



Врз основа на член 32, став 5 од Уставот на Р. Македонија и членовите 203, 205, 206, став 2, 2010, став 1 и 217 од Законот за работни односи („Службен весник на РМ“ бр. 74/15, Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс на РМ - Агро Синдикат и Здружението за земјоделие и прехранбена индустрија при Организацијата на работодавачи на Македонија, на 23.9.2015-та година склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ОД ЗЕМЈОДЕЛСТВОТО И ПРЕХРАНБЕНАТА ИНДУСТРИЈА

(Службен весник бр. 175/2015, 3/2016)

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

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

- преработка и конзервирање на овошје и зеленчук;
- преработка и конзервирање на месо и риба;
- преработка и конзервирање на млеко;
- производство на шеќер;
- производство на кондиторски производи;
- производство на растителни масла;
- производство на други прехранбени производи (без добиточна храна);
- производство на алкохол од растително потекло и алкохолни пијалоци;
- производство на безалкохолни пијалоци;
- производство на добиточна храна;
- полјоделство;
- овоштарство;
- лозарство;
- сточарство;
- живинарство;
- градинарство;
- земјоделски услуги;
- рибарство;
- цвеќарство;



- ветеринарни услуги;
- мелење и лупење на житарици;
- производство на леб и печива;
- производство на тестенини;
- производство на индустриски колачи;
- жито и мелнички производи;
- разни животни продукти и производи за домашни потреби.

Член 2

Овој колективен договор ги обврзува сите работници и работодавачи, од оваа гранка, односно оддел, членови на Синдикатот и на Здружението на работодавачи.

Колективниот договор ги обврзува и сите работници и работодавачи, кои по склучувањето пристапиле кон Синдикатот односно Здружението на работодавачи, потписници на овој Колективен договор.

Член 3

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

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

Забрана на дискриминација

Член 4

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

Член 5

Забранет е кој било вид на вознемирување на работното место. Работникот има право на заштита од вознемирување на работното место. Случаите на забрана на психичко вознемирување на работното место се утврдуваат согласно закон и колективен договор.



II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 6

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 застапникот по закон запишан во Централниот регистар на правниот субјект или од него овластено лице.

Договорот за вработување покрај содржината од член 28 од ЗРО мора да содржи идентификациони податоци за странките односно матичен број на работникот и матичен број (БДС) на работодавачот.

Член 7

Случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и 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.

1. Измена на договор за вработување

Член 8

На предлог на работодавачот или на работникот може да се измени договорот за вработување со склучување на анекс договор за вработување. Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

2. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 9

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

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи и работни задачи, работно искуство, здравствена состојба, психофизички и физички способности,



проверка на способностите за вршење на работите на работното место, утврдени во колективен договор на ниво на работодавач и актот за систематизација на работодавачот.

Работодавачот не може во договорите за вработување да утврди посебни услови кои значат дискриминација на кандидатите по било кој основ.

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

Член 10

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

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

Ако работникот, работодавачот и синдикатот се согласат, работникот може да работи и на друго работно место, по негово барање или на барање на работодавачот.

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

1. Начин за засновање на работен однос

Член 11

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

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

Член 12

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот, односно органот што ќе го определи тој.



Член 13

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

Постапката за проверка на способноста за вршење на работите на работното место ја определува работодавачот.

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

- со: тестирање;
- разговор;
- практична работа.

Член 14

Работниот однос се заснова со склучување на Договорот 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 на работникот.

Член 15

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.

Член 16

Кандидатот кој 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.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ



Член 17

Работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на 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.

Синдикатот може да бара преиспитување на обемот и организацијата на работата и работното место и да даде свое мислење.

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 претходниот став должен е писмено да го извести работодавачот и преставникот на работниците за заштита при работа за причините поради кои одбива да работи.

Доколку 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.

До добивањето на писмено известување од Трудовата инспекција работодавачот е должен да постапува согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

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 2 месеца, само во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;



- спречување на расипување на суровини и материјали, односно одстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- завршување на итни и неопходни дејствија;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

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

V. 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 Закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, овој колективен договор, колективен договор на ниво на работодавач и договорот за вработување.

VI. ПРОБНА РАБОТА И ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ

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

Приправничкиот стаж се изведува според Програма која ја подготвува работодавачот. Менторот кој 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 се утврдува начинот на извршувањето на приправничкиот стаж.

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

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на структурата и на работното подрачје за кое се 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 во денот кога не го положил испитот.

VII. 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, поради возраст на работникот, според Законот за П.И.О, поради истекот на договорениот рок доколку 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 друг основ, со писмена спогодба меѓу странките, со судска пресуда и во други случаи утврдени со закон.



За откажувањето на договорот за вработување задолжително се донесува одлука во писмена форма.

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

1. Откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот

Член 24

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

Член 25

Во случај кога работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните обврски или ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски (лични причини), на основа на доставен извештај од непосредниот раководител, одговорното лице кај работодавачот ќе му даде на работникот писмено предупредување за неисполнување на обврските и за можноста да се даде отказ во случај на натамошни кршења на истите и ќе му остави рок од 30 дена во кој овој е должен да го поправи своето однесување.

На основа на издаденото предупредување од ставот 1 на овој член, одговорното лице кај работодавачот донесува решение за поведување постапка за утврдување способност на работникот да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос.

Со решението од ставот 2 се формира и комисија за оценување на способноста на работникот да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос. Комисијата е должна да ги прибави сите потребни податоци за оценка на условите, околностите и причините за неспособноста на работникот да ги извршува договорните обврски.

За поведувањето на постапката согласно со овој член, се известуваат работникот и мнозинскиот синдикат на работниците кај работодавачот.



Врз основа на оценката од комисијата, а ценејќи ги и останатите докази и околности, одговорното лице кај работодавачот може да донесе решение за отказ на договорот за вработување со отказан рок.

Против ваквото решение работникот има право на приговор согласно од одредбите од Законот за работните односи.

Член 26

Договорот за вработување, работодавачот може да го откаже 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 причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Работниот ред го утврдува органот на управување на работодавачот во консултација со синдикатот во согласност со Законот за работни односи и истиот е додаток на колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 27

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 за работни односи и важечките колективни договори 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 не ги 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 28

Договорот за вработување, работодавачот може да го откаже без отказан рок, во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од страна на работникот утврдени со закон, овој Колективен договор, Колективен договор на ниво на работодавач и 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 заштита од болести, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и 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 29

По исклучок од членот 28 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 30

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување, односно против отстранувањето од кај работодавачот во смисла на членовите 28 и 29 не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Член 31



Во текот на утврдувањето на условите за престанок на работниот однос со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред, задолжително се известува Агро-Синдикатот кај работодавачот дека се исполнети условите за престанок на работниот однос со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред и се разгледува мислењето на Агро-Синдикатот кај работодавачот ако е доставено.

Работникот писмено се известува дека е поведена постапка за престанок на работниот однос со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

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

Член 32

(1) Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(2) Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од шест месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(3) Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

Член 33

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

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

Престанокот на работниот однос со откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот, било од лични причини на страната на работникот или од деловни



причини на работодавачот е ништовен, од моментот на самото врачување на отказот, доколку работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба во однос на другите работници по било кој од основите утврдени во член 6 од ЗРО.

Член 34

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

Ако е тоа неопходно, работодавачот или лицето кој 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 престанок на работниот однос со отказ заради кршење на работната дисциплина и работниот ред.

Член 35

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

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

Член 36

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 престанок на работниот однос на работникот и правна поука на приговор.

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

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

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

Член 37



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 38

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

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 законот за работни односи да покрене постапка пред надлежниот суд.

2. Откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 39

Како деловни причини се сметаат случаевите 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 случаевите 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 Закон за работни односи, овој Колективен договор и Колективен договор на ниво на работодавач.

Член 40

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување на поголем број на работници од деловни причини, ја известува синдикалната организација на Агро Синдикатот кај работодавачот и се консултира и советува, за кое истата може 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.

Програмата	ги	содржи	следниве	елементи:
1.	Општи	податоци	за	друштвото;



2. Промени што се воведуваат и опис на 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 41

Бројот и структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот, поради економски, технолошки, организациони, структурни или слични причини (деловни причини), доколку се работи за намалување на бројот на извршители на исто работно место се утврдува врз основа на следните критериуми:

- резултати од работењето;
- стручна подготовка и квалификација;
- вкупен работен стаж кај работодавачот, работен стаж кај ново формираните од истиот работодавач и правните претходници на работодавачот;
- работно искуство;
- возраст.

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 42

Критериумите од член 41 од овој Колективен договор се вреднуваат според следниве мерила:

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 тоа од него се бара, иновации, технички унапредувања и други видови на 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 на творештво со кои се придонесува во заштедата и зголемувањето на добивката	50
5	Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место, самоиницијативно, исто така работи дополнителни задачи, без посебно барање од работодавачот.	30
4	Работникот ги врши задачите во согласност со барањата на работното место и врши дополнителни налози, кога тоа од него се бара	25
3	Работникот работи задачи во согласност со барањата на работното место.	15
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.	5
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.

Стручна подготовка и квалификација:

Степен	Бодови
VII-1	40
VI	30
V	25
IV	20
III	15
II	10
I	5

Вкупен работен стаж кај работодавачот, работен стаж кај ново формираните од истиот работодавач и правните претходници на работодавачот:

Години	Бодови
над 30 години	5
од 21 до 30 години	4
од 11 до 20 години	3
од 6 до 10 години	2
до 5 години	1



Работно искуство:

Години	Бодови
над 30 години	5
од 21 до 30 години	4
од 11 до 20 години	3
од 6 до 10 години	2
до 5 години	1

Возраст:

По основ на возраст работниците добиваат по 0,5 бода за секоја година старост.

За работниците кои исполнуваат услови за прием на паричен надоместок до стекнување на услови за старосна пензија се склучува спогодба со синдикатот и за истите не се врши бодирање согласно наведените критериуми.

Член 43

Доколку според член 42, став 1 од овој Колективен договор, работниците имаат ист вкупен број на бодови, предност да го задржат работното место го имаат работниците според следниот редослед:

1. Доколку има поголем број на 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 поуспешно ги извршуваат работните задачи.
2. Доколку има поголем број на работници на исти работни задачи кои имаат ист степен на образование, предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;
3. Доколку повеќе работници се распределени на работни задачи за кои согласно 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 на знаење;
4. Доколку има поголем број на работници на исти работни задачи со ист степен на образование, исто работно искуство и иста успешност 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 несоодветно се бодирани имаат право на приговор против листата на бодирање.

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

Член 44

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

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

Работодавачот да исплати испратнина и над предвидената во Законот за работни односи, утврдена во колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 45

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

Член 46

При 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 од земјоделството и прехранбената индустрија.

VIII. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА



1. Плата

Член 47

Работникот има право на плата.

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

- Платата е составена од:
- основна плата;
- дел од плата за работна успешност;
- додатоци.

Член 48

Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место (стручна подготовка, стекнати вештини, сложеноста и одговорноста на работното место) а се утврдува така што износот на најниската плата се множи со коефициентот на степенот на сложеност на одделна група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи согласно договорот за вработување.

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

Член 49

При утврдување на најниската основна плата се поаѓа особено од: трошоците на живот, економските можности, општото ниво на платите на дејност, нивото на продуктивноста, економичноста, рентабилноста, социјалните давања и други економски и социјални фактори и се утврдува во износ од 9.900,00 денари за секторот земјоделство и во износ од 10.150,00 во секторот прехранбена индустрија, за 100% остварена норма од утврдената во гранката или полно работно време од просечното годишно 174 часа месечно, со тоа што износите заклучно со 25.12.2015 да се корегираат со износи не помали од утврдените.

Пресметувањето на најниската основна плата (пресметковна вредност за единица коефициент), утврдена во став 1 на овој член, ќе започне да се применува со исплатата на платата од 01.10.2015.

Работодавачите од земјоделството и прехранбената индустрија кои имаат повисока најниска плата од утврдената најниска плата во овој Колективен Договор, ја задржуваат таа најниска плата (не можат да ја намалат) и истата задолжително се вградува во Колективните Договори на ниво на работодавач.



Најниската основна плата (пресметковна вредност за единица коефициент) за најнизок степен на сложеност со спогодба ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31. 12. тековната година.

Член 50

Основната плата на работникот со полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа со кои работникот бил запознат пред склучување на договорот за вработување, односно пред распоредувањето, не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени за сложеност согласно 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 51

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност за дејноста земјоделство и за дејноста прехранбена индустрија.

Поединечните работи, односно занимања се класифицираат по групи на сложеност за земјоделство и за прехранбена индустрија согласно Одлука за утврдување на националната класификација на дејности („Сл. весник на РМ“ бр. 37/11 од 24.03.2011).

Степенот на сложеност I (еден) се однесува на износот на најниската основна плата (пресметковна вредност за единица коефициент) дефинирана со овој колективен договор и со степенот I (еден) се покриени занимањата-помошник земјоделски работник и сезонски работник.

Коефициент на сложеност I (еден) се однесува на износот на најниската основна плата (пресметковна вредност за единица коефициент) дефинирана со овој колективен договор.

Група	Опис	Коефициент на сложеност
I	Едноставни, повторливи и разновидни работи	1,00
II	Помалку сложени, повторливи и разновидни работи	1,30



III	Сложени, разнородни, повторливи и си повремени појава на нови работи	1,50
IV	Посложени, разнородни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност	1,75
V	Посложени, разнородни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност	2,00
VI	Значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност	2,50
VII	Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност	3,00
VIII	Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност	3,50
IX	Најсложени, специјализирани, креативни самостојни работи	4,00

Член 52

Со Колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки коефициент на сложеност за типични работни места.

Член 53

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 54

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од синдикатот може да утврди отстапување од најниската плата утврдена со член 48 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 коефициенти на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на став 1 на овој член во рок од шест месеци по надминувањето на тешкотиите.

A) Дел за работна успешност

Член 55



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 и мерила утврдени со КД на ниво на работодавач.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.

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

Член 56

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

Член 57

Дел од платата по основ на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата.

Б) Дел за деловна успешност

Член 58

На работникот може да му се исплати и дел по основ на деловна успешност на работодавачот.

В) Додатоци на плата

Член 59

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, бучава, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло).
- При работни задачи во кои согласно 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 по тој основ 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.

Со Колективен договор на ниво на работодавач, со методологија, се вреднуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места.

Член 60

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

прекувремена работа до 8 часа неделно	35%
прекувремена работа повеќе од 8 часа неделно	50%
работа ноќе	35%
работа во три смени	5%
работа во ден на неделен одмор	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, меѓусебно не се исклучуваат.

Со Колективен договор на ниво на работодавач може да се регулираат и други основни за зголемување на платата по час (дежурство и др.)

Правото на зголемен надоместок по основ работа ноќе работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во тој период.

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

Член 61

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

Член 62



Платата на членовите на органите на управување и работниците со посебни овластувања и одговорности утврдени со Акт на работодавачот, ја определува органот што ги избрал.

Член 63

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, колективен договор на ниво на гранка, односно на ниво на работодавач.

Член 64

Платата на работникот 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 65

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;
- од работа слободни денови;
- 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 предходниот став на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата последна исплатена плата.

Член 66

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



Член 67

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

Член 68

За време на временна неспособност за работа до 15 дена работникот има право на надомест на плата во висина од 70%, а над 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови од 90% од основницата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90% од основницата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот.

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 69

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 70

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

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

Член 71

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 72

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

- 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 овој колективен договор.
- Трошоците за исхрана изнесуваат 145 ден на ден, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.
- Доколку работодавачот претходно ги вградил правата на исхрана и превоз во платата, согласно ставовите 1 и 2 од овој член, може дополнително на свој трошок на работниците да им организира исхрана за време на работа и превоз до и од работното место.
- Дневници за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата;
- За време на службено патување на работникот му следува 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 патувањето траело 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.
- Дневници за службени патувања во странство најмалку во висина од Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- 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 Колективен договор на ниво на работодавач.



- Надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата. Работникот го користи правото на овој надоместок во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана;
- Надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;
- Надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го корисити автомобилот за секој изминат километар;
- Надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;

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

- регрес за годишен одмор во висина која изнесува најмалку 45% од основицата за прехранбена индустрија со тоа што износите заклучно со 25.12.2015 да се корегираат;
- регрес за годишен одмор во висина која изнесува најмалку 40% од основицата за гранката земјоделство со тоа што износите заклучно со 25.12.2015 да се корегираат;
- во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици;
- во случај на смрт на член на семејното домаќинство (деца и брачен другар) на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 основици;
- во случај на потешки последици од елементарни непогоди најмалку во висина од една основица;
- за непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата;
- за јубилејна награда во висина на основицата - за најмалку 10 години работа кај ист работодавач;
- при заминување во пензија најмалку двократен износ од основицата;
- работодавачот на работникот може да му исплати новогодишен надоместок во висина која изнесува најмалку 50% од основицата;

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

На работникот му се исплатуваат и други надоместоци согласно Колективен договор ниво на работодавач.

Член 73



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

IX. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 74

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

Работната недела трае по правило 5 работни дена.

Со Колективен договор на ниво на работодавач согласно 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 75

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравје работи, кои штетно влијаат врз неговото здравје односно работна способност не може во целост да се отстрани или попречи со примена на заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на 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 поедини работни места во друштвото. Елементи за потешки услови за работа кои задолжително мораат да се земат во предвид се следниве:

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

Член 76

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, со одлука за прераспределба на работно време донесена од страна на работодавачот.

Прераспределбата на работното време се врши така да 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 да вкупното работно време на работникот во просек 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 скратеното работно време, пократко од осум часа, и во тој случај на работникот му следува исхрана.

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

За одделни организациони единици, прераспределбата на работното време може различно да се регулира, во зависност од дејноста која се обавува во тие организациони единици.

Член 77

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

По исклучок од претходниот став дневното работно време може да трае и подолго, само во случај на елементарна непогода или потешка хаварија што се случила кај работодавачот.

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 78

Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите, организацијата на работа во смени, работа во турнус, клизно работно време, двосменско работење, промената на работното време и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач.

Промена на дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден, освен во итни и неодложни работи.



Член 79

Евиденцијата за полното работно време ја организира и врши овластена надлежна служба или овластен поединец на начин и со вообичаени средства така што да биде исклучена можноста за злоупотреба на работното време и од работодавачот и од работникот.

Со писмено барање на работникот до претставникот на синдикатот и работодавачот, претставникот на синдикатот има право на увид во евиденцијата на работното време на работникот.

1. Прекувремена работа

Член 80

(1) Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа);

- во случај на исклучително зголемување на обемот на работата;
- ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и
- во други случаи определени со закон или колективен договор.

(2) Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени.

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

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

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

2. Ноќна работа



Член 81

Како ноќна работа се смета работењето во времето меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден. Ако со распоредувањето на работното време е одредена ноќна работна смена, за ноќно работење се сметаат осум непрекинати часа од 22,00 и 7,00 идниот ден.

Права на работниците кои работат ноќе

Член 82

(1) Работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа.

(2) Ако на работник заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

(3) Работодавачот е должен на работниците кои работат ноќе да им обезбеди:

- подолг одмор;
- соодветна храна;
- стручно раководство на работниот, односно производниот процес и
- лекарски прегледи.

(4) Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците. При тоа работникот во ноќна смена смее да работи најдолго една недела.

(5) Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Ограничувања на работата ноќе

Член 83

(1) Работното време на работникот кој работи ноќе до 4 месеца не смее да трае повеќе од 8 часа дневно.

(2) Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, не смее да трае повеќе од 8 часа дневно.

Консултирање со синдикатот



Член 84

Работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира со Агро-Синдикатот кај работодавачот за одредување на времето, кое што се смета како време за ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерките од социјална заштита.

X. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Паузи за време на работното време

Член 85

Времето за користење на 30 минутна пауза за време на работното време, утврдено со ЗРО, се регулира со Колективен договор на ниво на работодавач.

Одмор помеѓу два последователни дена

Член 86

Работникот има право на одмор меѓу два последователни работни дена во траење од најмалку 12 часа непрекинато, освен во случај на елементарни непогоди.

Неделен одмор

Член 87

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

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

2. Привремен вонреден одмор

Член 88

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



Синдикалниот претставник не може да биде упатен на вонреден одмор.

Член 89

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

Овластен работник од работодавачот го определува организациониот 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 Агро-Синдикатот кај работодавачот и добиено мислење од него, во рок од 5 работни дена.

Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ПВО овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ПВО, органот на управување 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, органот на управување во друштвото со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ПВО во соодветниот организационен дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно производство односно работа по истиот.

Член 90

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

Член 91

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

Член 92

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

3. Определување на траењето на годишниот одмор



Член 93

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 критериумите од став 2 се зголемува:

1. За времето поминато во работен однос:

до 5 години работен стаж	до 1 работен ден
од 6 до 10 години работен стаж	до 3 работни дена
од 11 до 15 години работен стаж	до 4 работни дена
од 16 до 20 години работен стаж	до 5 работни ден
над 20 години работен стаж	до 6 работни дена

2. За сложеноста на работите на работното место:

поедноставни работни задачи	до 2 работни дена
посложени работни задачи	до 3 работни дена
најсложени работни задачи	до 4 работни дена

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

4. За бенифициран стаж утврде 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 ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми.

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



Должината на годишниот одмор стекната по точка 5 може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Член 94

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

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

Член 95

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 достави писмено барање до раководителот на работната единица во која работи, заради обезбедување на непрекинато работење во работната единица.

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 96

Работникот има право 3 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 8 дена од престанокот на претходниот работен однос не се смета за прекин на работа заради стекнување на право на годишен одмор.

Член 97

Работникот го користи годишниот одмор согласно планот за користење на годишни одмори донесен во Друштвото.

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 Работоводниот орган на работодавачот или од него овластено лице.

4. Платен одмор

Член 98

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 на брак	3 дена
за склучување брак на дете	2 дена
за раѓање или посвојување дете	2 дена
за смрт на сопругник или дете	5 дена
за смрт на родител, брат, сестра	2 дена
за смрт на родител на сопругник	2 дена
за смрт на дедо или баба	1 ден
за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот до	3 дена
за елементарни непогоди	3 дена
за селидба на семејството	2 дена

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

Член 99



Работникот може да отсуствува од работа со надомест на 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 100

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

Во случај на давање на крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни денови со претходна најава.

Слободните денови се сметаат како денови поминати на работа.

Член 101

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 припрема и полагање на стручен испит;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на работодавач.

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

Член 102

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 овој Колективен Договор, донесува надлежен орган на работодавачот.

Член 103

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



XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 104

Индивидуалните и Колективните работни спорови можат да се решаваат во согласност со Законот за работни односи и Закон за мирно решавање на работните спорови.

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со Закон, Колективниот договор и 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 105

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

Член 106

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

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

Лицата помирувачи, односно арбитри страните во спорот ги бираат од Регистарот на помирувачи односно арбитри на МТСП.

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

Член 107

Во случај на колективен спор меѓу работодавачот и сите работници или поголема група вработени, во врска со остварување на веќе утврдени права од работниот однос со закон или 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 закон и овој колективен договор, почнуваат да течат со денот кога странките прогласиле неуспешност на преговарањето односно арбитражата.

1. Постапка за помирување (мировен совет)

Член 108

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат пред посебен Мировен совет, во согласност со Законот.

XII. ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 109

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

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

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

Член 110

Работодавачот најмалку еднаш годишно или по потреба, обезбедува информирање на работниците за прашања кои се од значење за нивната економска и социјална положба.

Информирањето се врши на начин соодветен на информацијата што треба да се пренесе и може да се однесува за сите или за одредена група вработени.

Информирањето може да биде: писмено или усно, преку овластен претставник.

Член 111



Консултирање значи размена на мислења и воспоставување на дијалог меѓу претставниците на синдикатот, односно работниците и работодавачот секогаш кога е потребно во случаите утврдени со закон, а особено за економската состојба, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски, во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво, како и кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања.

Член 112

На ниво на работодавач синдикатот избира или именува претставник за информирање и консултирање.

За избраниот или именуваниот претставник синдикатот го информира работодавачот.

ХШ. ПРЕТСТАВНИК НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Член 113

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

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

Учество на работниците во работењето

Член 114

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:

- 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;
- Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и
- Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот.



XIV. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 115

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

Работникот е должен 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 колективен договор на ниво на работодавачот.

Член 116

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 117

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

Член 118

Работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес има право на платено отсуство од работата заради полагање на испити и тоа:

- 2 работни дена секое прво полагање на испит од IV до VI степен на образование;
- 3 работни дена за секое прво полагање испит за VII степен на образование;
- 5 работни дена за полагање магистратура или докторат.



Ученици и студенти

Член 119

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

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа во друштвото 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 пракса донесува овластено лице.

XV. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 120

Работодавачот кај кој Агро Синдикатот има членови е должен да создаде услови за извршување на функциите на Агро Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работниот однос, утврдени со закон и овој Колективен договор.

Активноста на Агро Синдикатот и на неговите претставници во согласност со став 1 од овој член, не може да се ограничи или спречи со акт на органите на работодавачот.

Член 121

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 од него овластено лице 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 122



На барање на Синдикатот, му се обезбедуваат следниве услови:

- 1) Пристап кон податоци и информации за оние прашања кои 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 Друштвото и надвор од него.

Работодавачот е должен да обезбеди работни простории, стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот, што се регулира со посебен договор за делување и работа на Синдикатот во Друштвото.

Работодавачот ја пресметува синдикалната членарина од платата и согласно Одлуката на Агро-Синдикатот, ја пренесува на соодветните синдикални сметки.

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

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

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

Член 123

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, освен во случај на извршување на кривично дело и предизвикување на поголема материјална штета кај работодавачот, 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 Колективен договор.

Посебна 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 124

Претседателот на Синдикалната организација и членовите на Синдикалниот одбор, поради синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, за време на мандатот и две години по завршување на мандатот, не може:

- да биде распореден на друго работно место кај ист или кај друг работодавач без негова согласност;
- да биде утврден како технолошки вишок и распореден по тој основ;
- против него да се покрене постапка, односно да им престане работниот однос со отказ;
- да им се намали платата, освен ако не се намалува платата на сите работници во Друштвото;
- да биде упатен на привремен вонреден одмор.

Член 125

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

Член 126

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

Член 127

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

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

Платата на синдикалниот претставник ја обезбедува работодавачот.

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 вработените, односно помалку од 300 членови, заради обавување на



синдикалните активности, како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 32 часа во текот на месецот.

Членовите на синдикалниот одбор, заради обавување на синдикалните активности, како и за синдикално образование и оспособување, се ослободуваат од своите работни обврски до 10 часа во текот на месецот.

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

Отсуството надвор од овие предвидени часови синдикалните претставници го правдаат со покана.

Членовите на Синдикатот и членовите на Синдикалните органи синдикално се образуваат односно едуцираат, за што трошоците ги партиципира работодавачот по

Програма на Агро Синдикатот, а висината на партиципацијата се одредува со колективен договор на ниво на работодавач.

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

Член 128

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 работел или на соодветно место кое одговара на нивната стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XVI. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 129

Доколку работодавачот не му обезбедува било кое од правата на работникот од работен однос утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, работникот има право писмено 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 130

Ако правото по основ на работен однос на работникот е прекршено со писмена одлука или 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 131

Доколку работникот смета дека одлука 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 132

Работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање во втор степен и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

Работникот кој отсутствува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 1 на овој член се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

Член 133

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

Штрајкот на вработените кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација на Агро-Синдикатот кај работодавачот, согласно 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 неостварување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето.

Штрајкот во случај надлежниот орган да одбие преговори во врска со член 47 од овој колективен договор, или за други прашања согласно 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 преставниците на работодавачот и синдикатот дека преговорите за остварување (зголемување) на правата се неуспешни.

Штрајкот на вработените кај работодавачот односно во дејноста која ја опфаќа колективниот 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 134

Работникот има право на заштита при работа согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 135

По завршувањето на породилното/родителското отсуство, работникот се враќа на истото работно место на кое претходно работел, освен ако истото не е укинато.

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

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 136

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 137

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците на 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 од својот состав договорно избираат претседател.

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат 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 138

За следење на примената на овој колективен договор учесниците формираат Комисија.

Секој од учесниците на овој колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Толкување на колективниот договор

Член 139

Комисијата од член 131 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

Член 140

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.

XVIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 141



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

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

Член 142

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

Член 143

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 2 години.

Член 144

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 земјоделство и преханбена индустрија на Организацијата на работодавачите на Македонија.

Член 145

Колективните договори на ниво на работодавач да се усогласат со овој Колективен договор во рок од 60 дена од неговото објавување во „Службен весник на РМ“.

Член 146

Пречистениот текст на колективниот договор за вработените од земјоделството и преханбената индустрија стапува во сила од денот на неговото потпишување, а ќе се применува од денот на објавувањето во „Службен весник на РМ“.



Бр. 0101-32
24 септември 2015 година
Скопје

Синдикат на работниците
од Агроиндустрискиот
комплекс на РМ
Агро синдикат,
Претседател,
Живко Даневски, с.р.

Бр. 0101-31
24 септември 2015 година
Скопје

Организација на
работодавачи на
Македонија,
Претседател,
Ангел Димитров, с.р.

Здружение за земјоделие и
прехранбена индустријата
Претседател за земјоделие,
Томислав Давков, с.р.

Претседател за прехранбена
индустрија,
Томислав Петковски, с.р.