

СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Број 119 Год. LXIII Четврток, 4 октомври 2007

Цена на овој број е 210 денари

www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk



СОДРЖИНА

	Стр.		Стр.
1558. Указ бр. 16 од Претседателот на Република Македонија.....	2	1565. Лиценца за постојано приредување на посебна игра на среќа – „Обложување на спортски натпревари“.....	4
1559. Указ бр. 17 од Претседателот на Република Македонија.....	2	1566. Решение за изменување и дополнување на Решението за цените на образците што се употребуваат во Министерството за внатрешни работи.....	4
1560. Одлука за влегување и престојување на единици на Армијата на Република Албанија и Република Хрватска на територијата на Република Македонија заради учество во вежбовната активност „Македонски Блесок – 2“...	2	1567. Правилник за посебните барања за безбедност на храната третирана со јонизирачко зрачење.....	4
1561. Одлука за давање согласност на Тарифата на Централен регистар на Република Македонија.....	2	1568. Одлука од Судскиот совет на Република Македонија.....	7
1562. Лиценца за постојано приредување на посебна игра на среќа – „Обложување на спортски натпревари“.....	2	1569. Решение од Судскиот совет на Република Македонија.....	7
1563. Лиценца за постојано приредување на посебна игра на среќа – „Обложување на спортски натпревари“.....	3	Колективни договори	
1564. Лиценца за постојано приредување на посебна игра на среќа – „Обложување на спортски натпревари“.....	3	213. Колективен договор за заштитните друштва на Македонија.....	7
		Објава за движењето на цените на мало во Република Македонија за месец септември 2007 година.....	16
		Огласен дел.....	1-80

**ПРЕТСЕДАТЕЛ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
1558.****УКАЗ БР. 16**

1 октомври 2007 година

Врз основа на член 84, алинеја 8 од Уставот на Република Македонија

ПОСМРТНО СЕ ОДЛИКУВА**Академик Петре М. Андреевски****со ОРДЕН ЗА ЗАСЛУГИ ЗА МАКЕДОНИЈА**

за исклучително големите дострели во литературата – поезијата, прозата и драмата-како признание за неговите книжевни дела во кои ги дава драматичните моменти во историјата на Македонија, со што даде значаен придонес во збогатувањето и афирмацијата на македонското книжевно творештво.

Бр. 07-789
1 октомври 2007 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

1559.**УКАЗ БР. 17**

1 октомври 2007 година

Врз основа на член 84, алинеја 8 од Уставот на Република Македонија

СЕ ОДЛИКУВА**Кристофер Хил****со ОРДЕН „8 СЕПТЕМВРИ“**

за неговиот исклучителен придонес за развивањето и зацврстувањето на пријателските односи и соработката меѓу Република Македонија и Соединетите Американски Држави, вршејќи ја должноста прв амбасадор на Соединетите Американски Држави во Република Македонија во периодот од 1996-1999 година.

Бр. 07-790
1 октомври 2007 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**1560.**

Врз основа на член 19 став 5 од Законот за одбрана („Службен весник на Република Македонија“ бр. 42/01, 5/03 и 58/06), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 2.10.2007 година, донесе

О Д Л У К А**ЗА ВЛЕГУВАЊЕ И ПРЕСТОЈУВАЊЕ НА ЕДИНИЦИ НА АРМИЈАТА НА РЕПУБЛИКА АЛБАНИЈА И РЕПУБЛИКА ХРВАТСКА НА ТЕРИТОРИЈАТА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ЗАРАДИ УЧЕСТВО ВО ВЕЖБОВНАТА АКТИВНОСТ „МАКЕДОНСКИ БЛЕСОК – 2“**

1. Се одобрува за влегување и престојување на единици на Армијата на Република Албанија – 16 (шеснаесет) припадници од активниот состав и единици на Армијата на Република Хрватска – 3 (тројца) припадници од активниот состав во својство на набљудувачи, заради учество во НАТО/ПЗМ вежбовна активност за теренска обука „Македонски Блесок – 2“ (во натамошни-

от текст: вежбовната активност), која ќе се одржи на воениот полигон „Криволак“, Центар за обука Пепелиште, во периодот од 25.10.2007 до 4.11.2007 година.

2. Финансиските трошоци за реализација на вежбовната активност (организација, сместување и исхрана) ги обезбедува Министерството за одбрана на Република Македонија, во согласност со Меморандумот за разбирање помеѓу министерствата на Република Албанија, Република Хрватска и Република Македонија за реализација на воени вежби и обука и обезбедување на поддршка од земјата домаќин.

3. Подготовките и организацијата на единиците на армиите учеснички во вежбовната активност, ќе ги изврши Министерството за одбрана на Република Албанија и Република Хрватска и Министерството за одбрана на Република Македонија.

4. По завршувањето на вежбовната активност, Министерството за одбрана поднесува извештај пред Владата на Република Македонија.

5. Оваа одлука влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 19-5913/1
2 октомври 2007 година
Скопје

Претседател на Владата
на Република Македонија,
м-р **Никола Груевски, с.р.**

1561.

Врз основа на член 18-а од Законот за Централен регистар („Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/01, 49/03 и 109/05), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 2.10.2007 година, донесе

**О Д Л У К А
ЗА ДАВАЊЕ СОГЛАСНОСТ НА ТАРИФАТА НА
ЦЕНТРАЛЕН РЕГИСТАР НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА****Член 1**

Со оваа одлука се дава согласност на Тарифата на Централен регистар на Република Македонија бр. 02-01/38 од 5.09.2007 година, донесена од Управниот одбор на Централниот регистар на Република Македонија, на седницата одржана на 5.09.2007 година.

Член 2

Оваа одлука влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“

Бр. 19-4162/1
2 октомври 2007 година
Скопје

Претседател на Владата
на Република Македонија,
м-р **Никола Груевски, с.р.**

1562.

Врз основа на член 16 од Законот за игрите на среќа и за забавните игри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/97, 54/97, 13/01, 2/02 и 54/07), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 2.10.2007 година, издава

Л И Ц Е Н Ц А**ЗА ПОСТОЈАНО ПРИРЕДУВАЊЕ НА ПОСЕБНА
ИГРА НА СРЕЌА – „ОБЛОЖУВАЊЕ НА СПОРТ-
СКИ НАТПРЕВАРИ“**

1. Лиценцата за постојано приредување на посебна игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ се издава на Друштвото за производство, трговија и услуги „АС-Спорт“ ДООЕЛ Кочани, за време до 3 (три) години.

2. Приредувањето на посебната игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ ќе се врши во деловната просторија на ул. „Димитар Влахов“ бр. 37 во Кочани.

3. Корисникот на Лиценцата е должен да плати надоместок за лиценцата кој изнесува 100.000 евра, во денарска противвредност по среден курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата и тоа:

- 50% од износот, 50.000 евра, во денарска противвредност да уплати на денот на доделувањето на Лиценцата; и

- остатокот од 50% во еднакви годишни рати кои, најдоцна до 30 јануари во тековната година за секоја година додека трае Лиценцата, во денарска противвредност по средниот курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата.

Уплатата на средствата од точка 3, алинеја 1 и 2 се вршат во Буџетот на Република Македонија на Трезорска сметка 100000000063095, уплатна сметка број 840-62207, приходно konto 718113, програма 00 и банка на примачот: Народна банка на Република Македонија.

Потврдата за уплатениот износ од алинеја 1 на оваа точка корисникот на Лиценцата ја доставува до Министерството за финансии.

Корисникот на Лиценцата ги доставува до Министерството за финансии и потврдите за уплатените годишни рати, од алинеја 2 на оваа точка.

4. Лиценцата корисникот не може да ја пренесе.

5. Доколку од страна на корисникот на Лиценцата не биде платен надоместокот за плаќање на Лиценцата од точка 3, алинеја 1 и 2, Лиценцата се одзема.

6. Корисникот на Лиценцата со право на приредување на играта на среќа за која е издадена Лиценцата, се стекнува по уплатата на првиот дел од надоместокот за плаќање на Лиценцата утврден во точка 3, алинеја 1.

7. Оваа лиценца се објавува во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 19-6147/1
2 октомври 2007 година
Скопје

Заменик на претседателот
на Владата на Република
Македонија,
м-р **Зоран Ставрски**, с.р.

1563.

Врз основа на член 16 од Законот за игрите на среќа и за забавните игри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/97, 54/97, 13/01, 2/02 и 54/07), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 2.10.2007 година, издава

Л И Ц Е Н Ц А ЗА ПОСТОЈАНО ПРИРЕДУВАЊЕ НА ПОСЕБНА ИГРА НА СРЕЌА – „ОБЛОЖУВАЊЕ НА СПОРТ- СКИ НАТПРЕВАРИ“

1. Лиценцата за постојано приредување на посебна игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ се издава на Друштвото за промет и услуги „Спорт-Лаиф Трејд“ ДОО Скопје, за време до 3 (три) години.

2. Приредувањето на посебната игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ ќе се врши во деловната просторија што се наоѓа на бул. „Партизански одреди“ бр. 127 во Скопје.

3. Корисникот на Лиценцата е должен да плати надоместок за лиценцата кој изнесува 100.000 евра, во денарска противвредност по среден курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата и тоа:

- 50% од износот, 50.000 евра, во денарска противвредност да уплати на денот на доделувањето на Лиценцата; и

- остатокот од 50% во еднакви годишни рати кои, најдоцна до 30 јануари во тековната година за секоја година додека трае Лиценцата, во денарска противвредност по средниот курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата.

Уплатата на средствата од точка 3, алинеја 1 и 2 се вршат во Буџетот на Република Македонија на Трезорска сметка 100000000063095, уплатна сметка број 840-62207, приходно konto 718113, програма 00 и банка на примачот: Народна банка на Република Македонија.

Потврдата за уплатениот износ од алинеја 1 на оваа точка корисникот на Лиценцата ја доставува до Министерството за финансии.

Корисникот на Лиценцата ги доставува до Министерството за финансии и потврдите за уплатените годишни рати, од алинеја 2 на оваа точка.

4. Лиценцата корисникот не може да ја пренесе.

5. Доколку од страна на корисникот на Лиценцата не биде платен надоместокот за плаќање на Лиценцата од точка 3, алинеја 1 и 2, Лиценцата се одзема.

6. Корисникот на Лиценцата со право на приредување на играта на среќа за која е издадена Лиценцата, се стекнува по уплатата на првиот дел од надоместокот за плаќање на Лиценцата утврден во точка 3, алинеја 1.

7. Оваа лиценца се објавува во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 19-6218/1
2 октомври 2007 година
Скопје

Заменик на претседателот
на Владата на Република
Македонија,
м-р **Зоран Ставрски**, с.р.

1564.

Врз основа на член 16 од Законот за игрите на среќа и за забавните игри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/97, 54/97, 13/01, 2/02 и 54/07), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 2.10.2007 година, издава

Л И Ц Е Н Ц А ЗА ПОСТОЈАНО ПРИРЕДУВАЊЕ НА ПОСЕБНА ИГРА НА СРЕЌА – „ОБЛОЖУВАЊЕ НА СПОРТ- СКИ НАТПРЕВАРИ“

1. Лиценцата за постојано приредување на посебна игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ се издава на Друштвото за промет и услуги Дедо-Кору експорт-импорт Скопје, за време до 3 (три) години.

2. Приредувањето на посебната игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ ќе се врши во деловната просторија што се наоѓа на ул. „Кемал Сејфула“ бб, во Скопје.

3. Корисникот на Лиценцата е должен да плати надоместок за лиценцата кој изнесува 100.000 евра, во денарска противвредност по среден курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата и тоа:

- 50% од износот, 50.000 евра, во денарска противвредност да уплати на денот на доделувањето на Лиценцата; и

- остатокот од 50% во еднакви годишни рати кои, најдоцна до 30 јануари во тековната година за секоја година додека трае Лиценцата, во денарска противвредност по средниот курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата.

Уплатата на средствата од точка 3, алинеја 1 и 2 се вршат во Буџетот на Република Македонија на Трезорска сметка 100000000063095, уплатна сметка број 840-62207, приходно konto 718113, програма 00 и банка на примачот: Народна банка на Република Македонија.

Потврдата за уплатениот износ од алинеја 1 на оваа точка корисникот на Лиценцата ја доставува до Министерството за финансии.

Корисникот на Лиценцата ги доставува до Министерството за финансии и потврдите за уплатените годишни рати, од алинеја 2 на оваа точка.

4. Лиценцата корисникот не може да ја пренесе.

5. Доколку од страна на корисникот на Лиценцата не биде платен надоместокот за плаќање на Лиценцата од точка 3, алинеја 1 и 2, Лиценцата се одзема.

6. Корисникот на Лиценцата со право на приредување на играта на среќа за која е издадена Лиценцата, се стекнува по уплатата на првиот дел од надоместокот за плаќање на Лиценцата утврден во точка 3, алинеја 1.

7. Оваа лиценца се објавува во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 19-6219/1
2 октомври 2007 година
Скопје

Заменик на претседателот
на Владата на Република
Македонија,
м-р **Зоран Ставрески**, с.р.

1565.

Врз основа на член 16 од Законот за игрите на среќа и за забавните игри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/97, 54/97, 13/01, 2/02 и 54/07), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 2.10.2007 година, издава

Л И Ц Е Н Ц А
ЗА ПОСТОЈАНО ПРИРЕДУВАЊЕ НА ПОСЕБНА
ИГРА НА СРЕЌА – „ОБЛОЖУВАЊЕ НА СПОРТ-
СКИ НАТПРЕВАРИ“

1. Лиценцата за постојано приредување на посебна игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ се издава на Трговското друштво за приредување игри на среќа Мозарт Спортс Бетс ДОО Скопје, за време до 3 (три) години.

2. Приредувањето на посебната игра на среќа „Обложување на спортски натпревари“ ќе се врши во деловната просторија што се наоѓа на бул. „Кеј 13-ти Ноември“ бб л. 13 ГТЦ во Скопје.

3. Корисникот на Лиценцата е должен да плати надоместок за лиценцата кој изнесува 100.000 евра, во денарска противвредност по среден курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата и тоа:

- 50% од износот, 50.000 евра, во денарска противвредност да уплати на денот на доделувањето на Лиценцата; и

- остатокот од 50% во еднакви годишни рати кои, најдоцна до 30 јануари во тековната година за секоја година додека трае Лиценцата, во денарска противвредност по средниот курс на Народна банка на Република Македонија што се применува на денот на уплатата.

Уплатата на средствата од точка 3, алинеја 1 и 2 се вршат во Буџетот на Република Македонија на Трезорска сметка 100000000063095, уплатна сметка број 840-62207, приходно konto 718113, програма 00 и банка на примачот: Народна банка на Република Македонија.

Потврдата за уплатениот износ од алинеја 1 на оваа точка корисникот на Лиценцата ја доставува до Министерството за финансии.

Корисникот на Лиценцата ги доставува до Министерството за финансии и потврдите за уплатените годишни рати, од алинеја 2 на оваа точка.

4. Лиценцата корисникот не може да ја пренесе.

5. Доколку од страна на корисникот на Лиценцата не биде платен надоместокот за плаќање на Лиценцата од точка 3, алинеја 1 и 2, Лиценцата се одзема.

6. Корисникот на Лиценцата со право на приредување на играта на среќа за која е издадена Лиценцата, се стекнува по уплатата на првиот дел од надоместокот за плаќање на Лиценцата утврден во точка 3, алинеја 1.

7. Оваа лиценца се објавува во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 19-6220/1
2 октомври 2007 година
Скопје

Заменик на претседателот
на Владата на Република
Македонија,
м-р **Зоран Ставрески**, с.р.

МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ
1566.

Врз основа на член 74 став 1 точка 6 од Законот за внатрешни работи („Службен весник на Република Македонија“ бр.19/95, 55/97, 38/02, 33/03, 19/04 и 51/05), министерот за внатрешни работи, донесе

Р Е Ш Е Н И Е
ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА РЕ-
ШЕНИЕТО ЗА ЦЕНИТЕ НА ОБРАСЦИТЕ ШТО
СЕ УПОТРЕБУВААТ ВО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА
ВНАТРЕШНИ РАБОТИ

I. Во Решението за цените на обрасците што се употребуваат во Министерството за внатрешни работи („Службен весник на Република Македонија“ бр.30/95, 28/98, 97/00, 09/04, 40/07 и 116/07), во делот I, точката 9 се менува и гласи:

„9. Дозвола за оружје..... 200 денари“.

По точката 10, се додава нова точка 10-а, која гласи:

„10-а. Дозвола за носење на оружје.....250 денари“.

II. Ова решение влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 13.1-62927/1
3 октомври 2007 година
Скопје

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

МИНИСТЕРСТВО ЗА ЗДРАВСТВО

1567.

Врз основа на член 8 став 1 од Законот за безбедност на храната и на производите и материјалите што доаѓаат во контакт со храната („Службен весник на Република Македонија“ бр. 54/2002 и 84/2007), министерот за здравство донесе

П Р А В И Л Н И К
ЗА ПОСЕБНИТЕ БАРАЊА ЗА БЕЗБЕДНОСТ НА
ХРАНАТА ТРЕТИРАНА СО ЈОНИЗИРАЧКО
ЗРАЧЕЊЕ

Член 1

Со овој правилник се пропишуваат посебните барања за безбедност на храната третирана со јонизирачко зрачење.

Член 2

Посебните барања за безбедност на храната третирана со јонизирачко зрачење се применуваат при нејзиното производство и промет.

Член 3

Одредбите на овој правилник не се однесуваат на:
- храна експонирана на зрачење од уреди за мерење или инспектирање, обезбедувајќи дека абсорбираната доза да не е поголема од 0,01 Gy за инспекциските уреди кои користат неутрони и 0,5 Gy во сите други

случаи, при максимално ниво на радијациона енергија 10 MeV кај рентген зрачење, 14 MeV кај неутрони и 5 MeV во други случаи;

- зрачење на храна која се подготвува за пациенти кои користат стерилна диетална исхрана под медицински надзор.

Член 4

Третирање на храната со јонизирачко зрачење се врши доколку:

- постои оправдана технолошка потреба;
- не претставува опасност за здравјето на луѓето и се спроведува согласно одредбите од овој правилник;
- е од корист за потрошувачот;
- не е употребено како замена за добра хигиенска и здравствена пракса или за добра производствена или за земјоделска пракса.

Член 5

Третирање на храната со јонизирачко зрачење може да користи само за следните цели:

- намалување на инцидентите од заболувања поврзани со храната со уништување на патогените микроорганизми;
- намалување на расипувањето на храната со успорување или запирање на процесите на трулење и уништување на трулежните микроорганизми;
- намалување на загубите на храната со предвремево забавување на процесите на зреење, проникнување или ртење;
- за отстранување на организми од храната штетни за растенијата или растителните производи.

Член 6

Третирање на храната со јонизирачко зрачење се врши само со следните извори на јонизирачко зрачење:

- гама-зраци од радионуклидите Кобалт-60 и Цезиум 137;
- X-зраци генерирани од машински извори кои оперираат на или под номинално енергетско ниво (максимална енергија) од 5 MeV;
- електрони генерирани од машински извори кои оперираат на или под номинално енергетско ниво (максимална енергија) од 10 MeV.

Член 7

Вкупната средна абсорбирана доза на јонизирачко зрачење за сушени ароматични билки, зачини и сезонски зеленчук не треба да надминува 10 KGy.

Максималната доза на јонизирачко зрачење на храната може да биде дадена на делови, но не може да ја надминува максималната доза од 10 KGy.

Вкупната просечна абсорбирана доза на јонизирачко зрачење се пресметува согласно дозиметриските постапки наведени во Прилог бр. 1 Дозиметрија и дозиметриски постапки, кој е составен дел на овој правилник.

Член 8

Третирање на храна со јонизирачко зрачење не може да се користи во комбинација со хемиска обработка на храната која ја има истата намена како тоа третирање.

Член 9

Материјалите кои се користат за пакување на храна која треба да се третира со јонизирачко зрачење треба да бидат соодветни за таа намена.

Член 10

Храната третирана со јонизирачко зрачење се означува согласно со прописите за означување на храната, како и со следните податоци:

1. За храната наменета за крајниот потрошувач, за објектите за јавна исхрана, угостителските објекти или други комерцијални активности (кетеринг):

- доколку храната третирана со јонизирачко зрачење се продава како поединечно пакување зборовите: „озрачена“ или „третирана со јонизирачко зрачење“ треба да бидат означени на пакувањето, а името под кое ќе се продава производот треба да вклучува и детали за физичката состојба на храната или специфичниот третман на кој била изложена (на пример доведен во прав, лиофилизиран, замрзнат, концентриран, чаден) за сите случаи кога пропуштањето на такви информации може да предизвика заблуда кај потрошувачот. Во случај кога храната третирана со јонизирачко зрачење се продава во големи пакувања, зборовите: „озрачена“ или „третирана со јонизирачко зрачење“ се означуваат заедно со името на храната, или тоа се забележува над или покрај садот во кој се наоѓа храната;

- доколку храна третирана со јонизирачко зрачење се користи како состојка зборовите: „озрачена“ или „третирана со јонизирачко зрачење“ треба да бидат назначени во листата на состојки. Во случај кога храната третирана со јонизирачко зрачење се продава во големи пакувања, зборовите: „озрачена“ или „третирана со јонизирачко зрачење“ се означуваат заедно со името на храната, или тоа се забележува над или покрај садот во кој се наоѓа храната;

- зборовите: „озрачена“ или „третирана со јонизирачко зрачење“ ќе се користат за означување со намера да наведе дека озрачените состојки се користени во сложените состојки во храната, дури и ако содржината на таквите состојки е помала од 25% од готовиот производ.

2. Во случај кога храната третирана со јонизирачко зрачење не е наменета за крајниот потрошувач или за објектите за јавна исхрана:

- зборовите: „озрачена“ или „третирана со јонизирачко зрачење“ ќе се користат при означувањето со намера да наведат дека е третирана храната и состојките содржани во нетретиран прехранбени производи;

- се наведува називот и седиштето на овластеното правно лице кое го спроведува озрачувањето или неговиот регистарски број наведен во одобрението за производство издадено од Дирекцијата за храна, согласно прописите за безбедност на храната и на производите и материјалите што доаѓаат во контакт со храната.

За сите случаи наведени во став 1 од овој член означувањето на третирањето треба да биде содржано во документите кои ја следат или/и упатуваат на храната третирана со јонизирачко зрачење.

Член 11

Правното лице кое има претходно одобрение од надлежниот орган, кое врши третман на храна со јонизирачко зрачење, за секој употребен извор на зрачење треба да чува записи за секоја серија на третирана храна со следните податоци:

- видот и количината на озрачената храна;
- број на серијата;
- лицето што го нарачало третманот;
- примателот на зрачената храна;
- датата на зрачењето;
- материјалот за пакување употребен во текот на третманот;

- податоци од контролата на процесот на зрачење како е наведено во Прилог бр. 1 од овој правилник, спроведените дозиметриски проверки и добиените резултати, со детали особено за долните и горните граници, за абсорбираната доза и видот на јонизирачкото зрачење;

- референца за мерењата за валидација на иницијалната доза на зрачење.

Член 12

Храната третирана со јонизирачко зрачење може да се пушти во промет доколку е во согласност со одредбите од овој правилник.

Член 13

Во објекти во кои се врши промет на храна, храната третирана со јонизирачко зрачење се поставува на место издвоено од другата храна и кое е означено со натпис „храна третирана со јонизирачко зрачење“.

Член 14

Храна третирана со јонизирачко зрачење може да се увезе ако:

- одговара на барањата од овој правилник;
- е придружена со документација која го содржи назовот и седиштето на правното лице што го извршило третманот на храната со јонизирачко зрачење и информации согласно член 11 од овој правилник;
- правното лице што го извршило третманот на храна со јонизирачко зрачење да има овластување за третман на храна со јонизирачко зрачење согласно прописите на земјата извозник.

Член 15

Со денот на влегувањето во сила на овој правилник престанува да се применува Правилникот за условите под кои можат да се стават во промет животните намирници и предметите за општа употреба конзервирани со зрачење („Службен лист на СФРЈ“ бр. 68/54).

Член 16

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

Бр. 20-14656/1
25 септември 2007 година
Скопје

Министер за здравство,
д-р **Имер Селмани**, с.р.

Прилог бр.1

Дозиметрија и дозиметриски постапки

1. Дозиметрија

Вкупна просечна абсорбирана доза

За вкупна просечна абсорбирана доза се зема до 10 KGu, при која радиохемиските ефекти се пропорционални на дозата.

Вкупната просечна абсорбирана доза, D, се определува со интеграл, кој се однесува на целиот обем на производ

$$D = 1/M \int p(x,y,z) d(x,y,z) dV$$

каде:

M = е вкупната маса на третираниот примерок

P = локална густина во точката (x,y,zd)

D = локална абсорбирана доза во точката

Dv = dh dy dz, бескрајно малиот елементарен волумен елемент, кој во реални услови е претставен од волуменските фракции

Вкупната просечна абсорбирана доза може да биде определена директно за хомогени производи или за производи пакувани на големо со јасна хомогена густина преку распределување на соодветен број на дозиметри на карактеристични или случајни места низ волуменот на производот. Од дистрибуцијата на дозата определена на тој начин може да се пресмета средната доза која претставува вкупна средна абсорбирана доза.

Местата на минималната и максималната доза се познати, ако формата на кривата на дистрибуцијата на дозата во производот е добро определена. Тогаш мерењето на дистрибуцијата на дозата во тие две позиции, во серија од проби на производот, можат да бидат искористени за пресметување на општата средна доза.

Во некои случаи средната аритметичка вредност од средните вредности на минималната (D min) и максималната (D max) доза е доволно добро определување на вкупната средна доза. Во тој случај:

$$\text{Вкупна просечна доза} = (D \max + D \min) / 2$$

Односот на D max/D min не смее да го надмине бројот 3.

2. Постапки

2.1. Пред да започне рутинското зрачење на даден прехранбен производ, се определуваат местата на минимална и максимална доза преку претходни мерења на дозите во обемот на производот. Тие мерења треба да се направат неколку (од 3 до 5) пати, за да се земат во предвид варијациите во густината или геометријата на производот.

2.2. Кога производот, неговата геометрија или условите за зрачење ќе се изменат, мерењата треба да се спроведат повторно.

2.3. За време на процесот на зрачење се вршат контролни рутински дозиметрии, заради осигурување дека нема да се надминат границите на дозите. Мерењата треба да се извршат преку поставување на дозиметри во местата на минимална и максимална доза или во една репрезентативна точка. Дозата во таа точка треба да е во количинска врска со максималната и минималната доза. Репрезентативната точка треба да се лоцира на погодено место во или на производот, каде варијациите на дозите се ниски.

2.4. Рутински дозиметриски контроли треба да се извршат на секоја производна партија и на редовни интервали во текот на производниот процес.

2.5. Во случаите кога се зрачат производи во рефузна состојба (непакувани) местата на минималната и максималната доза не можат да бидат определени. Во таков случај се користат случајни дозиметрии за да се определат вредностите на минималната и максималната доза.

2.6. Дозиметријата треба да се врши со употреба на стандардизирани дозиметриски методи, а мерењата не треба да се разликуваат од примарните стандарди. За секој вид мерење треба да се изготват соодветни методи.

2.7. Во текот на зрачењето, некои параметри на изворот на јонизирачко зрачење мора да бидат контролирани и континуирано регистрирани со запис. За изворите на радионуклиди параметрите вклучуваат: брзина на транспорт на производот или времето поминато во зоната на зрачење, и позитивна индикација за правилна позиција на изворот. Кај акцелераторите, параметрите вклучуваат: брзина на транспорт на производот и енергетското ниво, електронски проток и ширината на скенерот на изворот.

СУДСКИ СОВЕТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1568.

Судскиот совет на Република Македонија, постапувајќи согласно член 44 став 2 од Законот за судовите и член 46 став 2 од Законот за Судскиот совет на Република Македонија, на седницата одржана на ден 26.09.2007 година, донесе

О Д Л У К А

Бројот на судиите – поротници во основните и апелационите судови во Република Македонија се утврдува така што:

Бројот на судиите – поротници во Апелациониот суд – Битола се утврдува на 65 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Апелациониот суд – Гостивар се утврдува на 48 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Апелациониот суд – Скопје се утврдува на 180 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Апелациониот суд – Штип се утврдува на 60 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Берово се утврдува на 36 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Битола се утврдува на 170 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Винаца се утврдува на 30 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Велес се утврдува на 130 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Гевгелија се утврдува на 100 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Гостивар се утврдува на 130 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Дебар се утврдува на 42 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Делчево се утврдува на 36 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Кавадарци се утврдува на 110 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Кичево се утврдува на 100 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Кочани се утврдува на 100 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Кратово се утврдува на 30 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Крива Паланка се утврдува на 54 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Куманово се утврдува на 220 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Крушево се утврдува на 30 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Неготино се утврдува на 42 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Охрид се утврдува на 120 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Прилеп се утврдува на 144 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Радовиш се утврдува на 66 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Ресен се утврдува на 30 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Свети Николе се утврдува на 36 судии поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Скопје 1 Скопје се утврдува на 420 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Скопје 2 Скопје се утврдува на 500 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Струга се утврдува на 102 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Струмица се утврдува на 156 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Тетово се утврдува на 174 судии – поротници;

Бројот на судиите – поротници во Основниот суд – Штип се утврдува на 150 судии – поротници.

Бр. 07-1653/1
3 октомври 2007 година
Скопје

Судски совет
на Република Македонија
Претседател,
Беќир Исени, с.р.

1569.

Судскиот совет на Република Македонија, постапувајќи согласно член 32, 47 став 1 точка 3 и член 50 од Законот за Судскиот совет на Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 60/2006), на седницата одржана на ден 26.09.2007 година, донесе

РЕШЕНИЕ

Се утврдува престанок на судиската функција на Димитар Ковачовски, судија во Апелациониот суд Штип, поради исполнување на условите за старосна пензија.

Решението се објавува во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 04-1645/1
3 октомври 2007 година
Скопје

Судски совет
на Република Македонија
Претседател,
Беќир Исени, с.р.

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

213.

Врз основа на член 32, став 5 од Уставот на РМ, член 1 и 203 од Законот за работни односи („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005) и член 3 од Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 76/2006) Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиство и заштитните друштва на Република Македонија - СУТКОЗ и Здружението на работодавачи од заштитните друштва на Македонија при организацијата на работодавачите на Македонија, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЗАШТИТНИТЕ ДРУШТВА НА МАКЕДОНИЈА

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите на потписниците на овој колективен договор (во понатамошниот текст: Договор) во согласност со Општиот колективен договор, закон и други прописи со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работниот однос и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.

Член 2

Овој Договор се применува непосредно и неговите одредби се обврзни за страните кои го склучиле.

Член 3

Овој Договор важи за заштитните друштва и за работниците вработени во заштитните друштва.

Со Колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат и поголеми права утврдени со закон, Општиот колективен договор за стопанството на РМ и овој Договор.

Член 4

Изразите употребени во овој Договор го имаат следното значење:

1. "Синдикат" е Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиство и заштитните друштва на Република Македонија - СУТКОЗ.

2. "Работен однос" е договорен однос меѓу работникот и заштитното друштво во кој работникот доброволно се вклучува во процесот на работата за плата и за други примања и лично и непрекинато ја извршува работата според актите на работодавачот, законот, Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија и овој Договор.

3. "Работник" е секоје физичко лице кое врз основа на склучен договор за вработување е во работен однос кај работодавач.

4. "Работодавач" е заштитно друштво кое ги исполнува условите согласно Законот за вработување на инвалидни лица и вработува работници врз основа на склучен договор за вработување.

5. "Инвалидно лице" е лице со оштетен вид, оштетен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесно инвалидно лице, лице со пречки во интелектуалниот развој и лице со комбинирани пречки кое поради степенот на инвалидност има специфични потреби во работењето и има документ издаден од надлежен орган дека инвалидност е во согласност со член 2 став 1 од Законот за вработување на инвалидни лица.

6. "ЗРО" е Закон за работните односи.

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 5

Со потпишувањето на договорот за вработување, се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Датумот на стапување на работа се определува во договорот за вработување.

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

III. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 6

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

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат особено: стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена состојба, психофизички и физички способности и други специфични услови утврдени со колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот.

Член 7

Инвалидно лице заснова работен однос согласно одредбите на ЗРО и Законот за вработување на инвалидни лица.

Инвалидно лице може да се вработи на работно место или прераспореоди од едно на друго работно место ако ги исполнува општите и посебните услови и е оспособено за вршење на работите на тоа работно место.

Работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветно работно место ги определува Комисија при Министерството за труд и социјална политика со издавање на Наод и мислење за определување на работи кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветно работно место.

Инвалид на труд заснова работен однос согласно одредбите од ЗРО.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

Работникот заснова работен однос за да работи лично и за извршената работа да прима плата и други надоместоци утврдени со закон, Општиот колективен договор за стопанството на РМ, овој Договор, колективен договор на ниво на работодавачот или акт на работодавачот и со Договор за вработување.

Член 9

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 два месеци, само 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;
- 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;
- за спречување на расипување на сировини или материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- за извршување на итни и неодојни работи;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- во други случаи утврдени во колективен договор или акт на работодавачот.

Инвалидно лице е должно во времетраењето на работниот однос кај работодавачот, да врши и други работи на работното место на кое ќе биде распоредено, а кое е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и е оспособено за вршење на работите на тоа работно место и ако има оценка на работната способност дека може да ги работи работите.

Работникот 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 поповолна за него.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТодавачот

Член 10

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди: работа, плата и придонеси од плата, надоместоци и додатоци согласно договорот за вработување, безбедни услови за работа и да ја заштити личноста на работникот.

Работодавачот е должен да обезбеди ниту еден работник, а посебно работник инвалидно лице да не биде дискриминиран или вознемируван.

Работодавачот е должен да ги обезбеди и сите други права од работниот однос на работникот согласно ЗРО и овој Колективен договор.

V. ПРОБНА РАБОТА, ПРИПРАВНИЧКИ И ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ

Член 11

При склучување на договорот за вработување, работникот и работодавачот може да се договараат за пробна работа. Пробната работа трае од два месеци до шест месеци.

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

Приправничкиот стаж може да трае најмногу до 12 месеци. Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати, но најмногу до една половина од првобитно одреденото време.

Со договорот за волонтерски стаж може да се утврди правото на волонтерот да му се исплаќа надомест на трошоци за превоз и исхрана.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- за работи од I до III група сложеност, до 2 месеци;
- за работи од IV до V група сложеност до 4 месеци;
- за работи од VI до IX група сложеност до 6 месеци.

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

VI. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 12

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

Во случаите определени со закон, договорните страни договорот за вработување можат да го откажат без отказан рок.

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

Член 13

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

Ако работникот го откаже договорот за вработување, отказниот рок е до еден месец. Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот кога работникот писмено изјавил дека сака да го откаже договорот за вработување.

Работникот кој самиот го откажал договорот за вработување должен е во исправна состојба да ја врати опремата и сите средства со кои е задолжен и ако има да ги подмири паричните и другите обврски кон работодавачот.

Член 14

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување.

Откажувањето на договорот за вработување може да биде со отказан рок и без отказан рок и од лични причини од страна на работникот.

Член 15

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување со отказан рок поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, особено ако работникот:

1. Не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
2. Не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
3. Не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
4. Не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
5. Не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
6. Поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не го извести работодавачот;
7. Со средствата за работа постапува несовесно или не ги почитува техничките упатства;
8. Настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;

9. Незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот;

10. Со своето однесување, недостаток на знаење или можности, неангажирање и неработење не ги извршува договорните или другите обврски од работниот однос;

11. Одбие да оди на стручно усовршување или работно оспособување заради унапредување на технолошкиот процес или реорганизација во работењето;

12. Својата работа не ја координира со останатите работници иако тоа го бара природата на работата;

13. Врши приватна работа во текот на работното време;

14. Престане потребата од вршење на определена работа заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот.

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлука за престанок на работен однос на поголем број на работници од деловни причини е должен да го извести репрезентативниот синдикат.

Член 16

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина, неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, особено ако работникот:

1. Неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2. Го злоупотреби боледувањето или спие на работното место;
3. Не ги почитува прописите и мерките за здравствена заштита, заштита при работа, заштита од пожар и експлозија, заштита на животната и работната средина и штетно дејствување на отрови и други опасни материи или не ги одржува средствата и опремата за здравствена заштита, заштита при работа, заштита од пожар и експлозија, заштита на животната и работната средина, отрови и други опасни материи;
4. Внесува, употребува или е под дејство на алкохол или наркотички средства;
5. Стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот;
6. Насилнички се однесува за време на работата, предизвикува неред, тепачка или малтретира други работници или претпоставени;
7. Спечува еден или повеќе работници во извршувањето на нивната работа;
8. Одбие да извршува работа предвидена со договорот за вработување или друга работа по налог на работодавачот;
9. Го злоупотреби даденото овластување или полномошно;
10. Оддаде тајна во врска со деловната активност на работодавачот-деловна тајна, како и за оддавање на службена или државна тајна;
11. Во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
12. Не го извести работодавачот за заканувачка опасност по животот и здравјето или за настанување на материјална штета што ги дознал при работата, а кои би можеле да настанат кај работодавачот или кај трети лица;
13. Одбие да оди на оспособување за заштита при работа, пожар и експлозија, заштита на животна и работна средина и штетно дејствување на отрови и други опасни материи;
14. Одбие да оди на соодветна комисија за оценка на работната способност;

15. Кога е на привремен принуден одмор, при повикот за работа не се јави во рок од 48 часа, а за причините за нејавувањето писмено не го извести работодавачот;

16. Во услови на штрајк постапува спротивно на одредбите на Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија, Законот и овој Колективен договор.

Член 17

Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен во работните простории да ги истакне на видно место.

Член 18

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување од лични причини од страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, а по писмено предупредување од страна на работодавачот дека не е задоволен од начинот на извршувањето на работните обврски, работникот и по даденото предупредување во рок од 30 дена не го подобри своето работење.

Одлуката за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, се донесува во рок од 3 месеци сметано од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци сметано од денот на настанувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Одлука за откажување на договорот за вработување на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работа, може да му се даде најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за сторено кривично дело.

Член 19

Критериумите за структурата на работниците кога на поголем број на работници им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини - деловни причини, се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавач, односно со акт на работодавачот.

Поединечното определување на работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални и слични промени се утврдува врз основа на следните критериуми:

1. успешноста во работењето;
2. работниот стаж кај работодавачот;
3. возраста;
4. здравствена состојба - инвалидност;
5. економско-социјалната состојба.

На ниво на работодавач можат да се утврдуваат и други критериуми, во зависност од специфичностите кај истиот.

Успешноста на работењето на работникот на предлог на непосредниот раководител на работникот ја цени органот на управување -Управниот одбор и Синдикатот, односно работодавачот ако кај него работниците синдикално не се организирани.

Доколку според претходно утврдените критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

1. Работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хендикепирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
5. Еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавач;

6. Работник кој има 5 години за остварување право на пензија;

7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;

8. Работници помлади од 18 години;

9. Работници додека им тече приправничкиот стаж;

10. Членовите на органот на Синдикалната организација кај работодавачот, членовите на Претседателството на СУТКОЗ на РМ и членови во повисоките органи на синдикатот;

11. Други работници на кои им мируваат правата од работен однос.

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

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина минимум во согласност со законот.

Работодавачот може на работникот да му исплати и поголема испратнина од онаа што е утврдена со Закон.

Член 20

Во зависност од условите под кои е направена повреда на работните обврски на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесувањето на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот наместо откажување на договорот за вработување, да му изрече парична казна.

Висината на паричната казна може да биде максимум до 15% од последната исплатена месечна плата на работникот, а во траење од еден до шест месеци.

Висината за изрекување на парична казна се дава во писмена форма, со образложение за причините за изрекување на паричната казна.

Одлуката за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот.

Член 21

Одредбите што се однесуваат на договорот за вработување се применуваат и во случај кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

По понудата за нов променет договор за вработување, работникот има право да се изјасни во рок од 15 дена.

Ако работникот не ја прифати понудата на работодавачот во рок од 15 дена, му престанува работниот однос и нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување.

Член 22

Договорот за вработување работникот и работодавецот можат во било кое време да го раскинат спогодбено.

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување може да биде договорен подолг отказан рок, но не подолг од 3 месеци.

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници, отказниот рок е еден месец, а два месеци во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 50% од вкупниот број на работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 23

Работникот има право на плата.

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од најниската плата утврдена со колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од:

1. Основна плата;
2. Дел од плата за деловна успешност, и
3. Додатоци.

VII/1 Основна плата

Член 24

Основната плата се определува во актот за систематизација со описот на работното место и во договорот за вработување.

Најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи претставува основна плата.

Најниската плата во заштитните друштва се определува со колективен договор на ниво на работодавач, односно со одлука на работодавач. Најниската плата на ниво на работодавач не може да биде пониска од најниската плата утврдена на ниво на дејност.

Платата безготовински (шtedни книшки или тековни сметки) се исплатува најмалку еднаш месечно најдоцна до 25-ти во месецот за претходниот месец.

Член 25

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето, врз основа на изготвена програма за надминување на потешкотиите, може да утврди намалување на најниската плата до 20% и истото не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата помеѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата од став 1 на овој член во рок од 6 месеци по надминувањето на тешкотиите.

Член 26

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

Група	Степен на сложеност
I. Едноставни, повторливи и разновидни работи работи	1,00
II. Помалку сложени, повторливи и разновидни работи	1,20
III. Сложени, разновидни, повторливи и со повремени појава на нови работи.....	1,30
IV. Посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност.....	1,50
V. Посложени, разновидни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност	1,70
VI. Значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност.....	1,90
VII. Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност....	2,30
VIII. Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност	2,7
IX. Најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи.....	3,00

Со акт на работодавачот се врши распоредување на работите во поделни степени на сложеност.

VII/2 Дел од плата за работна успешност

Член 27

Работната успешност на работникот се определува со акт на работодавачот во зависност од домаќинскиот однос на работникот кон работата, обемот и квалитетот на извршената работа, при што основната плата може да се зголеми до 30%.

Резултатите од работењето на работникот ги оценува работодавачот.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот (немање на струја, дефект на машините, немање на сировини или други објективни причини), работникот има право на основна плата.

VII/3 Додатоци на плата

Член 28

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

- Работни задачи при чие извршување работникот е изложен на неповолни влијанија во работната средина (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи или ниски температури, бучава, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со неосодветно обоено светло);

- Работни задачи при чие извршување работникот задолжително мора да употребува лични заштитни средства како што се: гас маски, маски против прав, уреди за доведување на свеж воздух и сл.;

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

Со акт на работодавачот се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните, а износот на зголемувањето на основната плата се утврдува во еднаков - ист износ за сите работници што работат на работните места во тие потешки услови на работа.

Член 29

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

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

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Правото на зголемен надоместок по основ на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено време во смени.

Член 30

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

VII/4 Надоместоци на плата

Член 31

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

1. Боледување - за време на привремена неспособност за работа;
2. Годишен одмор;
3. Платен вонреден одмор;
4. За време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
5. Празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
6. Одработени слободни денови;

7. Дообразование, стручно, односно работно оспособување, преквалификација или доквалификација согласно со потребите на работодавачот;

8. Синдикално образование во договор со работодавачот;

9. Време на отказан рок, и

10. Други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот.

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

Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надоместок во висина на најниската плата утврдена во гранката на која и припаѓа заштитното друштво.

За време на привремен принуден одмор работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата во износ од 70% од неговата просечна плата остварена за период до 3 месеци во тековната година.

Член 32

За време на времена неспособност за работа до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%; до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основицата утврдена со закон.

Член 33

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

Член 34

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

Работникот ќе се стекне со право на надомест од плата од претходниот став на овој член само во случај ако штрајкот е во согласност со актот на соодветниот синдикат, односно ако добие легитимност од соодветниот синдикат.

VII/5 Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 35

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа и тоа:

1. Надомест за исхрана за време на работа, доколку исхраната не е организирана. Висината на регресот за исхрана за време на работа изнесува најмалку од 20% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци. Работникот нема право на регрес за исхрана за време на боледување, службено патување, годишен одмор, платено или неплатено отсуство и кога е под суспензија.

2. Надомест на трошоци за превоз до и од работа. На работникот на кој не му обезбеден превоз до и од работа, а од местото на живеење до работното место има повеќе од 2 км. му се исплаќа надомест во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

3. За време на службено патување во земјата на работникот му се исплаќа дневница во висина од 8% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци. На работникот кој оди на службен пат му следува надомест на трошоците за превоз ако превозот не е орга-

низиран и трошок за ноќевање во износ според приложена сметка. За време поминато на службен пат подолго од 12 часа се исплаќа цела дневница, а за време поминато на службен пат од 9 до 12 часа се исплаќа половина дневница.

4. За службени патувања во странство на работникот му се исплаќа дневница и други трошоци во висина пропишана за работниците на органите на управата.

5. Теренски додаток за работа на терен во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

6. Надомест за одвоен живот од семејството во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци. Надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојано живеалиште на работникот.

7. Надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потребите на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар.

8. Надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот во висина на стварните трошоци.

9. Во случај на смрт на работник, на неговото семејство му се исплаќа надоместок во висина од 3 просечни плати исплатени во Република Македонија во претходните 3 месеци. Во случај на смрт на член на семејно домаќинство на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 просечни плати исплатени во Република Македонија во претходните 3 месеци. Во случај на потешки последици од елементарни непогоди по живеалиштето на работникот, на работникот му се исплаќа најмалку една просечна плата исплатена во Република Македонија во претходните 3 месеци.

10. Во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување на работникот му се исплаќа надоместок во износ од една просечна плата исплатена во Република Македонија во претходните 3 месеци.

11. За непрекината работа кај ист работодавач од најмалку 10 години на работникот му се исплаќа jubилејна награда во износ од една просечна месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

12. Работникот при заминување во пензија има право на отпремнина во висина од најмалку 2 просечни месечни нето плати по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

13. За користење на годишен одмор работникот има право на регрес за користење на годишен одмор во висина од една просечна плата исплатена во Република Македонија во претходните 3 месеци.

14. Новогодишен надоместок во висина од најмалку 50% од просечно исплатена нето плата во стопанството на РМ во последните 3 месеци.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 36

Почетокот, завршетокот и распоредот на работното време во рамките на вкупното годишно работно време го определува работодавачот во зависност од планот за работа и процесот на работата.

На работните места каде процесот на работата тоа го дозволува, работната недела по правило трае 5 работни дена, односно 40 часа, а саботите и неделите се неработни.

На работните места каде процесот на работата тоа го бара, работата се организира во смени.

Работата помеѓу 22,00 часот и 06,00 часот се смета за ноќна работа.

Ако тоа го бара природата на работата, работодавачот може да изврши прерасподелба на работното време на тој начин што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од полното работно време во текот на една година.

Со колективен договор на ниво на работодавач односно со акт на работодавачот се утврдуваат исклучително тешките услови на работните места на кои работното време пократко од 40 часа неделно, но не помалку од 36 часа неделно ќе се смета за полно работно време.

Член 37

Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремената работа):

- 1). Во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
- 2). Ако е потребно продолжување на деловниот или производствениот процес;
- 3). Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- 4). Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и за безбедноста на прометот и
- 5). Во други случаи определени со закон или со колективен договор.

Прекувремената работа може да трае најмногу десет часа во текот на една недела, а најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени, согласно со акт на Владата на Република Македонија.

На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината кај истиот работодавач, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа и посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од ставот 2 на овој член е должен да изврши прераспоредавање на работното време или воведување на нови смени.

Член 38

Кога работата е организирана во смени, работодавачот може да воведо работно време пократко од 40 часа во неделата (скратено работно време) но не пократко од 36 часа. Ова работно време се изедначува со полното работно време.

Работник кој работи во смена не смее да го напушти работното место додека не добие замена. Во случај на спреченост да стапи на работа во определена смена, работникот е должен навремено да го извести работодавачот заради одредување на друг работник за замена на отсутниот работник.

Член 39

Работник со преостаната односно намалена работна способност кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) има право на плата во висина во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ

IX/1. Дневен, неделен и принуден одмор

Член 40

За време на работното време, работникот има право на пауза во траење од 30 минути.

Работник кој работи со пократко работно време, но не помалку од 4 часа дневно, има право на пауза од 15 минути.

Помеѓу два последователни работни дена работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато.

Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато.

Ден на неделниот одмор по правило е недела. Заради објективни, технички и организациони причини може на работникот да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден од неделата.

Член 41

Работникот има право на годишен одмор во текот на една календарска година во траење од 20 до 26 работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се зголемува врз основа на следните критериуми:

1. Според должината на работното искуство - работен стаж:

- до 10 години работно искуство - стаж.....	1 работен ден;
- од 10 до 20 години работно искуство - стаж.....	2 работни дена;
- од 20 до 30 години работно искуство - стаж.....	3 работни дена;
- над 30 години работно искуство - стаж	4 работни дена.

2. Според сложеност на работите на работно место, годишниот одмор се зголемува на работниците:

- со посебни овластувања и одговорност за	3 работни дена;
- кои работат со VII и VI степен на сложеност за	2 работни дена;
- кои работат со V,IV и III степен на сложеност за	1 работен ден.

3. На работникот кој работи во три смени, како и работникот кој работи во неповолни услови на работното место, годишниот одмор се зголемува за еден работен ден.

4. На работник кој е инвалидно лице, работник со најмалку 60% телесно оштетување, повозрасен работник и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, годишниот одмор дополнително му се зголемува за три работни дена.

5. На работник помлад од 18 години и на самохран родител на дете до 7 години возраст, годишниот одмор дополнително им се зголемува за два работни дена.

На работниците опфатени со точка 4 и 5 од овој член, должината на годишниот одмор може да им изнесува и повеќе од 26 работни дена.

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

IX/2. Платен одмор

Член 42

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

- за склучување на брак 3 работни дена;
- за склучување брак на дете 2 работни дена;
- за раѓање или посвојување на дете.... 2 работни дена;
- за смрт на сопружник или дете 5 работни дена;
- за смрт на родител, брат или сестра.. 2 работни дена;
- за смрт на родител на сопружник 2 работни дена;
- за смрт на дедо или баба 1 работен ден;
- за секое дарување на крв 2 работни дена;
- за елементарни непогоди до 3 работни дена;
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот до 3 работни дена.

Во случаите од став 1 на овој член отсуството од работа се обезбедува во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работата на работното место на кое работи работникот.

IX/3. Отсуства

Член 43

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

- за неѓа на член на семејство;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за лечење на своја сметка;
- за неодољни лични работи;
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот.

Одлука за отсуство од став 1 на овој член донесува работодавачот во согласност со потребите на процесот на работата.

IX/4. Принуден одмор

Член 44

Со колективен договор на ниво на работодавач, односно со акт на работодавачот се уредуваат причините, условите и постапката за воведување на принуден одмор, земајќи ги во предвид следните критериуми:

- работник самохран родител;
- еден од брачните другари;
- претседател и раководството на Синдикалната организација.

X. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 45

Работник кој на работата, односно во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести.

Ако повеќе работници предизвикаат штета, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што ја предизвикал.

Ако за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови.

Член 46

Работник кој дознал за причинета штета, грешки или загуби во работењето, должен е веднаш да го извести својот непосреден раководител односно работодавачот.

Висината на штетата се определува врз основа на документацијата на работодавачот, односно по пазарната цена на оштетеното добро.

Одлуката за надомест на штетата ја донесува работодавачот.

Член 47

Работникот може целосно или делумно да се ослободи од плаќање на штета, ако штетата ја направил:

- да го заштити сопственото и здравјето и животот на други работници;
- да спречи настанување на поголема штета и
- ако ги презел сите неопходни дејствија за нејзино спречување.

XI. ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА, ЗАШТИТА НА ИНВАЛИДНИ ЛИЦА И РАБОТНО И СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ

Член 48

Работникот има право на заштита при работа согласно со закон, овој договор и акт на работодавачот.

Заштитата при работа ги опфаќа сите мерки и активности со кои се создаваат безбедни услови за работа на работникот.

Член 49

Работодавачот не може да вработи или да распореди од едно на друго работно место инвалидно лице кое за тоа работно место не ги исполнува општите и посебните услови, односно кое не е оспособено за вршење на работите на тоа работно место и ако нема оценка на работната способност од Комисијата на Министерството за труд и социјална политика за донесување на Наод и мислење за определување на работи кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место.

Инвалидно лице може да биде работодавец или да врши работа на одговорно лице кај работодавец, доколку добие позитивно мислење од комисијата од став 1 на овој член.

Член 50

Вработеното инвалидно лице кое не е оспособено за вршење на соодветни работи има право на работно оспособување.

Работното оспособување може да се врши кај работодавачот каде е вработено инвалидното лице или кај друг работодавач според посебни програми, под услови и начин утврден во Правилникот за работно оспособување на инвалидни лица.

Член 51

При вработување на инвалидно лице, работодавачот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работно место во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува.

Член 52

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

Член 53

Работникот има право да одбие да работи на своето работно место, ако му се заканува непосредна опасност по животот и здравјето, затоа што не се спроведени пропишаните мерки, се додека не се отстранат причините кои ја нарушуваат безбедноста на работното место.

Работникот може да одбие да работи на орудије за работа на кое не се поставени или се отстранети пропишаните заштитни направи.

Работникот може да одбие да работи на работното место на кое се прераспоредува, ако постои веројатност дека неговата здравствена и работна способност утврдена со превентивни здравствени прегледи ќе се влоши.

XII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 54

При решавањето на индивидуалните работни спорови, се поаѓа од начелото дека тие треба да се решаваат мирно. При решавањето на работните спорови се применуваат одредбите од законот, општиот и гранскиот колективен договор, колективниот договор на ниво на работодавач и актот на работодавачот.

Член 55

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

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

Член 56

Споровите кои 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.

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

Член 57

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.

XII/1. Постапка за помирување (Мировен совет)

Член 58

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 било која страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанувањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот процес.

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 на решение за спорот.

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

Член 59

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 60

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.

XII/2. Постапка пред арбитража

Член 61

Во случај на колективен работен спор, било која 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 извршна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 15 дена од денот на настанувањето на спорот.

XIII. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧ

Член 62

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

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

Член 63

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 за донесување одлуки и решенија, што имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на работниците.

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот или од него овластено лице и со сите работници во претпријатието, кога е тоа неопходно за оставрување 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 стана на работодавачот.

Член 64

Работодавачот ја пресметува и уплатува синдикалната членарина од платата на работникот согласно Одлуката на Синдикатот.

Работодавачот обезбедува стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на Синдикатот.

Член 65

Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос, освен во случај на извршување на кривично дело или предизвикување на поголема материјална штета кај работодавачот.

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

Посебната заштита на синдикалниот претставник трае за време на неговиот мандат и две години потоа.

Член 66

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на привремен принуден одмор;
- да биде распределен на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 67

Со одлука на Синдикатот се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на извршните одбори на основните организации, бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 68

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

Начинот, времето и условите за ослободување од работа на синдикалниот претставник, се уредуваат со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.

Член 69

Член на синдикатот кој е избран, односно именуван во органите на Синдикатот, чие вршење на функцијата бара привремено да престане да работи кај работодавачот, има право, по престанување на функцијата што ја вршел, во рок од 5 дена, да се врати кај работодавачот на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

Член 70

За правата и обврските за време на штрајк ќе се применуваат соодветните одредби од ЗРО.

XIV. СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 71

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 30 дена сметано од денот на склучувањето на овој Колективен договор.

Член 72

Комисијата од член 70 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор.

Член 73

Овој Колективен договор може да се откаже три месеци пред истекот на неговата важност на начин и постапка определени со Законот за работни односи и Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија.

XV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 74

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој Колективен договор се продолжува за исто време доколку страните во него склучат Спогодба за продолжување најдоцна 30 дена пред истекот на неговото важење.

Ако важењето на Колективниот договор не се продолжи во рокот од став 1 на овој член, неговите одредби се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Член 75

Учесниците во овој Колективен договор можат да вршат измени и дополнувања на начин и постапка определени со Законот за работни односи и Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија.

Член 76

Постојните акти на работодавачите остануваат во примена доколку не се во спротивност со овој Колективен договор, односно треба да се усогласат со неговите одредби во рок од 6 месеци од денот на неговото објавување во "Службен весник на РМ".

Член 77

Со денот на влегувањето во сила на овој Колективен договор, престанува да важи Колективниот договор на претпријатијата за професионално оспособување и вработување на инвалиди во Република Македонија ("Службен весник на РМ" бр.44/1994).

Член 78

Овој Колективен договор влегува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во "Службен весник на РМ".

Скопје, август 2007 година

Синдикат на работниците во угостителство, туризмот, комунално станбено стопанство, занаетчиство и заштитните друштва на Македонија
Претседател,
Зоран Георгиевски, с.р.

Заедница на заштитните друштва на Македонија ЗАПОВИМ при организацијата на работодавачите на Македонија
Претседател,
Драги Милошевски, с.р.

ДРЖАВЕН ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКА

Врз основа на член 63 од Законот за данокот на добивка – пречистен текст („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/06), Државниот завод за статистика го утврдува и објавува

ДВИЖЕЊЕТО НА ЦЕНИТЕ НА МАЛО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ЗА МЕСЕЦ СЕПТЕМВРИ 2007 ГОДИНА

Движењето на цените на мало во Република Македонија во периодот јануари-септември 2007 година, во однос на просечните цени на мало во 2006 година изнесува 2,0%.

Директор,
м-р **Благица Новковска, с.р.**



www.slvesnik.com.mk
contact@slvesnik.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.
Телефони: +389-2-3298-860, 3290-471, 3290-449.
Телефакс: +389-2-3112-267.

Претплатата за 2007 година изнесува 9.200,00 денари.
„Службен весник на Република Македонија“ излегува по потреба.
Рок за рекламации 15 дена.
Жиро-сметка: 30000000188798.
Депонент на Комерцијална банка, АД - Скопје.
Печат: ГРАФИЧКИ ЦЕНТАР ДООЕЛ, Скопје.

ISSN 0354-1622

