

СУТКОЗ

Служба за работни односи
Служба за социјална заштита
Служба за здравствена заштита
Служба за образование
Служба за култура
Служба за спорт
Служба за туризам
Служба за информатика
Служба за јавна администрација
Служба за комунална хигиена

Бр. 05-335
07.12.2006 год.
СКОПЈЕ

Јавно претпријати
КОМУНАЛНА ХИГИЕНА

Бр. 02-14621/3
07.12.2006 год.
СКОПЈЕ

Врз основа на член 1, 203, 219 и 220, а во согласност со член 269 од Законот за работните односи на РМ (Сл.весник на РМ бр.62/05), Општиот Колективен Договор за стопанството на Република Македонија (Сл.весник на РМ бр.76/06), Колективниот Договор за комуналните дејности на Република Македонија (Сл.весник бр.107/06), член 20 став 1 точка 10 од Статутот на Претпријатието и Одлуката за овластување органи за склучување на посебен и поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавни установи чиј основач е Градот Скопје бр.07-265/1 од 24.01.2006 год., Претседателот на Основната организација на Синдикатот на ЈП Комунална хигиена - Скопје и Претседателот на Управниот одбор на ЈП Комунална хигиена - Скопје, на ден 07.12.2006 година, склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за уредување на правата, обврските и одговорностите
од работниот однос на работниците во ЈП Комунална хигиена -
Скопје

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачот ЈП Комунална хигиена - Скопје од работен однос, обемот и начинот на остварување на правата и обврските од работен однос, други прашања од интерес на работниците и работодавачот, начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови во согласност со ЗРО како и со другите прописи и правни правила со кои се доуредува склучувањето, содржината, престанокот на работниот однос и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.



Член 2

Овој Колективен договор се применува непосредно и непосредно одредби се задолжителни за сите работници, работодавачот и претседателот на Основната организација на Синдикатот на Претпријатието.

Страните на Колективниот договор можат со тужба пред надлежниот суд да бараат заштита на правата од Колективниот договор.

Член 3

Праваа од работен однос утврдени со закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

Член 4

Изразите употребени во овој Колективен договор го имаат следното значење:

1. "Работен однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организиранот процес на работа кај работодавачот, за плата и други привилегии, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;

2. "Работник" е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување;

3. "Работодавач" е правното лице - JP Komunalna higijena - Скопје кое вработува работници врз основа на договор за вработување претставувано од директорот на Претпријатието.

Забрана на дискриминација

Член 5

Работодавачот не смее барателот на вработувањето (кандидатот за вработување) или работникот, да го стави во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, полот, возрастта, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозноста, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

На жените и на мажите морат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето по работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуството од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување.



Член 6

Дискриминацијата е забранета во однос на :

1. Условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за приклучо на определена работа и на сите нивоа на професионалната иерархија;
2. Напредувањето во работата;
3. Пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
4. Условите за работење и работа и сите права од работен однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;
5. Откажувањето на договорот за вработување и
6. Правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и попустиваците кои проистекуваат од тоа членство.

Член 7

Во случај на дискриминација согласно член 6 од ЗРО кандидатот или работникот имаат право да бараат надомест на штета во висина од пет просечни плати.

Основницата за пресметување на надомест на штетата е просечната плата на ниво на РМ исплатена во месецот пред утврдувањето на постоењето на дискриминацијата.

ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

Засновање на работен однос

Член 8

Работниот однос се заснова со потпишување на договор за вработување помеѓу работникот и работодавачот под услови и постапка утврдени со овој Колективен договор согласно Законот за работните односи.

Член 9

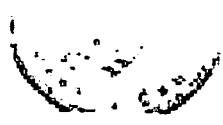
Со договорот за вработување односно со овој Колективен договор може да се одредат права за работниците кои се поповолни од правата определени со Законот за работни односи.

Посебни услови за засновање на работен однос

Член 10

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: 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 акт на работодавачот.

За извршување на работи и работни задачи за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка или друг вид способност не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Начин на засновање на работен однос

Член 11

Одлука за потребата за засновање работен однос донесува Директорот на Претпријатието или лице што писмено ќе го овласти.

Член 12

Претпријатието, потребата од работници ја обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот.

Член 13

Во огласот се наведуваат условите што се бараат за вршење на работата утврдени во Правилникот за внатрешна организација и Правилникот за систематизација на работни места и рокот за пријавување не може да биде пократок од 5 работни дена сметано од денот на последното објавување.

Член 14

Пред донесување на одлука за избор на определено работно место може да се врши проверка на способностите за вршење на работите на тоа работно место на кандидатите кои ги исполнуваат условите од огласот, ако е тоа утврдено како услов за засновање работен однос.

За времето и местото на проверката на способностите за вршење на работите на работното место, кандидатите писмено се известуваат од страна на Директорот на претпријатието или лице овластено од него.

Проверката се врши писмено, усно со одговор на прашања или со извршување на конкретни задачи сврзани со извршувањето на работите на работното место за кое се прави изборот.

Член 15

Проверка на способностите врши Комисија составена од 3 (три) члена формирана од Директорот на претпријатието.



Членовите на Комисијата мора да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и работникот чии работни и стручни способности се проверуваат.

Комисијата веднаш по завршувањето на проверката на способностите за вршење на работите на работното место составува Замисник во кој особено внесува податоци за називот на организациониот дел од претпријатието во кој се врши приемот, генерални на кандидатите, огласот на кој се пријавени, датум на извршени проверки, прашања кои се поставени, работи кои практично се извршени, оценка за кандидатот "задоволен" или "не задоволен" и составот на комисијата.

Комисијата е должна веднаш по завршувањето на работата Замисникот да го достави до Директорот на Претпријатието.

Член 16

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

Член 17

По завршување на постапката за избор по конечност на одлуката за извршен избор, во рок од 8 дена Директорот на претпријатието со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

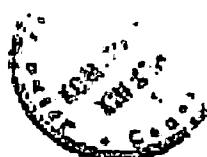
Договорот за вработување се склучува во писмена форма со содржина согласно Законот за работните односи, принарок од склучениот договор за вработување му се враќава на работникот на денот на потпишувањето и договорот за вработување се чува во персоналната досие на работникот во работните просторини на претпријатието како и работната книшка.

Во договорот за вработување задолжително, покрај одредбите на законот во однос на други права, обврски и одговорности од работниот однос се предвидува и одредба со која се повикува на законот, овој колективен договор и другите акти на Претпријатието.

Член 18

Директорот на претпријатието или лице овластено од него, е должен во рок од 8 дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со избраниот кандидат писмено да го известат кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран.

На неизбраниот кандидат во рок од три дена му се враќаат сите документи што ги доставил по огласот.



Член 19

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, доколку е со договорот за вработување.

Член 20

Работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното осигурување (пензијско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на неработеност), во согласност со посебните прописи. Заверена фотокопија од пријавата му се пречува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

Член 21

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

Член 22

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

Член 23

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

Член 24

Оправдани причини заради кои работникот не започнал со работа на денот определен со договорот за вработување се случаите кога работникот е отсутен поради:

- болест;
- смртен случај на член на потесното семејство;
- елементарни непогоди (пожар, поплава и сл.).

Работниот однос ќе започне кога ќе престанат оправданите причини наведени во став 1 од овој член.



Пробна работа, приправнички и волонтерски стаж

Пробна работа

Член 25

При склучувањето на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договараат за пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- за работи од I-III група на сложеност 2 (два) месеца
- за работи од IV-V група на сложеност 4 (четири) месеца
- за работи од VI-IX група на сложеност 6 (шест) месеца

Спроведувањето и оценувањето на пробната работа го врши Комисија формирана од Директорот на претпријатието.

Врз основа на оцената за неуспешно завршена пробна работа Директорот може по изминувањето на рокот на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

Приправнички стаж

Член 26

Директорот на претпријатието може да склучи договор за вработување со невработено лице со завршено најмалку IV степен СП како приправнички заради ослободување за самостојно вршење на работа во работниот однос.

Член 27

Должината на приправничкиот стаж изнесува најмногу 9 месеци со утардување во зависност од степенот на образованието, и тоа:

- за IV степен 6 (шест) месеци
- за V степен 7 (седум) месеци
- за VI степен 8 (осум) месеци
- за VII степен 9 (девет) месеци

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати дури откако ќе помина најмалку половина од предвидениот стаж.

Одлука за скратување на приправничкиот стаж донесува Директорот на претпријатието на предлог на лице кое го следи стручно ослободување.



Член 28

За време на приправничкиот стаж, приправникот се оспособува за самостојно вршење на работи според соодветната програма.

На 30 дена пред завршувањето на приправничкиот стаж, Директорот формира стручна комисија составена од три члена која ќе утврди дали приправникот се оспособил за самостојно вршење на работата.

Членовите на комисијата мораат да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и приправникот.

Комисијата води записник во кој покрај основните податоци за приправникот се внесува начинот на кој е извршена проверката и оценката дали приправникот го положил испитот.

На приправникот кој по отпорат не го положил приправничкиот испит му престанува работниот однос со Претпријатието по истекот на приправничкиот стаж.

Член 29

За време траењето на приправничкиот стаж Директорот на претпријатието не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување.

Волонтерски стаж**Член 30**

Претпријатието може да склучи договор за волонтерски стаж со волонтер и во рок од 3 дена од потпишувањето на договорот копија се доставува до инспекцијата на трудот.

Договорот за волонтерски стаж може да трае до 1 (една) година.

Стручното оспособување на волонтерот се врши на начин на кој во текот на волонтерскиот стаж волонтерот практично се запознава со работите за кои треба да се оспособи за полагање на стручен испит или самостојно вршење на дејност.

Во текот на стручното оспособување на волонтерот не може да му се довери самостојно извршување на работите на работното место на кое волонтира.

Член 31

Стручното оспособување на волонтерот го следи непосредниот раководител.

Комисија формирана од Директорот на претпријатието врши оценување на стручната оспособеност на волонтерот, составена од три члена со најмалку ист степен на стручна подготовка како и волонтерот врз основа на успехот што ќе го покаже волонтерот на волонтерскиот испит.



Волонтерскиот испит се полага на 30 дена пред истокот на волонтерскиот стаж.

На волонтерот за успешно положениот волонтерски испит му се издава потврда за успешно завршен волонтерски стаж.

Член 32

Со договорот за волонтерски стаж се утврдува врењето и изведувањето на волонтерскиот стаж, ограничувањето на работното време, дневната пауза, одмарите, заштитата при работа, одговорноста за обштетуванија како и надоместокот за трошоците за превоз и исхрана на волонтерот.

Во случај на огласување на работно место на кое работи или работел волонтер, истиот има предност при вработувањето.

Член 33

Директорот на претпријатието (менаџер), правата и обврските од работен однос, за времето додека е избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е избран според одредбите на закон, колективен договор и договорот за вработување доколку со договорот склучен со Градоначалникот на Град Скопје (менаџерски договор) правата, обврските и одговорностите од работниот однос не се поинаку уредени согласно член 54 од ЗРО.

Обврски на работникот

Член 34

Во договорот за вработување се утврдуваат обврските на работникот и на претпријатието согласно Законот за работните односи, колективен договор, овој колективен договор и актите на претпријатието.

Член 35

1. Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа, правилата за работен ред и дисциплините и деловната активност на Претпријатието;
2. Работникот е должен да ги почитува актите, упатствата и наредбите на работодавачот (Претпријатието) во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос;
3. Работникот за времетраењето на работниот однос должен е да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка согласно член 36 од овој договор;



4. Да ги почитува барањата и упатствата на непосредниот раководител, Директорот на секторот, Директорот на претпријатието (претпоставените) во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос;
5. Да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица;
6. Да ги известува претпоставените за суштинските околности кои влијаат односно би можело да влијаат на исполнувањето на неговите договорни и други работни обврски;
7. Да ги известува претпоставените за сите заканувачки опасности по животот или здравјето или за настанување на материјална штета што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат во Претпријатието или на трети лица;
8. Да се воздржува од постапки кои се оглед на природата на работата што ја врши во Претпријатието се штетни или би ги поворедиле интересите на Претпријатието;
9. Да ја чува деловната тајна на Претпријатието;
10. Да ја почитува конкурентската забрана.

Член 36

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка врз основа на писмен акт од страна на Директорот на претпријатието со додава траат причините, но не подолго од 2 месеца, само во следните случаи:

-кога треба да замени отсутен работник или на кого му престанол работниот однос по било кој основ, за работи кои по својата природа и важност се од интерес на Претпријатието;

-кога е зголемен обемот на работа на друго работно место;

-кога на работното место на кое работи е нагласен обемот на работа;

-неопходно завршување на започнат процес на работа на работно место кое е ургентно и не трпи прекин на извршување на работите;

-во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;

-ако се заканува непосредна опасност по здравјето и животот на работникот;

-отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;

-завршување на итни и неодложни работи;

-кога е тоа неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природни непогоди или друга несреќа.

Работникот во случаите предвидени во став 1 на овој член, 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 за него е положна.



Член 37

На работникот во рокот на трлемењето на работниот однос Директорот на претпријатието може да му понуди да склучи нов променет договор за вработување на друго работно место кое е во рамките на неговото степен на стручна подготовка, во следниот случај:

-ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа но не ги постигнува просечните резултати од работењето на неговото работно место односно не е способен да ги извршува работните задачи од работното место и нема услови за отказ поради лични причини;

-ако се очекува на друго работно место работникот да оствари подобри резултати и подобро користење на неговата стручна подготовка и работни способности;

-ако се своето однесување ги нарушува меѓучовечките односи односно негативно влијае на останатите работници;

-при измена на систематизацијата на работните места во рамките на организацијата на претпријатието;

-поради невалидност на работникот утврдена од надлежен орган;

-по барање на работникот ако истото биде прифатено од Директорот на претпријатието.

Член 38

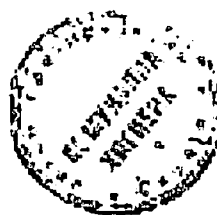
Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување од член 37 на овој Колективен договор, во рок од 15 дена од денот на приемот на понудениот променет договор.

Доколку по истекот на рокот од став 1 на овој член работникот не го прифати понудениот променет договор за вработување, му се откажува договорот за вработување.

Работниот однос на работникот му престанува заклучно со истекот на петнаесетниот ден, до кој ден требал да се изјасни за понудениот променет договор за вработување.

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување од став 2 на овој член не ја задржува од извршување одлуката за отказот.

Во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување, (како претфаза за отказ) доколку работникот ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпорнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд основноста на причините за промена на договорот за вработување.



Обврска на работодавачот

Член 39

Обврска на работодавачот е на работникот да му обезбеди: работа, потребни средства за работа и работни материјали за непречено исполнување на работните обврски, слободен пристап до работните простории, плата, надоместоци, додатоци и придонеси на плата согласно договорот за вработување, безбедни услови за работа и да ја штити и почитува личноста, достоинството и приватноста на работникот, мирување на правата и обврските од договорот за вработување согласно законот.

Работодавачот е должен да ги обезбеди и сите други права од работен однос на работникот, согласно Законот за работните односи, Граѓанинот и овој Колективен договор.

ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

Работно време

Член 40

Работното време на работникот изнесува 40 часа неделно (полно работно време).

Член 41

ЈР Комунална хигиена - Скопје должна е да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремето на работа.

Член 42

Распоред на работното време во рамките на вкупното годишно работно време се утврдува со одлука на Директорот на претпријатието.

Скратено работно време

Член 43

Кога работата е организирана во смени работодавачот може да воведо работно време пократко од 40 часа во работната недела (скратено работно време) но не пократко од 36 часа неделно.

Работното време од став 1 на овој член се изедначува со полното работно време.

Директорот на претпријатието врз основа на претходно изготвен елаборат односно анализа и добиено мислење од Синдикатот, Службата за заштита при работа и други раководни работници го утврдува работното време пократко од полното работно време, на работните места на кои работата се врши во 3 односно 4 смени, под услов тоа скратување да придонесе за зголемување на продуктивноста на трудот и да не се нарушува процесот на работата.



Работникот кој работи во смена не смее да го напушти работното место се додека не добие замена.

Во случај на спреченост да стапи на работа во определената смена работникот е должен навремено да го извести за тоа непосредниот раководител (зависно од причините најмалку 1 ден порано или телефонски во моментот кога настанала причината) кој е должен да преземе мерки за одредување на друг работник во смената на отсутниот работник.

Член 44

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие што штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува споредмерно на штетното влијание врз неговото здравје, но не пократко од 36 часа по работната недела.

Работното време од став 1 на овој член се издначува со полното работно време.

Работни места со особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи и должината на траењето на работното време на тие места ги утврдува надлежниот орган на работодавачот со тоа што е должен претходно да побара мислење од Синдикатот за штетното дејство на посебните услови за работа и за начинот за нивното отстранување.

Посебните услови за работа на работно место со зголемена опасност од повреда и заболувања при работа, за сакое работно место оддолжно се утврдуваат со акт на работодавачот.

Прекувремена работа

Член 45

Прекувремена работа (работа преку полното работно време) се воведува во случај на:

- исклучително зголемување на обемот на работа;
- кога е потребно продолжување на деловниот процес;
- ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа за да не дојде до прекин на работниот процес;
- кога е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето, имотот и прометот;
- елементарна непогода (големи пренажи на снег, суша кога е потребно носење на вода со цистерни) само под услов ако не може да се организира во редовната сменска работа ;

Во случаите предвидени во став 1 на овој член работникот по завршувањето на работното време останува на работа а ако заминал од работа треба да се врати на работното место.

Работа подолга од полното работно време се воведува со одлука на Директорот на претпријатието односно работникот кога



тој ќе го овласти во писмена форма а во случаи на итни и неодољиви работи чие вршење не трпи одлагање, работа подолга од полното работно време може да се воведи и со усмен налог кој во рок од 3 дена треба да се потврди со писмена одлука.

Прекувременио работа може да трае најмногу 10 часа во текот на една недела а најмногу 100 часа годишно.

На работникот кој работел прекувремено над 150 часа прекувременио работа во годината а не отсутувал од работа повеќе од 21 работен ден во текот на годината во Претпријатието, покрај додатоц на плата му се исплатја и бонус во висина на една просечна плата во Републиката. (освен отсуство од работа по основ на повреда при работа и професионално заболување)

За прекувремениата работа се води посебна евиденција а часовите за прекувремениата работа се впишуваат во месечната пресметка.

Ако се воведува прекувременио работа подолга од став 4 на овој член Директорот на претпријатието со одлука воведува додатоцно работно време или со одлука ќе изврши прераспределба на работното време согласно член 124 од ЗРО.

Член 46

Прекувремениа работа не може да се нареди во случаите и за работниците утврдени во член 120 од ЗРО.

Член 47

Остварените прекувремени часови на работникот, по правило му се исплатуваат на начин што: 50% со исплатата на платата со 39% додатоц а за останатите 50% му се обезбедуваат слободни денови(фонд на часови).

Доколку работникот е согласен може за сите остварени прекувремени часови да му се обезбедат слободни денови.(фонд на часови).

Член 48

За работа подолга од полното работно време и ноќна работа, потребна е писмена согласност на работникот во следните случаи:

- на работничка за време на бременост;
- самохран родител со дете до 7 годишна возраст;
- на родител со хроничкирано дете и
- на повозрасен работник (над 57 години за жена и над 59 години за маж).

Член 49

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

Ако работното време е распоредено во сменни, за ноќна работа се смета работата помеѓу 22,00 часот и 07.00 часот наредниот ден.



Работодавачот е должен на работниците кои работат поже да им обезбеди подолг одмор, соодветна храна, превоз, стручно раководство на работниот процес и вонреден лекарски преглед.

ПАУЗИ И ОДМОРИ

Дневен одмор

Член 50

Работникот кој работи со полно работно време за време на дневното работење има право на пауза во траење од 30 минути.

Работникот кој работи со пократко работно време но најмалку 4 часа дневно има право на пауза во траење од 15 минути.

Времето на паузата од став 1 и 2 на овој член се засметува во работното време и за истата се исплатува плата.

Директорот на Претпријатието со одлука го одредува времето на дневната пауза кое може да се одреди дури по еден час работа и најдоцна 3 часа пред крајот на работното време.

Член 51

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

Член 52

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

Ден на неделен одмор по правило е недела.

Деновите на неделниот одмор на работниците кои работат во смену се утврдува со месечниот распоред.

На работните места каде процесот на работа се одвива континуирано во смена, неделниот одмор (недела) може да биде било кој ден во неделата в согласие годишниот распоред на работното време. Во овој случај за работењето во недела кога му паѓа смената на работникот не му следува додатоц на плата.

Заради објективни, технички и организациони причини може на работникот да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата, (за работа која е започната во редовното работно време и за тоа време неможе да се заврши па истата продолжила и во недела).

Годишен одмор

Член 53

Работникот се стекнува со правото на цел годишен одмор кога ќе оствари непрекинатата работа од најмалку 6 месеци, без оглед на тоа дали работи со полно или пократко од полното работно време.



Член 54

Работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена.

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

Статусот на инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој чува и негува дете со телесен или душевен недостаток од став 2 на овој член се докажува со потврда од надлежен орган.

Член 55

Работникот има право на годишен одмор согласно закон и колективниот договор.

На работникот кој во календарската година има 6 месеци работен стаж му се обезбедува користење на годишен одмор во траење на 20 работни дена зголемен според следните критериуми:

1. Должина на работен стаж;
2. Сложеност на работите на работното место;
3. Работа во смени;
4. Придонесот во работата;
5. Социјалните услови;
6. Неповолни услови за работа .

Член 56

Според критериумот: Должина на работниот стаж годишниот одмор се зголемува :

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

Член 57

Според критериумот сложеност на работите на работното место годишниот одмор се зголемува за работниците:

-со посебни овластувања и одговорности за	4 раб. дена;
-кои работат со V и VI степен на сложеност за	3 раб. дена;
-кои работат со V, IV и III степен на сложеност за	2 раб. дена;
-останети работници..... за	1 раб. ден.

Член 58

Според критериумот работа во смени, на работникот кој работи во смени, годишниот одмор му се зголемува за 1 работен ден.



Член 59

Според критериумот социјални услови по кои живее работникот, годишниот одмор се зголемува на:

- самохран родител со дете до 7 годишна возраст за 1 раб. ден;
- самохран родител со повеќе деца до 7 год. возраст за 2 раб. дена.

Член 60

Според критериумот недоволни услови за работа на работните места на работниците кои работат на работните места со признат бенефициран стаж се сметаат за работни места со посебни услови за работа и годишниот одмор се зголемува за уште 2 работни дена.

Член 61

Според критериумот придонес по работата на работникот му се зголемува годишниот одмор до 2 работни дена.

Член 62

Работникот има право еден работен ден од годишниот одмор да го користи по негова желба во текот на календарската година и е должен за тоа да го извести неговиот непосреден раководител и директорот на секторот во рок од најмалку 3 дена пред користењето.

Член 63

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

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

Член 64

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена.

Член 65

Ако годишниот одмор се користи во 2 дела задолжително се обезбедува на работниот користење на 12 работни дена до крајот на тековната календарска година а остатокот до 30 јуни идната година.

Член 66

Годишниот одмор што не бил искористен во тековната календарска година заради отсуствен поради боледување или



позреда, породилан одмор или одмор за неџа и чување на дете или други исклучителни и оправдани случаи има право да го користи до 30 дена идната календарска година ако во календарската година во која што му бил одреден одморот работел најмалку 6 месеци.

Член 67

Работникот го користи годишниот одмор кај работодавачот кај кого стекнал право на негово користење освен ако со работодавачот понатаму не се договорил.

По престанувањето на работниот однос Претпријатието е должно на работникот да му даде потврда за искористен годишен одмор.

Член 68

Директорот на Претпријатието го утврдува распоредот за користење на годишен одмор со План кој се донесува до месец Мај во тековната година за тековната година.

Член 69

Право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупан износ од по 1/12 од годишниот одмор за секој месец работа, ако:

1. Во календарската година во која заснова работен однос не се стекнал со право на целосен годишен одмор;
2. Му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор;
3. Работниот однос во тековната календарска година му престанал пред 01 (први) дена по основ на старосна пензија или од деловни причини.

При престанувањето на пропорционалниот дел на годишниот одмор најмалку половина од допот се заокружува на цел ден од годишниот одмор.

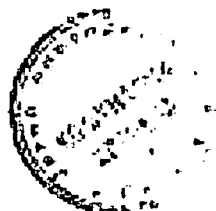
Пресметката на пропорционалниот дел на годишниот одмор се врши на следниот начин:

Месеците поминати на работа помножени со деновите на поли годишен одмор што би му следуваат поделено со 12.

Пример: 3 месеци x 20 работни дена г.о./12 = 60/12 = 5 работни дена годишен одмор.

Пример: 4 месеци x 20 работни дена г.о./12 = 80/12 = 6.67 дена = 7 работни дена годишен одмор.

1. Начин на примена на точка 1 од став 1 на овој член - ако е вработен по први август во тековната година.
2. Начин на примена на точка 2 од став 1 на овој член - ако заснова работен однос во тековната година, а му престанал работниот однос пред да исполни 6 месеци непрекинатa работа.



Член 70

По исклучок, ако по току на користењето на годишниот одмор по барање на непосредниот раководител дојде до прекин на користењето на годишниот одмор се донесува Решение за прекинување на користењето на годишниот одмор.

Неискористените денови од прекинатот годишен одмор ќе се користат кога дозволува процесот на работа и согласно желбата на работникот се изготвување на ново решение.

Член 71

Работните часови остварени со прекувремена работа (фонд часови) ќе се користат по правило од 15 Ноември до 15 Фебруари со задолжително изготвување на решение, на посебен образец, од страна на Директорот на секторот и за тие денови во налогот за плата се впишува " фонд на часови - Ф-4 ".

По барање на работникот, во исклучителни случаи како и кога тоа го бари процесот на работа во секторот, фондот на часови може да се користи и надвор од предвидениот период утврден во став 1 од овој член.

Решението за користење на прекинатот годишен одмор и фондот на часовите се изготвува пред отпочнувањето на користење на годишниот одмор односно фондот на часови, во три примероци од кои по еден за работникот, архива и кадровата служба.

Член 72

Новонаработен работник кој нема прекин во работниот однос неискористениот или недовнеискористениот годишен одмор во тековната година или претходната година, има право да го користи во Претпријатието врз основа на потврда од работодавачот од каде што доаѓа во Претпријатието.

Користењето на годишниот одмор од претходниот став ќе се користи согласно потребите на процесот на работа на секторот.

Член 73

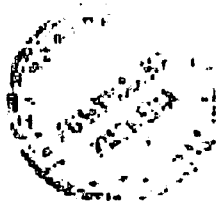
Работникот по престанокот на работниот однос има право на обештегување на неискористениот дел од годишниот одмор доколку има претходно донесено решение за користење на годишниот одмор, а не го искористил по вина на Претпријатието.

ОТСУСТВА

Член 74

Работник има право на отсуство од работа со надомест на плата, во следните случаи:

1. За време на празниците на Република Македонија кои се определени како слободни денови од работа:



2. За време на неспособност на работа поради заболување или повреда до 21 работен ден;

3. За време на образување, дошколување и оспособување за потреби на работодавачот;

4. Право на платено отсуство од работа во траење од 4 часа неделно има и работникот на кого работникот однос му престанува со отказ заради барање ново вработување.

Член 75

Работникот има право да отсуствува од работа со надомест на плата до 7 дена во текот на една календарска година во следните случаи:

- Склучување брак	5 работни дена
- Склучување брак на дете	3 работни дена
- Раѓање или посвојување на дете	2 работни дена
- Смерт на сопружник или дете	5 работни дена
- Смерт на родител брат, сестра	2 работни дена
- Смерт на родител на сопружник, брат или сестра	2 раб. дена
- Смерт на баба, деда	1 работен ден
- Салидба на семејство од едно на друго место	2 раб. дена
- Салидба на семејство во исто место	1 работен ден
- Елементарни непогоди	3 работни дена
- За полагање на стручен или друг испит за потребите на Претпријатието	3 работни дена
- За крводажителство	2 работни дена

Во случаите од став 1 на овој член, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траење на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањата на процесот на работа.

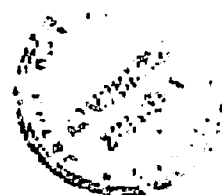
Член 76

Ако за еден ист работник во текот на годината се повторат потребата за отсуство од претходниот член, на работникот може да му се одобри отсуство од работа со надомест на плата, без оглед колку отсуства дотогаш искористил но не повеќе од законскиот максимум од 7 работни дена.

Член 77

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата најмногу до 3 месеци во една календарска година особено во следните случаи:

- неодложни лични работи
- нега на член на семејството
- за лечење на терет на работникот
- при настани за кои има право на платено отсуство по член 74 од овој колективен договор а важе по другите основи го има искористено максимумот од 7 работни дена;



- За учество на kongresii, konferencii и слично;
- За учество во културни и спортски приредби;
- За изградба на куќа или стан и
- Во други случаи по барање на работникот.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос, социјално и здравствено осигурување и се одјавува од Агенцијата за работување, а по неговото враќање повторно се пријавува.

Одлука за отсуство од став 1 од овој член донесува Директорот на Претпријатието, или лицето што ќе го обвлести во согласност со потребите на процесот на работата.

Директорот на претпријатието може да го одбие барањето на работникот ако отсуството неповолно се одразува на процесот на работа.

Член 78

Доброволните дарители на крв имаат право на 2 слободни работни дена за секое давање на крв и тој денот кога даваат крв и нерадниот ден.

Слободните денови се сметаат како денови поминати на работа.

Член 79

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

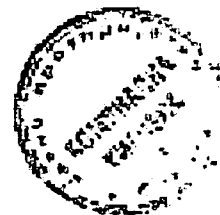
ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 80

Работодавецот е должен на работникот да му исплатува плата за извршената работа.

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

Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа Претпријатието со исплата на платата.



Претпријатието е должно да води евиденција на платите, надоместоците и на исплатените придонеси од плата, а на работникот да му издава потврда за исплатената плата, односно надоместоците и придонесите.

Член 81

Платата на работникот е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците на плата утврдени со овој колективен договор.

Член 82

Основната плата е определна во Правилникот за систематизација на работните места и договорот за вработување.

Член 83

Работната успешност на работникот се определува во зависност од домаќинскиот однос на работникот кон работата, обемот и квалитет на извршените работи и согласно покажаните резултати во текот на месецот при што основната плата може да му се зголеми до 30%.

Работната успешност и процентот на зголемување на основната плата на работникот на предлог на непосредниот раководител на работникот ја утврдува Директорот, а на раководните работници тој лично.

Додатоците на плата се определуваат за посебните услови при работа и тоа за ноќна работа, прекувремена работа, работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон и додаток на стаж во износи утврдени со овој колективен договор.

Член 84

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок утврдена врз основа на сложеноста на работните задачи неможе да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени за сложеност, според овој Колективен Договор.

Член 85

Најниската плата се утврдува врз основа на цената на работната сила и соодветниот коефициент на сложеност на работите што ги извршува работникот при нормални услови на работа.

Член 86

Најниската плата во Претпријатието изнесува 7.000,00 денари.
Страните во договорот најмалку два пати годишно вршат усогласување на најниската плата со движењето на платите во дејноста и на трошоците на живот според податоците на ДЗС.



Член 87

Доколку во Претпријатието настанат тешкотии во работењето, во изготвената програма со која се обезбедува индивидуално настанатите проблеми, со прегодени договор со Синдикатот, може да се утврди отстапување од најниската плата со тоа што намалувањето на најниската плата неможе да изнесува повеќе од 20% и не може да трае повеќе од 6 месеци.

Претпријатието е должно доколку финансиската можност според периодичната односно годишната пресметка тоа го овозможуваат на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата и помалку исплатената плата во смисла на став 1 на овој член.

Член 88

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

Основната плата за одделни степени на сложеност за полното работно време и нормален учинок се утврдува така што износот на најниската плата за најмалиот степен на сложеност се множи со коефициентот на степенот на сложеност за одредени групи на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи.

Основната плата на работникот не може да биде утврдена пониско од најниската плата утврдена за степенот - групата на сложеност на работи во кои се класифицирани работите на работното место на работникот.

Член 89

Коефициентите на сложеност на работното место кои се применуваат при утврдувањето на основната плата се:

I - Работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование (основно образование или без основно образование)	1,00
II - Помалку сложени работи и задачи, со помош на едноставни средства на труд за кои се доволни усмени знајства (професионално образование по завршување на основно образование - ПК),	1,25
III - Средно сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појави на мали работи (образование кое трае 3 години - КВ),	1,45
IV - Посложени и разновидни работни задачи за чие извршување е потребна консултација (средно образование кое трае 4 години)	1,60
V - Сложени работи и задачи кои бараат повисок степен на самостојност во нивното извршување (средно образование со квалификационен испит или одредена специјализација - ВКВ),	1,80
VI - Работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување (вишо образование)	2,10



VII - Работи кои бараат дополнително познавање на подрачјето на кое се работи со самостојност и креативност во нивното извршување (високо образование).....	2.70
VIII - Сложени работи зближни од работната иницијатива и креативност на работникот, проектирање на работата и задачите (магистарско образование)....	3.20
IX - Многу сложени работи кои бараат иницијатива и креативност на работникот со додвтни специјалистички знаења потребни за нивно обавување (доктори на науки).....	3.50

Член 80

Работодавачот врши групирање на одделни работи, односно работни места во соодветни групи на сложеност, при што може да се утврдат и други коефициенти на одделни степени на сложеност, односно да се зголеми соодносот меѓу најниското и највисокото вреднувано работно место, согласно Правилникот за систематизацијата на работните места.

Член 91

На работните места за кои со Правилникот за систематизацијата на работните места е предвидена алтернативна стручна подготовка, како основа за определување на степенот на сложеност на работите на работното место се зема поповолната алтернатива за работникот.

Член 92

Работодавачот ги утврдува нормативите за работа, односно реално очекуваните ефекти од работењето, со кои се запознаваат работниците.

Нормативите за работа од став 1 на овој член се утврдуваат со акт на работодавачот, во согласност со овој Колективен договор, за сите работни места каде што тоа е можно, а за останатите се утврдуваат врз основа на планот и програмата за работа.

Член 93

Во случај кога значителен број работници не ги исполнуваат утврдените нормативи, Синдикатот покренува иницијатива за нивно промислување.

Член 94

Основната плата на работникот се зголемува во зависно од 10% кога работникот работи во услов потешки од нормалните за определено работно место според одредбите од овој Договор.



Член 95

Основната плата на работникот се зголемува најмалку по час:

- за работа подолга од полно работно време 35%
- за работа ноќе 35%
- за работа во сменн 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 зголемува за 50%.

Член 96

Работник кој се вкв на надлежна Републичка институција е прогласен за инвалид на трудот има право на скратено работно време, распоредување, односно прераспоредување на друго работно место кое одговара на неговата намалена работна способност, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

Основната плата на работникот со измената работна способност, која настанала кај работодавачот, а кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, поради што е распореден на помалку вреднувано работно место не може да биде пониско од основната плата што ја имал пред распоредувањето, валоризирана со тековниот пораст на платите во Претпријатието.

Член 97

Работодавачот треба да ги утврдува конкретните мерила и критериуми за просметување и оценување на придонесот на работниците во остварување на резултатите од извршената работа (работна успешност). Како основни се користат подолу наведените критериуми кои поделени во зголемувањето на основната плата на работникот учествуваат со следните проценти:

- обем на извршена работа (до 5%)
- квалитет на извршена работа (до 5%)
- заштеда при вршење на работа (до 5%)
- правилно користење на средствата за работа (до 5%)
- правилно користење на работното време (до 5%)
- навременио извршување на работите (до 5%)

Резултатите од работењето на работникот ги утврдува односно оценува непосредниот раководител односно Директорот.



Надоместоци на плата**Член 98**

Работникот има право на исплата на додаток на основната плата во висина од најмалку 0.5% за секоја година работен стаж но не повеќе од 20%.

Член 99

Работникот има право на надоместок на плата:

1. За време на платено отсуство;
2. Во случаи определени со закон и
3. Во случаи кога не работи од причини на страната на работодавачот.

Член 100

На работникот му припаѓаат надоместоци на плата за:

- користење на годишен одмор;
- користење на платен вонреден одмор;
- образование за потребите на работодавачот;
- со закон определените празници;
- боледување;
- слободни денови;
- кога работникот не работи од причини на страната на работодавачот и
- за време на привремен принуден одмор.
- отсуство поради бременост, раѓање и родителство
- отсуство од работа во траење од 4 часа неделно за барање на ново вработување во текот на отклучниот рок.

Надоместокот од став 1 од овој член е во висина на исплатената плата на работникот во претходните три месеци.

Член 101

За време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа најмалку 80% од основната плата предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 102

Претпријатието исплаќа надомест на плата во случај на неспособност на работникот за работа поради болест или повреда до 21 ден.

Работникот има право на надоместок на плата во висина од 70% до 7 дена, почнувајќи од првиот ден од боледувањето, 80% до 14 дена почнувајќи од првиот ден од боледувањето и 90% до 21 ден почнувајќи од првиот ден од боледувањето, од платата што ја примила во претходниот месец.

Боледувањето над 21 ден се исплаќа на товар на здравствено осигурување.



За професионалните заболувања и повредите на работа и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основницата утврдена во став 2 од овој член.

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

Член 103

Ако работникот не може да ја врши работата поради прекин на работниот процес од деловни причини работникот има право на надомест на плата во износ од 70% од неговата просечна плата остварена в за период од три месеци во тековната година.

Член 104

Надоместокот на плата за време на прекин на работа без вина на работникот кој што изнесува до 8 часа изнесува 100% од основната плата, преку 1 ден до 30 дена е 80% од основната плата на работното место.

Надоместокот се исплатува ако не е можно да се надомести загубеното полно работно време.

Член 105

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

Член 106

Надоместот на платата на работничката која отсутува поради бременост, раѓање и родителство односно отсуство од работа на родител за родителство доколку мајката не го користи отсуството по раѓањето има право на надомест во висина од просечната плата на работничката односно работникот исплатена за претходниот месец доколку со посебен закон (пропис од здравствена заштита) не е помилку утврдено.

Член 107

Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако саква може да се врати на работа и пред истекот на отсуството.

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



Член 108

Работничката која го дон детето и по изминуванието на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време во траење од еден илил час дневно во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наволнети една година на детето.

Други надоместоци и привилеџии

Член 109

Работникот има право на надоместок на трошоци поврзани со работа, и тоа:

1. истрапа за време на работа;
2. право до и од работа;
3. службено патување;
4. теренски додатоци;
5. користење на приватен автомобил за службени потреби;
6. одвоен живот од семејството;
7. смрт на работникот или член на неговото семејство;
8. потешки последици од елементарни непогоди;
9. непрекинато боледување поради од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување;
10. јубилејни награди;
11. отпремнина и
12. надоместок за годишен одмор и новогодишен надоместок

Основица за надоместоците од ставот 1 на овој член претставува просечната месечна плата во стопанството на Р.Македонија исплатена во претходните 3 месеци.

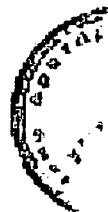
Член 110

Работникот има право на регрес за исхрана во висина од најмалку 20%, а најмногу 25% од просечно исплатена нето плата во РМ за последните 3 месеци и истиот се исплатува во месецот за тековниот месец и тоа 11 месеци во годината.

Право на исхрана има и работник кој работи со скратено работно време но не пократко од 4 часа, како и приправникот и волонтерот.

Регрес за исхрана се исплатува и на работниците кои се на боледување поради повреда при работа и од професионално заболување.

Работникот нема право на регрес за исхрана за време на боледување, службено патување, годишен одмор, платено или неплатено отсуство и под суспензија.



Член 111

Работникот има право на регрес за користење на годишен одмор во висина до една просечно исплатена нето плата во стопанството на РМ, исплатена во последните три месеци, утврдена со одлука на Управниот одбор на Претпријатието.

Работникот има право на новогодишен надоместок во висина од најмалку 60% од просечно исплатената нето плата во стопанството на РМ во последните 3 месеци.

Член 112

Торенскиот додток по земјата изнесува 75% од висијата на дневницата за службен пат во земјата кој се исплатува во тој период, доколку не е организирано сместување и исхрана.

Доколку не работникот му е обезбедено само исхрана или само сместување или и сместување и исхрана заедно, торенскиот додток се намалува за 25% за обезбедена само исхрана или само сместување, односно за 50% ако се обезбедени и сместување и исхрана.

Член 113

Надомест за службен пат во земјата изнесува 8% од просечната месечна плата во стопанството на Републиката исплатена во претходните 3 месеци, како и надоместок на трошоците за превоз и наоѓање во целосен износ според приложена сметка, а за службен пат во странство во фиксна што е пропишана за работниците во органите на управата.

Дневница за службено патување не следува на редовни пократки од 70 километри, освен ако времето поминето на службен пат е подолго од 12 часа, кога се исплатва дневница во висина од 50%.

Член 114

Работникот има право на надомест за одвоен живот согласно со договорот за вработување и кога е укигтен на работа кон од седмичното на работодавачот над два месеца, во висина од најмалку 60% од просечната месечна плата во стопанството на Републиката, исплатена во претходните три месеци.

Работникот нема право на надомест за одвоен живот за деновите на боледување, годишен одмор, платено и неплатено отсуство.

Член 115

Дневницата за службено патување, надоместот за исхрана и торенскиот додток односно надоместокот за одвоен живот меѓусебно се исклучуваат.



Член 116

Надоместот на трошоците за превоз до и од работа следува на работник чие место на живеење е над 2 км од работното место, во случај кога нема организиран превоз од страна на работодавецот и изнесува во висина на возниот билет во локалниот сообраќај.

Член 117

Работникот има право на надомест за користење на приватен автомобил за службени потреби во висина од 30% од цената на литар гориво за соодветното возило за поминат километар со патен налог.

Член 118

Во случај на смрт на работникот на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на трикратен износ од просечната месечна плата исплатена во стопанството на РМ во претходните три месеци.

Во случај на смрт на работник предизвикана од несреќа при работа, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина од петкратен износ од просечната плата исплатена во стопанството на РМ во претходните 3 месеци.

Член 119

Во случај на смрт на член на потесното семејство на работникот (брачен другар или дете) на работникот му се исплатува надоместок во висина од две просечни плати исплатени во Републиката во претходните 3 месеци.

Член 120

Во случај на потешка инвалидност, работникот има право на соодветен паричен надомест во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

Член 121

Во случај на елементарни непогоди што предизвикало штета на работникот и неговото потесно семејство, истиот има право на еднакратна парична помош во висина на една просечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

Член 122

За непрекинатата работа во Претпријатието на работникот може да му се исплатува јубилејна награда за завршени 10, 20 и 30 години работа со одлука од Управниот одбор на Претпријатието.

Висината на јубилејната награда изнесува:

1. за 10 години.....	70%
2. за 20 години.....	140%
3. за 30 години.....	200%

од просечната месечна плата исплатени во стопанството на РМ во претходните 3 месеци.

Јубилејната награда може да се исплатува во вид на готови пари или предмети.

Член 123

За непрехинато боледување подолго од 6 месеци, поради повреда на работа или професионално заболување работникот има право на еднократна парична помош во висина на една месечна плата исплатена во Републиката во претходните три месеци.

Член 124

Работникот има право на отпемнина при заминување во пензија во висина од 3 (три) просечни месечни плати исплатени во Републиката во последните три месеци, просечната исплатена плата на работодавачот односно просечната плата која е поповолна за работникот.

УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 125

Претпријатието е должно да создаде услови за активност на Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работниот однос, утврдени со закон и овој Колективен договор.

Активноста на Синдикатот во согласност со став 1 на овој член не може да се спречи со акт на работодавачот ако истата е основана и се врши во согласност со закон, Статут и други прописи.

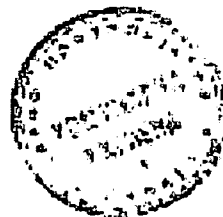
Член 126

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

На претставникот на Синдикатот му се овозможува непречено комуницирање со Директорот на претпријатието или од него овластено лице кога е тоа потребно за остварување на функциите на Синдикатот.

Член 127

Во случај на организациони промени, трансформација и приватизација на Претпријатието во цела постапка учествува и Синдикатот на Претпријатието.



Член 128

На Синдикатот во Претпријатието му се доставуваат материјали за седниците на органот на управување и се овозможува учество на неговиот претставник на седниците кога се расправа за прашања од значење за економската и социјалната положба на работниците, односно на кои се одлучува за поединечни права, обврски и одговорности на работниците.

Ставовите на Синдикатот надлежниот орган е должен да ги разгледа и да завземе став по нив пред да донесе одлука.

Член 129

Претставникот на Синдикалната организација поради синдикални активности со кои што се штитат правата и интересите на работниците не може :

- да биде распоредан на друго работно место кај ист или друг работодавач без негова согласност и согласност на синдикалната организација
- да биде прогласен како технолошки вишок и распореден по тој основ
- да биде улатен на привремен принуден одмор
- против него да се покрене постапка, односно да му престане работниот однос со отказ.

Член 130

Претставникот на синдикалната организација има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понепозволна положба вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос поради членство во Синдикатот или учество во синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците ако постапува во согласност со закон и колективни договори и Статутот на синдикалната организација.

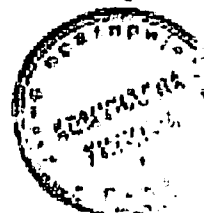
Посебната заштита на Синдикатот трае за време на неговиот мандат и две години потоа за синдикални активности согласно став 1 на овој член што ги презем за време на неговиот мандат.

Член 131

Претставникот на Синдикатот се ослободува од работните обврски на работното место заради извршување на функциите на Синдикатот 40 часа во месецот. За тоа време претставникот на Синдикатот има право на надомест на плата во висина на неговата плата и сите други остварувања.

Член 132

Претпријатието должно е да обезбеди стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот за остварување на синдикалните функции (бесплатно користење на



телефон, факс, компјутер и возило за службени потреби) како и наплата на членарината се задржуваат преку исплатна листа на членовите на Синдикатот и уплатата на износот на соодветна сметка.

Член 133

Член на Синдикатот кој е избран или именуван во органите на Синдикатот чие вршење бара привремено да престане да работи во Претпријатието му мирува работниот однос и има право по престанувањето на функцијата што ја вршел, во рок од 5 дена да се врати во Претпријатието на работи на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

Член 134

На претставниците и активистите на Синдикатот им се овозможува отсуство од работа со надомест на плата за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции и друго.

Член 135

Синдикатот дава мислења и предлози при утврдување на одговорноста на работникот за сторени погрешки на работната должност и работните обврски и ги застапува работниците пред надлежните органи на Претпријатието и надвор од него.

Член 136

Претставникот на Синдикатот е должен својата активност да ја врши тако да не влијае на намалување на ефикасноста на работењето на Претпријатието.

ПРАВО НА ШТРАЈК

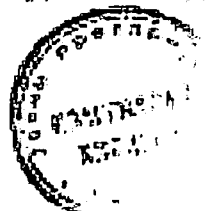
Член 137

Правото на штрајк работниците го остваруваат според Законот за једините претпријатија, колективниот договор и правилата за штрајк, под услов ако претходно барањата на работниците не се решат со други средства и методи:

- преговори со работодавачот
- со посредување на Синдикатот во остварување на барањата

штрајкот го организира и го води Синдикатот.

За време на штрајкот кој го води, организира и спроведува Синдикатот работниците уживаат заштита утврдена со закон. Ги остваруваат сите права од работниот однос вклучувајќи го и правото на надомест на плата во висина од 100% од основната плата на работникот.



На работниците учесници во штрајк, за време на учеството во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основница за плаќање на придонесите, доколку штрајкот е организиран и се спроведува во согласност со погоре наведените прописи.

Член 138

Работникот кој не ги почитува одредбите од законот за правилата за организирање и водење на штрајкот, за време на штрајкот не ги ужива правата за заштита од страна на Синдикатот и работодавачот.

ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 139

Во услови на целосно или делумно престанување на процесот на работата, намалување на обемот на работата или економски тешкотии кај работодавачот, организациониот дел на работодавачот или дел од процесот на работата може да се воведат принуден привремен одмор (во натамошен текст: ППО).

Иницијатива за донесување на одлука од став 3 на овој член покренува директорот на Претпријатието.

ППО се воведува со одлука на Управниот одбор, врз основа на претходно изготвена програма од страна на директорот за надминување на тешкотии во работењето по претходно информирање на Синдикатот.

Програмата за надминување на тешкотии во работењето на работодавачот, претходно ја разгледува и по неа се изјаснува Синдикатот.

Член 140

При определување на работниците кои се уплатуваат на ППО мора да се обезбеди техничка сигурност и физичко техничко обезбедување и одржување на објектите и постројките и сигурност и квалитет во работата на останатиот дел на работодавачот.

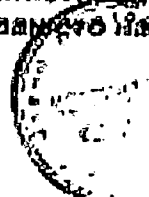
Член 141

Директорот на Претпријатието го определува организациониот дел, односно делот на процесот на работа во кој се организира ППО и неговото времетраење.

Врз основа на Одлука на Управниот одбор на Претпријатието за организирање на ППО и Програма за определување на ППО, раководителите на работните единици изготвуваат план за спроведување на ППО и со решение поединечно ги определуваат работниците кои се уплатуваат на ППО, како и времетраење на одморот.

Работникот може да биде уплатен на ППО и повеќе од 30 дена, но најмногу 90 дена.

Приговорот поднесен против Решението за уплатување на работникот на ППО не го задржува извршувањето на Решението.



Планот за спроведување на ППО содржи: број на работници кои се упатуваат на ППО, времетраење на ППО поединечно за секој работник, број на работници кои остануваат на работа, работи кои се извршуваат од работници кои не се упатени на ППО заради обезбедување техничка сигурност и физичко техничко обезбедување и одржување на објектите и постројките и сигурност и квалитет во работата на останатиот дел на Претпријатието.

По престанување на причината поради која бил организиран ППО, работодавачот се одлуча утврдува дека се создадени услови за редовно работење, односно процес на работа.

Член 142

Работниците се упатуваат на ППО според критериуми:

1. успешност во работата;
2. стручна подготовка на работниците;
3. работно искуство во струката;

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност, предност да останат на работа имаат работниците кои се со повисок степен на стручна подготовка, а работат на исти работи.

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност и имаат ист степен на стручна подготовка, а вршат исти работи, предност да останат на работа имаат работниците со поголемо работно искуство.

При еднакво исполнување на критериумите од овој член, предност да останат на работа имаат:

- работник-самохран родител,
- еден од брачните другари и
- работник определен од раководителот на работната единица во која се организира ППО.

Член 143

Претседателот и членовите на раководството на Синдикалната организација не можат да се упатуваат на ППО.

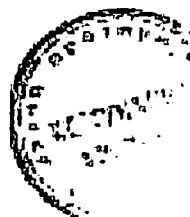
На ППО не можат да се испратат исти работници два пати едно по друго.

Член 144

На работни места каде што процесот на работа тоа го дозволува може да се врши ротирање, односно наизменично упатување и враќање на работниците на ППО, но не подолго од три (3) месеци, при што треба да се обезбеди сигурност на објектите и квалитет на работата на Претпријатието.

Член 145

Работникот е должен да се јави на работното место во рок од 24 часа од уредно приемото известување или во тој рок да ја извести Кадровата служба за своето оправдано отсуствување.



Во спротивно, работникот прави погреша на работната обврска за која може да му се изрече престанок на работниот однос.

Член 146

По истекот на времето за кое е организиран ППО, најдоцна за 30 дена, во организациониот дел се изготвува анализа за ефектите од организирањето на ППО.

Член 147

Работниците кои се упатуваат на ППО имаат право на надомест на плата во висина од не помалку од 70% од платата што би ја добивале кога би работеле.

Член 148

Работниците упатени на ППО немаат право на трошоци за исхрана и трошоци за превоз до и од работа за времето на ППО.

НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 149

Работникот кој на работа или во врска со работата, намерно или од крајно невнимание, ќе направи штета врз имотот на Претпријатието должен е да ја надомести.

Ако штетата од ставот 1 на овој член е предизвикана од повеќе работници одговараат:

1. Секој за делот на штетата што ја предизвикал, ако може да се утврди тој дел;
2. Подеднакво ако не може да се утврди делот на штетата поодделно и
3. Солидарно ако штетата ја предизвикале со кривично дело со убиство.

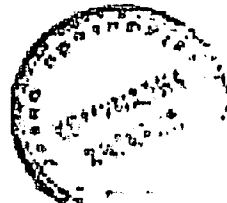
Ако работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоо лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на работодавачот.

Член 150

Работникот кој дознал за причинетата штета, грешки во работењето, загуби во работењето, должен е веднаш без одлагање да го извести својот непосреден раководител или Директорот на претпријатието.

Непосредниот раководител кој дознал за штетата од работникот или пак непосредно должен е штетата да ја пријави до Директорот или лицето овластено од него.

Постоењето на штетата и околностите под кои таа настанала, мојзината висина и кој ја причинил штетата, ја утврдува стручне



комисија која со решение ја формира Директорот на претпријатието или лицето овластено од него.

Член 151

Комисијата ги истражува сите факти и докази кои се од важност за правилно утврдување на причините поради кои настанала штетата, околностите под кои настанала и висината, со сослушување на работниците, сведоци, увид на лице место, увид по документацијата, со сослушување на причинителот или причинителите на штетата и со други дејствија, со цел правилно да се утврди фактичката состојба.

Одлука за надомест на штетата по предлог на стручната комисија донесува Директорот на претпријатието или работник овластен од него.

Работникот има право на приговор против одлуката за надомест на штета во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката до Управниот одбор на Претпријатието.

За решавање по приговорот Управниот одбор должен е да прибави мислење од Синдикатот.

Член 152

Претпријатието и работникот кој направил штета може да се договорат паричниот износ на утврдената штета да му се задржува од плата во роти или еднократно.

На работник чиј вкупен месечен приход по член на самојство е под 50% од износот на најнишката нето плата утврдена со овој Договор, може да му се овозможи плаќање на штетата на роти, само по лична барање од работникот.

Во спротивно ако работникот во рок од 3 месеци од конечната на одлуката не ја надомести штетата утврдена со одлуката на Директорот или лицето овластено од него, Претпријатието ќе поведе постапка пред надлежниот суд за надомест на штетата.

Член 153

Управниот одбор може да го ослободи работникот од плаќање на надомест на штета целосно или делумно ако штетата ја направил:

1. Да го заштити сопственото и здравјето и животот на други работници
2. Да спречи насталување на поголема штета
3. Ако ги правзел сите неопходни дејствија за најблиско спречување

При донесување на одлуката од став 1 треба да се има во предвид степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена штетата, поранешното однесување и работа на работникот, висината на штетата и најблискиот одраз врз поматамошното работење на работникот.



Член 154

Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, Претпријатието е должно да му ја надомести штетата според општите правила за одговорност за надомест на штета.

Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на работникот од работниот однос.

Ако во рок од 15 дена од коначноста на одлуката, Претпријатието и работникот не се спогодаат за надомест на штета работникот има право да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА**Член 155**

Директорот на претпријатието или лице овластено од него е должно да ги обезбеди потребните услови за заштита при работа во согласност со законот за заштита при работа, колективните договори и правилникот за заштита при работа.

Претпријатието е должно да го запознае работникот со сите опасности на работа, со правата и обврските во врска со заштитата, како и со обврските за употреба на заштитните средства согласно правилникот за заштита при работа.

Член 156

Заштитата при работа ги опфаќа сите современи техничко-технолошки организациони, правни, социјални и здравствени мерки, како и други средства и методи со кои се создаваат безбедни услови за работа на работникот.

Во областа на заштитата при работа за остварување на правата и обврските учествува и Синдикатот во согласност со закон, овој Договор и Правилникот за заштитата при работа.

Член 157

Директорот на претпријатието или лице овластено од него покрај обезбедување на мерките од претходниот член на овој договор може колективно да ги осигура работниците за случај на смрт или трајна инвалидност од повреда на работа, на тој начин на Претпријатието и под единкиен услови за сите работници.

Член 158

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



Член 159

Здравствена и работна способност на работниците ја утврдуваат здравствени и други организации кои вршат дејност во медицина на трудот или соодветни специјалистички консултативни дејности.

Член 160

Синдикатот има право да дава предлози и мислења во врска со остварувањето на заштитата при работа особено при:

- планирање и унапредување на условите за работа или воведување на нова технологија на работниот процес;
- промени кои влијаат за сигурноста и здравјето на работникот;
- промени на прописите и мерките за заштита при работа и
- во други случаи што ќе ги утврди Синдикатот со својот статут и правилата.

Член 161

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 нарушиле безбедноста на работното место.

Работникот може да одбие да работи на орудие 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.

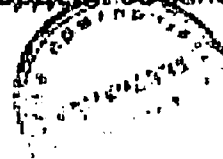
Поседна заштита**Член 162**

Работничка може да биде распоредена на работа нојте кога тоа го бараат особено сериозни економски социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таквата работа да добие согласност од органот за вршење на работите од областа на трудот.

Работничка за време на бременост, раѓање и мајчинство има право на:

- платено отсуство од работа согласно прописите за здравствена заштитна
- неможе да биде распоредена на работа со подолго работно време и нојте и
- други права согласно законот и овој договор

Праваа од став 2 на овој член може да ги користи и таткото на детето како и посвоителот под услови утврдени со закон.



Член 163

На работник кој не наполнил 18 години може да му се определи работа ноќе во случај на виша сила кога таквата работа трае определено време и истата мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не се на располагање. По завршување на работата на работникот помлад од 18 години, му се обезбедува одмор во наредните 3 дена.

Во важните случаи на работникот кој не наполнил 18 години му се обезбедува надзор од полнолетен работник.

На работникот кој не наполнил 18 години работното време не смеа да биде подолго од 8 часа дневно и 40 часа неделно.

На работникот кој не наполнил 18 години може да му се утврди работно време пократко од полното работно време но не помалку од 32 часа неделно.

На работник кој не наполнил 18 години му се обезбедува право на годишен одмор под исти критериуми како на другите работници на Претпријатието зголемен за 7 работни дена.

Член 164

На работничка и на работник кои не наполниле 18 години не може да им се определат работа преку полното време.

Работничка и работник кои не наполниле 18 години не може да се распоредат на работни места кои би можеле штетно и со зголемен ризик да влијаат врз здравјето и животот.

Член 165

Работодавачот обезбедува заштита на правата на инвалидите со првостепената или второстепената работна способност согласно законот за работни односи и прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

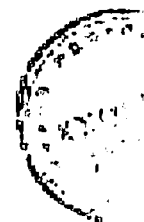
Член 166

На повозрасните работници, кои се определени со закон, работодавачот без итна согласност не смеа да им одреди прекувремена или ноќна работа.

МИРУВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС**Член 167**

На работникот му мирува работниот однос кај работодавачот во следните случаи:

1. Поради заминување на отслужување војн рок, вршање на цивилна служба со надомест;



2. Ако е упатен во странство поради меѓународно техничка или просветно културна и научна соработка ;

3. Ако во согласност со работодавачот е упатен на стручно оспособување и усовершување во странство;

4. Ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;

5. Ако е избран или именуван на државна или јавна функција утврдена со Закон;

6. Ако е осуден на казна затвор до 6 месеци;

7. Ако му е изречена воспитна или заштитна мерка и неможе да ја врши работата за период пократок од 6 месеци ;

8. Ако е поведена постапка за престанување на претпријатието за кој период договорот му мирува и

9. Во други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавачот.

Работниот однос на работникот му мирува и во случај на точките 2,3 и 4 од ставот 1 на овој член и кога во странство е упатен и неговиот брачен другар.

За време на мирување на договорот за вработување мируваат договорните и други права , како и обврските од работниот однос кои што се непосредно поврзани со вршењето на работата.

Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рокот определен со Закон. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 168

Договорот за вработување престанува да важи:

- со изминување на времето за кое што бил склучен
- со смрт на работникот
- поради престанување на Претпријатието во согласност со закон
- со спогодбено раскинување
- со исполнување на законските услови за пензионирање
- поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот
- ако се правосилна одлука му е изречена казна затвор, забрана на вршење определени работи од работен однос и воспитна заштитна или безбедносна мерка поради кои не може да работи подолго од 6 месеци
- со отказ од страна на работникот
- со отказ од страна работодавачот
- Поради престанување на потребата во претпријатието од вршење на одредени работи од деловни причини.



Член 169

При престанување на работниот однос Претпријатието е должно илјудоци во рок од 3 дена, да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

Работодавачот не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежвало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

**ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ
ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И ПРЕТПРИЈАТИЕТО**

Член 170

Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување во случај, причини и постапки определени со законот за работни односи, овој Колективен договор и правилата за работен ред и дисциплина и договорот за вработување.

Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување само во целост, отказот е со отказан рок, а само во случај определени со ЗРО самој од страните може да го откаже договорот за вработување без отказан рок.

Член 171

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да му престане работниот однос со Претпријатието.

Ако работникот го откаже договорот за вработување откажаниот рок изнесува 1 месец освен ако има започато одреден проект или посебна работна задача од делокруг на неговото работно место, до завршување на проектот не илјудоци 3 месеци од денот на поднесувањето на изјавата за отказ.

Откажаниот рок започнува да тече наредниот ден од денот на врачување на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Работникот кој го откажал договорот за вработување должен е да ја врати службената легитимација и да ги подмири паричните и други обврски кои работодавачот ако ги има.

Член 172

Претпријатието може на работникот да му го откаже договорот за вработување само кога постои основана причина за отказ ако:

- работникот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (ЛИЧНА ПРИЧИНА) или



- работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (ПРИЧИНИ НА ВИНА) и
- престане потребата од вршење на одредена работа под условите наредени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на Претпријатието (ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ).

Отказот во случаите од ставот 1 на овој член го дава директорот на Претпријатието.

Откажувањето на договорот за вработување од лични причини го утврдува Комисија составена од претставници на работодавачот и Синдикатот кои ќе утврдат дали навистина работникот нема способности за извршување на работите. Работодавачот е должен да го извести Синдикатот и работникот еден месец пред да го откаже договорот за вработување.

Форма и содржина на отказот

Член 173

Отказот задолжително се дава во писмена форма со решение кое треба да содржи образложение за причините за отказ, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност согласно со Закон (член 74 од ЗРО) со внесување на клаузула за молбата права.

Врчувањето на решението за отказ се врши согласно одредбите на Законот за работни односи.

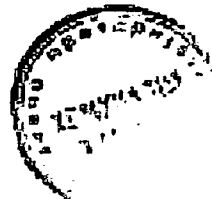
Член 174

Директорот на претпријатието може да му даде отказ на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од Директорот во врска со работата, дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако во дадениот рок во даденото предупредување работникот не го подобри своето работење.

Директорот на претпријатието пред да го откаже договорот за вработување од лични причини поради вина на работникот мора да му даде на работникот писмено предупредување за неисполнување на обврските и можноста за отказ во случај на натамошно кршење на истите.

Член 175

На работникот може да му се даде отказ поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските



утврдени со закон, овој Колективен договор, акт на Претпријатието и договорот за вработување, со огласен рок:

- не ги почитува работниот ред и дисциплина според Правилата за работен ред и дисциплина на ЈП Комунална хигиена-Скопје;
- 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 работното време, распоредот и користењето на работното време;
- на побара отсуство или навремено писмено не го известил непосредниот раководител и директорот на секторот за отсуството од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа а за тоа во рок од 48 часа, писмено не ги известил непосредниот раководител и директорот на секторот; со средствата за работа не постојува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- идеале штета, грешка во работањето или загуба, а за тоа не ги известил претпоставените;
- не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- предизвикува неред и несилнички се однесува за време на работа;
- незаконски и неовластено ги користи средствата на Претпријатието и
- други случаи утврдени со правилата за работен ред и дисциплина кој го денесува Управниот одбор.

Правилата за работниот ред и дисциплина кои ги донесува Управниот одбор, задолжително се истакнуваат на видно место во сите пунтови на Претпријатието, до Синдикатот и до сите раководители на сектор.

Член 178

На работникот може да му се даде отказ на договорот за вработување без огласен рок, поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските со закон, овој колективен договор и правилата за работен ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

- неоправдано изостане од работа 3 последователни работни дена или 5 работни дена во текот на една година го злоупотреби боледувањето;
- не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и ги повредува прописите за заштита на животната средина;



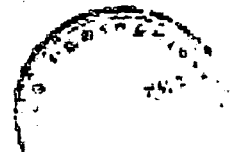
вносува, употребува, или е под дејство на алкохолни и наркотични средства;

- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно неактивни предизвика штета на Претпријатието;
- оддаде деловна - службена или државна тајна;
- го злоупотребува работното место, односно работната обврска со што за себе или за друг да прибави противправна имотна корист или нанесува имотна штета на Претпријатието;
- во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
- неовластено внесува опрема, инвентар или друг материјал од Претпријатието;
- го злоупотреби владувањето или додеготувањето полномошно;
- спречува еден или повеќе работници во работата;
- ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата;
- не ги известил претставниците во Претпријатието за сите заканувачки опасноти по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат во Претпријатието или трети лица;
- неоправдано (освен поради болест, смрген случај, пожар, елементарна непогода или други околности кои не зависат од негова волја) не се јави на проверка на оспособеноста од областа на заштитата при работа;
- е упатен на привремен принуден одмор, а во рок од 48 часа од денот оправдал со уредно доставеното известување не се јави на работа;
- спие на работно место;
- внесува неточни податоци за корисна површина;
- не прифаќа нов корисник на нашите услуги, а му е познато и е на негова работ;
- неовластено склучува штетни договори за било какво задолжување на Претпријатието;
- го напушти работното место пред да ја предаде смената на работникот кој треба да ја продолжи смената.

СУСПЕНЗИЈА

Член 177

Директорот може со писмен налог работникот да го отстрани (налог за суспензија) од Претпријатието со надомест во висина на платата на работникот до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување во случаите утврдени во член В3 од ЗРО.



Член 178

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, Директорот на Претпријатието може на работникот наместо откажување на договорот за вработување да му изрече парична казна која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна плата на работникот, во траење од 1 до 6 месеци.

Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма со образложение на причината за изрекување на паричната казна со правна поука и истата се спроведува по нејзината конечност.

Член 179

Должината на отказниот рок во случај на откажување на договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници изнесува еден месец а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници на работодавачот пред престанокот на работниот однос.

Член 180

За време на отказниот рок работникот има право да отсутствува од работа 4 часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување, за кој период има право на надомест на плата во висини на просечната плата на работникот остварена претходните 3 месеци.

Член 181

Директорот на претпријатието и работникот на кого му е донесена одлука за отказ со отказан рок може да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

Висината на надоместокот од ставот еден на овој член изнесува просечна плата на работникот остварена во претходните 3 (три) месеци кој Претпријатието е должно да му го исплати на работникот со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Член 182

Против одлуката за отказ со отказан рок, одлуката за отказ без отказан рок и против писмениот налог за суспензија, работникот има право на приговор до Управниот одбор на Претпријатието во рок од 8 (осум) дена од денот на добивање на одлуката за отказ односно писмениот налог.

Приговорот против одлуката за отказ без отказан рок и писмениот налог за суспензија не ја задржува од извршувањето одлуката за отказ односно писмениот налог.

Приговорот против одлуката за отказ со отказан рок ја задржува од извршување одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот.

Управниот одбор на Претпријатието, по приговорот од ставот 2 и 3 на овој член донесува одлука во рок од 8 (осум) дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот 4 на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 (петнаесет) дена.

По барање на работникот Синдикатот може да го застапува работникот во посталката по приговорот.

Член 183

Одлуката за отказ по основите од член 186 и 187 од овој договор не може да му се даде на работникот по истекот на 3 (три) месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно по истекот на 6 (шест) месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Член 184

Секој работник, раководител на служба и раководител на сектор, што не осознае за кршење на работниот ред и дисциплина и неисполнување на обврските утврдени со закон, овој Колективен договор и правилата за работен ред и дисциплина, должни се да поднесат пријава до директорот на Претпријатието.

Во пријавата должни се да наведат покрај податоците за работникот и се што е важно за правилно утврдување на одговорноста.

Член 185

Посталката за утврдување на одговорноста ја води овластен работник од Директорот на претпријатието.

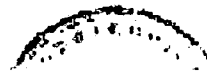
Овластениот работник по спроведената посталка материјалот го доставува до Директорот кој донесува соодветни одлуки.

Член 186

Директорот може на работникот да му даде отказ ако:

на работникот се правосилна одлука му е забрането да врши определена работа од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна мерка или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од 6 месеци или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од 6 месеци.

Работникот не ја изврши условно пробната работа.



Член 187

Отказ на работникот му се дава ако под условите и на начин пропишан со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со демот на доставувањето на правосилно решение за утврдување на работната способност.

Член 188

На работникот ќе му се даде отказ и ќе му престане работниот однос кога ќе ги исполни условите за остварување старосна пензија согласно Законот.

Член 189

Работниците кои се уште не наполниле 18 годишна возраст, инвалидите на трудот и повозрасните работници уживаат посебна заштита согласно Законот за работни односи и овој Колективен договор.

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

Член 190

Работникот кој смета дека со писмена одлука односно решение на Директорот на претпријатието (или Директор на сектор) е прекршено неговото право, има право во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката односно решението со која било прекршено правото, да бара писмено од Директорот истото да го отстрани.

Ако Директорот во натамошен рок од 8 дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски, не го прифати барањето односно не го отстрани кривењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Без оглед на раковите од ставот 1 и 2 на овој член, работникот може паричните побарувања од работникот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Писменото барање - приговорот од ставот 1 од овој член не ја задржува од извршување одлуката, односно решението на Директорот, освен одлуката за отказ со отказан рок.

Член 191

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од 3 години од денот на настапувањето на обврската.

ДОСТАВУВАЊЕ ПИСМЕНА ДОКУМЕНТАЦИЈА**Член 192**

Доставувањето на покани, известувања, решенија, одлуки и други акти во време со остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работниците кај работодавачот се врши со непосредно врачување на работникот.

Отказот на договорот за вработување е должен да му го врачат лично на работникот по правило во просторите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа или нешто трајно или времено престојувалиште во РМ или одбие врачување, отказот на договорот за вработување се објавува на огласната табла во организациониот дел на Претпријатието каде работи работникот.

Истакнувањето на огласната табла се забележува во доставата на книгата на работодавачот, што со свој потпис го потврдува работникот кој го извршил истакнувањето.

По изминувањето на 8 работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

**ОТКАЗ ЗА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ
ПОРАДИ ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ****Член 193**

Одлука за престанок на работен однос на поголем број на работници од деловни причини донесува Управниот одбор на Претпријатието.

Одлуката мора да содржи:

- анализа на постојната состојба на Претпријатието
- причини за престанувањето на потребата од работата на работниците
- за предвидениот број и категорија на вишок на работници (по вид и степен на квалификација)
- предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците
- начини на решавање на правата на работниците за кои ќе престане потребата од работата

Член 194

Управниот одбор на Претпријатието е должен најдоцна во рок од 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на поголем број на работници (над 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос) да го информира Синдикатот за содржината на одлуката.



Управниот одбор на Претпријатието е должен со Синдикатот да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици а особено мерки кои ќе се преземат за ублажување на последиците од престанокот на неговиот работен однос, а особено за:

- вработување кај друг работодавач со преземање и сключување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка
- ограничување на бројот на нови вработувања
- упоредување на намалувањето на бројот на работните со цел да се овозможи природен одлив на работната сила со обезбедување социјален пакет договорен помеѓу Синдикатот и Управниот одбор на Претпријатието
- внатрешно распоредување на работниците
- ограничување на прокувераната работа
- скратување на работното време
- преквалификација или деаквалификација на работниците

По завршувањето на консултирањето од став 3 на овој член за причините за потребата од престанување на потребата од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници како и за предвидениот рок во кој што ќе престане потребата од работа на работниците, Претпријатието е должно писмено да ја извести покрај Синдикатот и Агенцијата за вработување за намерата заради најзино учество при вработување на работници кај друг работодавач, обука, преквалификација и слично.

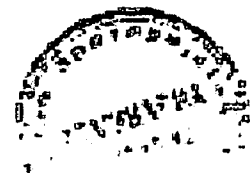
Член 195

По донесување на одлуката од член 193 од овој Договор Управниот одбор на Претпријатието е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците.

Член 196

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

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



Член 197

Критериумот работен стаж се вреднува според следните мерила:

1. До 10 години	.	.	.	10 бода
2. Од 10 до 20 години	.	.	.	20 бода
3. Од 20 до 30 години	.	.	.	30 бода
4. Над 30 години	.	.	.	40 бода

Член 198

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

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

Член 199

Критериумот возраст се вреднува според следните мерила:

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

Член 200

Критериумот здравствена состојба - инвалидност се вреднува според следното мерило:

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

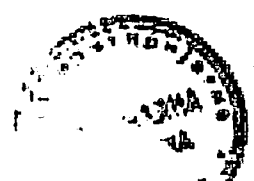
Член 201

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

Член 202

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

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



Член 203

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

1. Работничката за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хандикапирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално забалување;
5. Еден од брачните другари што се вработени во Претпријатието;
6. Работник кој има 5 (пет) години за остварување право за пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници пензионери од 18 години;
9. Членовите на раководните органи на Синдикатот на Претпријатието и делегираните членови во повисоките органи на Синдикатот.

Член 204

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

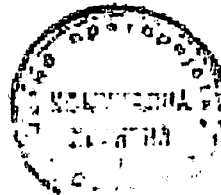
Член 205

Кога работникот однос на работникот му престанува со отказ даден од страна на Претпријатието 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.

Член 206

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, Претпријатието е должно на работникот да му исплати исплатнина и тоа:

1. До 5 години поминати во работен однос во висина од 1 плата;
2. Од 5 до 10 години поминати во работен однос во висина од 2 плати;
3. Од 10 до 15 години поминати во работен однос во висина од 3 плати;
4. Од 15 до 20 години поминати во работен однос во висина од 4 плати;
5. Од 20 до 25 години поминати во работен однос во висина од 5 плати;
6. Од 25 до 30 години поминати во работен однос во висина од 6 плати;
7. Над 30 години поминати во работен однос во висина од 8 плати.



Основаца за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот по последните 6 месеци пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплоќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Под работен однос, во смисла на ставот 1 од овој член се смета времето поминало во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач на кој поради настаната статусна промена, прашан следбеник е последниот работодавач.

Испратнината се исплатува во денот на престанокот на работниот однос.

Искористеното право на испратнина задолжително се евидентира со заклучувањето на работниот стаж во работната книшка на работникот.

Баранјето, односно барањето на согласност за откажување на правото на испратнина од страна на работодавачот односно на работникот се ништовни.

Член 207

Ако работодавачот го откаже договорот за вработување на работникот поради деловни причини, не може на истите работи со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во рок од една година од денот на престанокот на работниот однос.

Ако пред истокот на рокот од ставот 1 на овој член настане потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно шу престанал работниот однос.

КОНТРОЛА НА ПРИМЕНА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 208

За следење на примената на овој Колективен договор, Управниот одбор и Основната организација на Синдикатот на Претпријатието формираат Комисија за контрола над примената на договорот составена од по 3 члена во рок од 30 дена од потпишувањето на овој договор.

Комисијата дава толкување на одредбите од овој Договор.

ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 209

Овој Колективен договор се склучува за време од 2 години, со можност за продолжување со писмена согласност на двете договорни страни (Извршниот одбор на Синдикатот и Управниот одбор).

Член 210

Пред истекот на рокот на важноста на Колективниот договор, а најдоцна 30 дена со спогодба на двете страни се продолжуваат условите на овој договор.

Доколку не се склучи спогодба за продолжување на овој договор, согласно ставот 1 на овој член, одредбите на овој Колективниот договор и понатаму ќе се применуваат со до склучување на нов Колективен договор.

Член 211

Склучување, измени и дополнување на овој Колективен договор задолжително ќе се врши ако се изменат одредбите на Законот за работни односи или со друг пропис на поинаков начин се регулираат постојните односи од работниот однос.

Секоја од страните може да предложи измени и дополнување на Колективниот договор.

Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другата страна која што е должна да се изјасни по него во рок од 30 дена.

До склучувањето на измените и дополнувањето на овој Колективен договор во случајот од став 1 од овој член непосредно ќе се применуваат законските одредби од посебниот пропис.

Член 212

Ако настане спор во постапката за склучување, изменување и дополнување на Колективниот договор, спорот се решава по мирен пат.

Страните во спорот можат решавањето на колективниот работен спор спогодбено да го доверат на арбитража со поднесување на предлог во рок од 8 дена од денот на настанување на спорот, односно од денот на затирањето на постапката за поминување.

Бројот на арбитражите во арбитражниот совет е непарен.

Секоја од страните именува по два арбитра.

Претседателот на арбитражата го именуваат арбитражите спогодбено.

Арбитражата одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

Одлуката на арбитражата е конечна, обврзувачка и има сила на извршен наредб.

Член 213

Овој Колективен договор се смета за склучен кога ќе го потпишат Претседателот од Синдикалната организација на Претпријатието и Претседателот на Управниот одбор на Претпријатието.



Потписниците на овој Колективен договор задолжително треба да имаат писмено овластување и тоа потписникот на Синдикатот со писмено овластување од Извршниот одбор на Синдикатот, а потписникот на Управниот одбор со писмено овластување од Управниот одбор на ЈП Коmunална хигиена - Скопје.

Член 214

За сè што не е предвидено со овој Колективен договор а е по врска со остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачот, ќе се применуваат непосредно одредбите на Законот за работни односи, другите прописи како и Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија и Колективниот договор за комунални дејности на Република Македонија.

Член 215

Со влегувањето по сила на овој Колективен договор престанува да важи Колективниот договор за уредување на правата, обврските и одговорностите на работниците бр.02-2920/2-1 од 18.05.2001 година.

Член 216

Овој Колективен договор влегува по сила со денот на потпишувањето и ќе се објави на огласна табла на Претпријатието.

ОО на Синдикатот
на ЈП Коmunална хигиена-Скопје
Претседател

Цветаќ Вескојски

Управен одбор
на ЈП Коmunална хигиена-Скопје
Претседател

Борче Стојковски

