синдикат во Сообраќајот.

За време на штрајк и по завршувањето на штрајкот, работодавачот односно неговите органи немаат право да преземаат мерки на одговорност за повреда на работниот ред и дисциплина ниту да го откажат договорот за вработување поради учество во штрајк.

Заштита при работа**Член 150**

Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа. За обезбедување на

потребните услови за заштита на работниците на работа, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон.

Работодавачот, при стапувањето на работникот на работа со договор за вработување, е должен да го запознае со сите опасности во работата и со правата и обврските во врска со заштитата на работа и услови за работа.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по живот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа.

Член 151

Работодавачот, врз основа на научни сознанија (меѓународни стандарди) и современите достигнувања, должен е да ја обезбеди работата на начин со кој се обезбедува сигурноста на работењето и заштитата на здравјето на работниците да презема мерки и да утврдува нормативи со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната сигурност, особено:

- да ги утврдува мерките за заштита на работа на начин и со средства со кои максимално би ја обезбедил сигурноста на работниците, да ги смалува можностите за повреда и професионални заболувања;

- да го информираат синдикалниот повереник за потешките повреди на работа, колективните несреќи, професионалните болести и слично;

- на работниците да им се обезбеди оспособување на подрачјето на заштита на работа и здравствена сигурност на работниците.

Посебна заштита на жената, младите, и инвалидните работници**Член 152**

Работнички за време на бременост не смеат да ги извршуваат следниве работи:

- за кои се бара посебен услов, здравствена, телесна и психофизичка состојба;

- кои се утврдени како напорни;

- кои имаат штетно влијание врз здравјето на трудницата и врз бременоста.

Напорни и за здравје штетни работи кои не смеат за време на бременост да се обавуваат се:

- работи што предизвикуваат постојани и силни вибрации на телото и врева што предизвикува подолг притисок на телото;

- работи со опасни и предмети и материјали штетни по здравје;

- работи во простории во кои доаѓа до опасни зрачења;

- работи кај кои е потребно да се дигаат и пренесуваат товари;

- работи што се извршуваат претежно во нефизиолошка или присилна положба.

Член 153

Работникот со намалена работна способност и работникот кој работи на работа за која постои опасност од настапување на инвалидност, има право на работа на соодветно работно место според стручната подготовка и работното искуство.

Член 154

Работните места на кои не смеат да работат работници помлади од 18 години се определуваат со колективниот договор на ниво на работодавач.

XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 155

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

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

Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесникот-предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 156

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците во Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесувањето на барањето.

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по три члена во комисијата за усогласување.

Членовите на комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Колективниот договор.

Следење на примената на колективниот договор

Член 157

За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.

Толкување на колективниот договор

Член 158

Комисијата од член 157 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 159

За решавање на спорите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување.

Член 160

Трошоците за подготвување и следење на примената на овој Колективен договор, потписниците ги сносат подеднакво.

Член 161

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој Колективен договор се продолжува доколку страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на Колективниот договор.

Член 162

Овој Колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето пред нивното објавување се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во "Службен весник на РМ".

Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Синдикатот на работниците од СООБРАЌАЈНИОТ комплекс на Република Македонија „Независниот Синдикат во Сообраќајот,, .

Член 163

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во "Службен весник на РМ".

Потписници на колективниот договор:

Федерација на независни
синдикати во сообраќајот
на Македонија,
Игор Антовски с.р.
УНАСМ

Групација на сообраќајот
на Македонија,
Антон Гавочанов, с.р.
БКМ



www.sivesnik.com.mk
contact@sivesnik.com.mk

Издавач: ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ц.о.-Скопје
бул. "Партизански одреди" бр. 29. Поштенски факс 51.
Директор и одговорен уредник - Тони Трајанов.
Телефон: +389-2-5512400.
Телефакс: +389-2-5512401.

Претплатата за 2010 година изнесува 9.200,00 денари.
„Службен весник на Република Македонија“ излегува по потреба.
Рок за рекламации 15 дена.
Жиро-сметка: 300000000188798.
Депонент на Комерцијална банка, АД - Скопје.
Печат: ГРАФИЧКИ ЦЕНТАР ДООЕЛ, Скопје.

ISSN 0354-1622



2010054