

Организацијата на работодавачи на Република Македонија, здружение за тутунско стопанство и Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Република Македонија - Агро Синдикат врз основа на член 21 од Колективниот Договор за изменување и дополнување на Колективниот Договор за вработените од тутунското стопанство на Седницата одржана на _____ 2014-та година, утврдија пречистен текст на Колективниот Договор за вработените од тутунското стопанство. Пречистениот текст на Колективниот Договор за вработените од тутунското стопанство ги опфаќа: Колективниот Договор за вработените од тутунското стопанство (Сл. Весник на РМ бр. 135/09, 75/12), Колективниот Договор за изменување и дополнување на Колективниот Договор за вработените од тутунското стопанство бр. _____; бр. _____ од _____ 2014-та година, Спогодбата за утврдување на најниската плата за вработените од тутунското стопанство бр. _____; бр. _____ од _____ 2014-та година.

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТУТУНСКО СТОПАНСТВО
ПРЕТСЕДАТЕЛ
Илија Ефински

СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД
АГРОИНДУСТРИСКИОТ КОМПЛЕКС НА РМ
АГРО СИНДИКАТ
ПРЕТСЕДАТЕЛ
Живко Даневски

ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ НА
МАКЕДОНИЈА
ПРЕТСЕДАТЕЛ
Ангел Димитров

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за вработените од тутунското стопанство
(Пречистен текст)

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

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

Член 2

Колективниот договор ги обврзува сите работници и работодавачи, од оваа гранка, односно оддел, членови на Агросиндикатот и на Здружението на работодавачи од тутунското стопанство на Организацијата на работодавачи на Македонија.

Член 3

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

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

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

Забрана на дискриминација

Член 4

Забранета е дискриминацијата на работникот која го става во нееднаква положба во случаите утврдени со Законот за работни односи.

Во случај на дискриминација работникот има право да бара надомест на штета согласно Законот за облигациони односи.

Заштита од вознемирување на работното место МОБИНГ

Член 4-а

Забранет е било кој вид на вознемирување на работно место МОБИНГ, како и злоупотреба на правата на заштита од вознемирување на работно место.

Психичко вознемирување е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува континуирано и систематски и претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел да претставува повреда на достоинството на вработениот или на кандидатот за вработување, а кое предизвикува чувство на страв, создава непријатност или пониженост.

Местото на вршење на психичкото и половото вознемирување се смета работното место на кое вработениот работи или местото на кое е упатен да работи, местото низ кое минува вработениот при неговото доаѓање или заминување од работа.

Време на вршење на психичко и полово вознемирување се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работно место.

Член 4-б

Правата, обврските и одговорностите на работодавачот и вработените, како и постапката за заштита од вознемирување се уредени согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место.

1. Договор за вработување

Член 5

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување работникот го склучува лично, а во име на работодавачот договорот го склучува законскиот застапник запишан во регистарот на правниот субјект или претставник овластен од него .

Договорот за вработување покрај содржината од членот 28 од ЗРО мора да содржи и подетални идентификациски податоци за странките односно матичен број на работникот и матичен и регистарски број на работодавачот.

Член 6

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

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

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

2. Посебни услови за засновање работен однос

Член 7

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

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

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

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

3. Измена на договор за вработување

Член 8

Во случај на промена на работното место со работникот се склучува нов променет договор за вработување.

Работникот може да работи и на друго работно место, по негово барање или на барање на работодавачот ако прима иста или поголема плата ако за тоа се спогодат со работодавачот.

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

1. Начин за засновање работен однос

Член 9

Одлука за потребата од засновање работен однос донесува работодавачот, односно органот што ќе го определи тој.

Работодавачот ја обезбедува потребата од работници на начин утврден со Законот за работни односи.

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

Член 10

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот.

Член 11

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

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

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

Член 12

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

- тестирање;
- разговор;
- практична работа.

Член 13

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

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

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

Комисијата го доставува записникот до надлежниот орган на работодавачот.

Член 14

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

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

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

Примерок од склучениот договор за вработување се доставува до работникот.

Член 15

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

Член 16

Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на огласна табла, за да можат и овие работници да ја имаат истата можност за добивање на вработување на неопределено време.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 17

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

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

Член 18

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

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

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

Член 19

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

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

А во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач, 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.

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 една година, само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

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

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Член 20

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

- редовно да му исплатува плата;
- надоместоци на плата;
- трошоци во врска со работата;
- соодветна заштита при работа и посебна заштита при работа;

согласно со закон, со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Р. Македонија, колективен договор на ниво на работодавач и договорот за вработување.

V. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Член 21

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

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

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

Член 22

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

- за работите од ИВ и В степен стручна наобразба - најмногу 3 месеци;
- за работите од ВИ степен стручна наобразба - најмногу 5 месеци;
- за работите над ВИ степен стручна наобразба - најмногу 6 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според Програма која ја подготвува работодавачот. Менторот што ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство. Во договорот за вработување, на приправникот му се утврдува начинот на извршувањето на приправничкиот стаж.

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

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое се оспособува приправникот. Комисијата за приправничкиот испит е составена најмалку од 3 члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

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

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

Член 23

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

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

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

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

Член 24

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

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

Член 25

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

Член 26

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

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

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

Член 27

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

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

Комисијата брои три члена, а членовите треба да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка што се бара за работното место.

Комисијата треба да прибави потребни податоци за условите, околностите и за причините за неспособноста на работникот да ги извршува работните задачи на работното место.

Член 28

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

За почетокот на постапката писмено се известува Синдикатот.

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

Член 29

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

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

Член 30

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

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

Член 31

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

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

Член 32

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

- не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

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

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

Член 33

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

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

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

Член 34

По исклучок од членот 33 до донесување на одлука за откажување на договорот за вработување со отказ органот на управување на работодавачот или лице овластено од него со писмен налог може да го отстрани работникот од друштвото ако:

- работникот со своето присуство во друштвото го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средствата од поголема вредност;
- присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;
- присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и
- кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 35

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

Член 36

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

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

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

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

Член 37

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

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

Член 38

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

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

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

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

Член 39

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

Член 40

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

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

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

Член 41

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

Одлуката ја потпишува работодавачот.

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

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

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

Член 42

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

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

Член 43

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

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

Член 44

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

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

Член 45

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

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

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

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

2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 46

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

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

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

3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 47

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

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

Член 48

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

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

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

Програмата ги содржи следниве елементи:

1. Општи податоци за друштвото;
2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување:
 - укинување на работно место,
 - намалување на број на извршители на работно место;
3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;
4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;

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

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

Член 49

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

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

Член 50

Критериумите од членот 49 од овој Колективен договор се вреднуваат според следниве мерила:

1. Стручна подготовка и квалификација:

- | | |
|----------------|---------|
| • VII-1 степен | 50 бода |
| • VII степен | 40 бода |
| • VI степен | 30 бода |
| • V степен | 25 бода |
| • IV степен | 20 бода |
| • III степен | 15 бода |
| • II степен | 10 бода |
| • I степен | 5 бода |

2. Работен стаж

- | | |
|----------------------|--------|
| • над 31 година | 5 бода |
| • од 21 до 30 години | 4 бода |
| • од 11 до 20 години | 3 бода |
| • од 6 до 10 години | 2 бода |
| • до 5 години | 1 бод |

3. Работно искуство

- | | |
|-----------------|--------|
| • над 31 година | 5 бода |
|-----------------|--------|

- од 21 до 30 години 4 бода
- од 11 до 20 години 3 бода
- од 6 до 10 години 2 бода
- до 5 години 1 бод

4. Возраст

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

5. Видот и значењето на работното место

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

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

6. Резултати од работата

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

Резултатите од работа се оценуваат според следните бодови:

Степен	Опис	Бодови
6	Иновации, технички унапредувања и други видови творештво со кои се придонесува во заштедата и зголемувањето на добивката	5
5	Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место, самоиницијативно исто така работи дополнителни задачи, без посебно барање од работодавачот.	4
4	Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место и врши дополнителни налози, кога се бара тоа од него.	3
3	Работникот работи задачи во согласност со барањата на работното	2

	место.	
2	Работникот не ги работи самостојно налозите во согласност со барањата на работното место: потребно е да се врши надзор за да ги изврши налозите.	1
1	Работникот не ги врши налозите во согласност со барањето на работното место.	0

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

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

Член 51

Доколку според членот 50 од овој Колективен договор, работниците имаат ист вкупен број бодови, предност да го задржат работното место го имаат работниците според следниот редослед:

1. Доколку повеќе работници се распределени на работни задачи за кои согласно со систематизацијата на работните места се предвидени два степен на стручна подготовка, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат повисок степен на стручна подготовка од определен вид знаење;
2. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи кои имаат ист степен на образование, предност да го задржат работното место имаат оние работници што имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;
3. Доколку има поголем број работници на исти задачи, кои имаат ист степен на образование и исто работно искуство, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои, според оценката на непосредниот раководител, имаат резултати во извршувањето на работните задачи.
4. Доколку има поголем број работници на исти работни задачи со ист степен на образование, исто работно искуство и исти резултати во извршувањето на работните задачи, предност да го задржи работното место има:
 - работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
 - работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
 - самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
 - работник со хендикепирано дете;
 - работник со професионално заболување;
 - работник со намалена и изменета работна способност;
 - еден од брачните другари кои се вработени кај работодавачот;

- работник кој претрпел повреда на работа и
- работник кој е со полоша економско-социјална положба.

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

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

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

Член 52

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

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

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

Член 53

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

Член 54

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

Член 55

Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво, само по себе не дава основ за отпуштање на работници, освен отпуштањето од економски, технолошки или организациони причини, коишто налагаат кадровски промени, а отпуштањето ќе се врши согласно условите и критериумите утврдени во колективниот договор за вработените во тутунското стопанство.

Член 56

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

VII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 57

Работникот има право на плата.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од пресметковната вредност по единица коефициент за најниска група на сложеност (најниска плата) утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

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

а) Основна плата

Член 58

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

- Под нормален учинок се подразбираат однапред утврдени работни резултати врз основа на општо прифатени норми и нормативи особено обемот и квалитетот на работата, економичност и ефикасност во користењето на средствата.
- За нормални услови на работа се сметаат условите во кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средината, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните. Овие услови се составен дел на конкретното работно место и се вклучени во најниската плата.

Член 59

При утврдување на пресметковната вредност по единица коефициент, пресметковната вредност по единица коефициент за најниска група на сложеност (најниска плата) се поаѓа особено од: трошоците на живот, економските можности, општото ниво на платите на гранка, односно оддел, нивото на продуктивноста, економичноста, рентабилноста, социјалните давања и други економски и социјални фактори и се утврдува во износ од нето 10.650,00 денари, за 100% остварена норма од

утврдената во гранката или полно работно време од просечното годишно 174 часа месечно.

Работодавачите од тутунската индустрија кои имаат повисока пресметковна вредност по единица коефициент за најниска група на сложеност (најниска плата) од утврдената најниска плата во овој Колективен договор ја задржуваат таа пресметковна вредност по единица коефициент за најниска група на сложеност (најниска плата) (не можат да ја намалат) и истата задолжително се вградува во Колективните договори на ниво на работодавач.

Пресметковната вредност по единица коефициент за најниска група на сложеност (најниска плата) ја утврдуваат и објавуваат со спогодба потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.12. тековната година за наредната година, при што во истата задолжително се вградуваат-пресметуваат зголемените трошоци за живот за претходната година, објавени во државниот завод за статистика.

Член 60

Основната плата се определува на тој начин што пресметковната вредност по единица коефициент за најниска група на сложеност (најниска плата) од став 2 на претходниот член 59 на овој колективен договор се зголемува за коефициентот на сложеност на работното место.

Член 61

Поединечните работи, односно занимања се класифицираат по групи на сложеност за тутунска индустрија, согласно Одлуката за утврдување на националната класификација на дејности (Сл.весник бр.37/11 од 24.03.2011).

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

Група

Коефициент на сложеност

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

- општ работник.

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

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

- чистач во погон, канцеларија и кујна, копирант, портир и други.

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

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

- келнер, дактилограф, столар, сидар и други.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 2,70.

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

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

Коефициентот на сложеност на работите е најмалку 3,00.

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

Член 62

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

Член 63

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

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

Член 64

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација на Агро Синдикатот кај работодавачот може да утврди отстапување од најниската плата утврдена со членот 59 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

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

б) Дел за работна успешност

Член 65

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

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

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

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

Член 66

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

Член 67

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

г) Дел за деловна успешност

Член 68

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

д) Додатоци на плата

Член 69

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

- работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);
- при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;
- работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

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

Член 70

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- за прекувремена работа 35%
- за работа ноќе..... 35%
- за работа во три смени..... 5%
- за работа во недела..... 50%

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

Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

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

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

Член 71

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

Член 72

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

Член 73

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

Член 74

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

2. Надоместоци на плата

Член 75

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

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

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

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

Член 76

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

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

Член 77

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

Член 78

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

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

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

Член 79

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

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

Член 80

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

Член 81

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

Член 82

Работникот добива надоместок на плати и тоа:

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

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

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 83

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

- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство;
- теренски додаток;
- надомест за одвоен живот;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот;
- надомест по основ на иновации.

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

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

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

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

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

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

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

Член 84

Работодавачот може да му исплати на работникот 13та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.

Член 85

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од најмалку 8% од просечната месечна плата исплатена по работник

во Републиката во претходните 3 месеци и надоместок на трошоците за ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

Член 86

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

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

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

Член 87

Надоместокот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се утврдуваат согласно колективен договор на ниво на работодавач и акт на работодавач, но не помалку од висината на дневницата предвидена во Уредбата за дневниците за службено патување, што на републичките органи им се признаваат како материјални трошоци.

Член 88

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

На службеното патување работникот може да користи:

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

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

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

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

Член 89

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

Член 90

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

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

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

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

Член 91

Работникот има право на топол оброк за време на работа.

Ако нема организирано исхрана, надоместок во висина од 25% од просечната месечна плата во Републиката исплатена во последните 3 месеци се вградува во бруто платата на работникот, ако истата претходно не била вградена.

Член 92

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

Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 93

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

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

Член 94

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

Член 95

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

На ниво на работодавач може да се утврди поголем износ.
Новогодишниот надоместок да се исплати заклучно со 31.12. во тековната година, но не подоцна од 31.03. наредната година.

Член 96

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

Член 97

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

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

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

Член 98

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

Член 99

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

Член 100

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

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

VII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 101

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.
Работната недела по правило трае 5 работни дена.

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

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

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

Член 102

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

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

- влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др);
- физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материји и др);
- опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од затрупување, експлозија, жешки и вжарени предмети или материји, нагривувачки материјали и др.).

Член 103

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

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

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

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

Член 104

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

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

Член 105

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

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

Член 106

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

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

IX. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Паузи за време на работното време

Член 107

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

Одмор помеѓу два последователни дена

Член 108

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

Неделен одмор

Член 109

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

Заради објективни, технички и организациски причини на работникот може да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

2. Платен вонреден одмор

Член 110

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

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

Член 111

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

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

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

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

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

Член 112

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

Член 113

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

Член 114

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

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 115

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

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

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

1. за времето поминато во работен однос:

- до 10 години работен стаж 1 работен ден
- од 11 до 20 години работен стаж 2 работни дена
- од 21 до 30 години работен стаж 3 работни дена
- над 31 година работен стаж 4 работни дена

2. за сложеноста на работите на работното место:

- I, II, III степен на стручна подготовка 1 работен ден
- IV, V, VI, степен на стручна подготовка 2 работни дена
- VII, VIII, IX степен на стручна подготовка 3 работни дена

3. за неповолни услови за работа до 3 работни дена

4. здравствената состојба и други социјални услови во кои живее работникот до 3 работни дена

5. за бенифициран стаж утврден за одредена работа

до 3 работни дена

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

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

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

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

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

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

Член 116

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

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

Член 117

Годишниот одмор се користи во непрекинато траење.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела.

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

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

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

Времетраењето на боледувањето не се смета во годишниот одмор.

Член 118

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

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

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

Член 119

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

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

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

Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанокот на работниот однос, ако претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја.

4. Платен одмор

Член 120

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

- | | |
|--|--------|
| • за склучување брак | 3 дена |
| • за склучување брак на дете | 2 дена |
| • за раѓање или посвојување дете | 2 дена |
| • за смрт на сопружник или дете | 5 дена |
| • за смрт на родител, брат, сестра | 2 дена |
| • за смрт на родител на сопружник | 2 дена |
| • за смрт на дедо или баба | 1 ден |
| • за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот | 3 дена |
| • за селидба на семејството од едно на друго место | 2 дена |
| • за селидба на семејството во исто место | 1 ден |
| • за елементарни непогоди | 3 дена |
| • и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач. | |

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

Член 121

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

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

Член 122

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

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

Слободните денови се сметаат како денови поминати на работа.

Член 123

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

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

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

Член 124

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

Член 125

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

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 126

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

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

Член 127

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

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

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

Член 128

Лицата помирувачи, односно арбитри страните во спорот ги бираат од Регистерот на Министерството за труд и социјална политика на помирувачи односно арбитри.

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

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 129

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

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

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

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

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

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

Член 130

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 131

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

Постапка пред арбитража

Член 132

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

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

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

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

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

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

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

Член 133

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

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

Работодавачот е должен согласно член 94-а од ЗРО да се консултира и да го информира Синдикатот за сите прашања што се однесуваат на социјално економската и материјалната положба на вработените во трговското друштво особено:

- за секоја предвидена мерка која се однесува на суштинските промени во работењето на друштвото по закана на вработувањето или престанок на работниот однос;
- пред донесувањето на одлуките за суштинските промени кои има намера да ги спроведе работодавачот задолжително да бидат доставени во писмена форма до синдикатот за да може навремено да се подготват за консултирање.

Консултирањето и информирањето ќе се спроведе на начин што ќе овозможи на синдикатот да се сретне со работодавачот и да добие одговор за секое прашање што ќе го побара, а е од интерес на вработените.

На ниво на работодавач Синдикатот избира или именува претставник кој учествува во работата за сите прашања кои се во интерес на друштвото.

За избраниот или именуваниот претставник синдикатот го информира работодавачот.

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

Учество на работниците во работењето

Член 134

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

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

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 135

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

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

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

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

Член 136

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

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

Член 137

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

Ученици и студенти

Член 138

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

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

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

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 139

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

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

Член 140

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

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

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

Член 141

На барање на синдикатот, му се обезбедуваат следниве услови:

- 1) Пристап кон податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците како и информација за вкупната општествено-економска, материјална и социјална положба на вработените во друштвото;
- 2) Со свои мислења и предлози да учествува во постапката на донесувања на одлуки кои имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгледаат истите во присуство на претставник на синдикатот;
- 3) Да дава мислења за одговорност на работникот за сторени повреди на работната должност и работните обврски како и застапување на работниците пред надлежниот орган на работодавачот и надвор од него.

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

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

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

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

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

Член 142

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

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

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

Член 143

Синдикалниот претставник не може:

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

Член 144

Во случај на пренесување или превземање на работодавачот од друго трговско друштво или негов дел, синдикалната организација продолжува во целост да функционира.

Член 145

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

Член 146

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

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

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

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

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

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

Отсуството надвор од организацијата го правдаат со покана.

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

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

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

Член 147

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

XIV. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 148

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

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

Член 149

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

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

Член 150

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

Член 151

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

Член 152

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

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

Член 153

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

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

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

Штрајкот, во случај надлежниот орган да одбие преговори во врска со членот 57 од овој колективен договор, или за други прашања согласно со одредбите од овој колективен договор, или за други поголеми права од работен однос, се најавува 7 дена по одбивањето.

Штрајкот во случај на започнати преговори во кои не е постигната согласност за синдикалните барања се најавува 7 дена од Спогодбата на претставниците на

работодавачот и синдикатот дека преговорите за остварување (зголемување) на правата се неуспешни.

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

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

Заштита при работа

Член 154

Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа.

За обезбедување на потребните услови за заштита на работниците на работа, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон.

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

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

Член 155

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

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

Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа

Член 155-а

Преставникот за безбедност и здравје при работа го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир на мнозински синдикат, по предлог на синдикатот.

Бројот на претставниците зависи од бројот на вработените во претпријатието, согласно Законот за безбедност и здравје при работа

Посебна заштита на жената, младите и инвалидните работници

Член 156

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

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

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

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

Член 157

Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од раѓањето на детето.

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 отсуство од ставот 1 на овој член според прописите за здравствена заштита.

На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до 3 месеци во периодот до навршување на 3 годишна возраст на детето, во најмногу 3 дела, заради грижа за детето.

Доколку за време на користење на правото од ставот 4 на овој член работничката забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство.

Член 158

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

Член 159

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

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

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 160

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

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

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

Член 161

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

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

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

Членовите на комисијата договорно избираат претседател.

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

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

Следење на примената на колективниот договор

Член 162

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

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор. Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.

Толкување на колективниот договор

Член 163

Комисијата од член 162 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор.

Член 164

Под поимот Колективно договарање се подразбира и секоја колективна спогодба или договор склучен помеѓу синдикатот и работодавачот кој се однесува на условите за работа, уредување на односите помеѓу работодавачот и работниците за права од работен однос и истиот претставува дел од колективен договор на ниво на гранка или работодавач.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 165

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

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

Член 166

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

Член 167

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

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

Ако во овој рок не се склучи Спогодба за продолжување, овој колективен договор продолжува да важи за период од две години.

Член 168

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

Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Република Македонија „Агро-Синдикат,, и Здружението за тутунско стопанство при Организацијата на работодавачи на Македонија.

Член 169

Колективните договори на ниво на работодавач да се усогласат со овој Колективен договор во рок од 3 месеци по неговото објавување во Службен весник на Р. М, а примената на одредбите од овој Колективен договор за колективните договори на ниво на работодавач ќе важат од денот на потпишувањето на овој Колективен Договор.

Член 170

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

**ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ НА
МАКЕДОНИЈА
ПРЕТСЕДАТЕЛ
Ангел Димитров**

**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД
АГРОИНДУСТРИСКИОТ КОМПЛЕКС НА РМ –
АГРО СИНДИКАТ
ПРЕТСЕДАТЕЛ
Живко Даневски**

**ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ НА
МАКЕДОНИЈА
ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТУТУНСКО СТОПАНСТВО
ПРЕТСЕДАТЕЛ
Илија Ефински**
