

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

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЗАШТИТНИТЕ ДРУШТВА НА МАКЕДОНИЈА

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

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

Член 2

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

Член 3

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

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

Член 4

Изразите употребени во овој Договор го имаат следното значење:

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

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

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

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

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

6. "ЗРО" е Закон за работните односи.

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 5

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

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

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

III/1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 6

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

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

Член 7

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

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

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

Инвалид на труд заснова работен однос согласно одредбите од ЗРО.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

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

Член 9

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

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;

- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- за спречување на расипување на сировини или материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- за извршување на итни и неодложни работи;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- во други случаи утврдени во колективен договор или акт на работодавачот;

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

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

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Член 10

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

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

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

V. ПРОБНА РАБОТА, ПРИПРАВНИЧКИ И ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ

Член 11

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

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

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

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

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

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

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

VI. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 12

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

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

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

Член 13

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

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

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

Член 14

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

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

Член 15

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

1. Не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;

2. Не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски,

3. Не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

4. Не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

5. Не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;

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

7. Со средствата за работа постапува несовесно или не ги почитува техничките упатства;

8. Настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;

9. Незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот;

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

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

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

13. Врши приватна работа во текот на работното време;

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

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

Член 16

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

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

14. Одбие да оди на соодветна комисија за оценка на работната способност;

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

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

Член 17

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

Член 18

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

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

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

Член 19

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

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

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

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

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

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

1. Работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хендикепирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
5. Еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавач;
6. Работник кој има 5 години за остварување право на пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници помлади од 18 години;
9. Работници додека им тече приправничкиот стаж;
10. Членовите на органот на Синдикалната организација кај работодавачот, членовите на Претседателството на СУТКОЗ на РМ и членови во повисоките органи на синдикатот.
11. Други работници на кои им мируваат правата од работен однос.

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

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

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

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

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

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

Одлуката за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот.

Член 21

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

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

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

Член 22

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

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

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

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 23

Работникот има право на плата.

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

Платата е составена од:

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

VII /1 Основна плата

Член 24

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

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

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

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

Член 25

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

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

Член 26

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

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

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

VII/2 Дел од плата за работна успешност

Член 27

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

Резултатите од работењето на работникот ги оценува работодавачот.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот (немање на струја,

дефект на машините, немање на сировини или други објективни причини), работникот има право на основна плата.

VII/3 Додатоци на плата

Член 28

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

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

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

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

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

Член 29

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

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

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

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

Член 30

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

VII/4 Надоместоци на плата

Член 31

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

1. Боледување – за време на привремена неспособност за работа;
2. Годишен одмор;
3. Платен вонреден одмор;
4. За време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
5. Празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
6. Одработени слободни денови;
7. Дообразование, стручно, односно работно оспособување, преквалификација или доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
8. Синдикално образование во договор со работодавачот;
9. Време на отказан рок, и
10. Други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот.

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

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

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

Член 32

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

Член 33

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

Член 34

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

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

VII/5 Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 35

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

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

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

3. За време на службено патување во земјата на работникот му се исплаќа дневница во висина од 8% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци. На работникот кој оди на службен пат му следува надомест на трошоците за превоз ако превозот не е организиран и трошок за ноќевање во износ според приложена сметка. За време поминато на службен пат подолго од 12 часа се исплаќа цела дневница, а за време поминато на службен пат од 9 до 12 часа се исплаќа половина дневница.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 36

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

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

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

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

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

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

Член 37

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

1) . Во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;

2) . Ако е потребно продолжување на деловниот или производствениот процес;

3) . Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;

4) . Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и за безбедноста на прометот и

5) . Во други случаи определени со закон или со колективен договор.

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

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

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

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

Член 38

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

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

Член 39

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

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ

IX/1. Дневен, неделен и принуден одмор

Член 40

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

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

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

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

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

Член 41

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

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

1. Според должината на работното искуство – работен стаж:

– до 10 години работно искуство – стаж
..... 1 работен ден;

– од 10 до 20 години работно искуство – стаж
..... 2 работни дена;

– од 20 до 30 години работно искуство – стаж
..... 3 работни дена;

– над 30 години работно искуство – стаж
..... 4 работни дена;

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

– со посебни овластувања и одговорност за
..... 3 работни дена;

– кои работат со VII и VI степен на сложеност за 2 работни дена;

– кои работат со V,IV и III степен на сложеност за 1 работен дена;

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

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

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

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

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

IX/2. Платен одмор

Член 42

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

– за склучување на брак
..... 3 работни дена;

– за склучување брак на дете
..... 2 работни дена;

– за раѓање или посвојување на дете
..... 2 работни дена;

– за смрт на сопружник или дете
..... 5 работни дена;

– за смрт на родител, брат или сестра
..... 2 работни дена;

– за смрт на родител на сопружник
..... 2 работни дена;

– за смрт на дедо или баба
..... 1 работен ден;

– за секое дарување на крв
 2 работни
 дена;

– за елементарни непогоди
 до 3 работни дена;

– за полагање на стручен или друг испит за
 потребите на работодавачот
 до 3 работни дена;

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

IX/3. Отсуства

Член 43

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

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

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

IX/4. Принуден одмор

Член 44

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

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

X. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 45

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

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

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

Член 46

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

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

Одлуката за надомест на штетата ја донесува работодавачот.

Член 47

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

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

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

Член 48

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

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

Член 49

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

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

Член 50

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

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

Член 51

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

Член 52

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

Член 53

Работникот има право да одбие да работи на своето работно место, ако му се заканува непосредна опасност по животот и здравјето, затоа што не се спроведени пропишаните

мерки, се додека не се отстранат причините кои ја нарушуваат безбедноста на работното место.

Работникот може да одбие да работи на 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.

XII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 54

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

Член 55

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

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

Член 56

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

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

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

Член 57

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

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

XII/1. Постапка за помирување (Мировен совет)

Член 58

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

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

По добивањето на предлогот, другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена.

Страните во спорот, во Мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на Мировниот совет од Листата на помирувачи.

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

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

Член 59

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

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

Член 60

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

XII/2. Постапка пред арбитража

Член 61

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

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

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

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

На расправата се повикуваат овлатени претставници на страните во спорот.

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

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

XIII. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧ

Член 62

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

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

Член 63

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

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

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

Член 64

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

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

Член 65

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

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

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

Член 66

Синдикалниот претставник не може:

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

Член 67

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

Член 68

Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење

на функциите на Синдикатот и синдикално образование и оспособување.

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

Член 69

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

Член 70

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

XIV. СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 71

За следење на примената на овој Колективен договор, учесниците формираат Комисија.

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во Комисијата од став 1 на овој член, во рок од 30 дена сметано од денот на склучувањето на овој Колективен договор.

Член 72

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

Член 73

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

XV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

угостителство, туризмот,
ЗАПОВИМ комунално
при организацијата
занаетчиство и заштитните
работодавачите на Македонија
друштва на Македонија

друштва на Македонија
станбено стопанство,

на

Претседател,
Претседател,

/Зоран
/Драги Милошевски/

Георгиевски/