Врз основа на член 32, став 5 од Уставот на РМ, членовите 1 и 203 од Законот за работните односи („Службен весник на РМ" бр. 62 од 2005 година), член 3 од Општиот колективен договор за стопанството на РМ („Службен весник на РМ" бр. 76 од 2006 година), Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на Република Македонија и Здружението на работодавачите на комуналните дејности на Организацијата на работодавачите на Македонија, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА КОМУНАЛНИТЕ ДЕЈНОСТИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

(Службен весник на РМ 107/2006)

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

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

Член 2

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

Член 3

Овој Договор важи за сите работници и работодавачи од областа на комунално станбените дејности според Националната класификација на дејности на Република Македонија.

Член 4

Со колективен договор на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други права и обврски покрај утврдените со закон и овој Колективен договор.

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

Член 5

Изразите употребени во овој Договор го имаат следното значење:

1. “Синдикат” е Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално станбено стопанство, занаетчиство и заштитни друштва на Македонија.

2. ‚Работниот однос„ е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично и непрекинато ја извршува работата. според актите на работодавачот.

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

4. „Работодавач„ е правно и физичко лице кое вработува работници врз основа на договор за вработување.

Член 6

Во случај на дискриминација согласно членот 6 од ЗРО кандидатот за вработување или работникот имаат право да бараат надомест на штета во висина од 5 (пет) просечни плати.

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

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 7

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

Член 8

Случаите кога работникот е отсутен од оправдани прични 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), и
- други случаи предвидени со колективен договор или договор за вработување.

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

1. 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, работно искуство, посебна здравствена состојба, психофизички и физички способности и други специфични услови утврдени во колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот.

2. Обврски на работникот

Член 10

Работникот е должен во времетраењето на работниот однос кај работодавачот, да врши и други работи на работно место на кој ќе биде распореден, а кое е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

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 (2) месеци, само во случаи:
- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- 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 неодложни работи;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода 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 за него е поповолна.

3. Обврска на работодавачот

Член 11

Обрска на работодавачот е на работникот да му обезбеди: работа, плата, надоместоци, додатоци и придонеси на платата согласно договорот за работа, безбедни услови за работа и да ја заштити личноста на работникот.

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

4. Пробна работа, приправнички и волонтерски стаж

Член 12

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

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:
- за работи од I до III група сложеност, до два месеци
- за работи од IV до V група сложеност, до четири месеци.
- за работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци.

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

Член 13

Приправничкиот стаж може да трае најмногу до 12 месеци.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице кај работодавачот, но најмногу до една половина од првобитно одреденото траење.

Член 14

Со договорот за волонтерски стаж се утврдува и правото на волонтерот на надомест на трошоци за превоз и исхрана.

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

III. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 15

Договорот за вработување престанува да важи во случаите:
1. Со изминување на времето за кое што бил склучен;
2. Со смрт на работникот;
3. Поради престанување на претпријатието согласно со закон;
4. Спогодбено раскинување;
5. Поради престанување на потрбата во претпријатието од вршење на одредени работи од деловни причини;
6. Со исполнување на законски услови за пензионирање;
7. Поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот;
8. Ако со правосилна одлука му е изречена казна затвор, забрана на вршење определени работи од работрен однос и воспитна заштитна или безбедоносна мерка поради кои неможе да работи подолго од шест месеци;
9. Со отказ од страна на работникот;
10. Со отказ од страна на работодавачот.

Член 16

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

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

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

Член 17

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

Ако работникот го откаже договорот за вработување, отказниот рок е до еден месец.

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

Работникот кој го откажал договорот за вработување должен е да ја врати опремата со која е задолжен, службената легитимација и да ги подмири паричните и други обврски кон работодавачот ако ги има.

Член 18

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување кога не е можно продолжување на работниот однос ако:
- Работникот со своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува договорните или другите обврски од работниот однос (лична причина);
- Работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина);
- Престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економско, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот (деловни причини).

Откажувањето на договорот за вработување од лични причини го утврдува комисија составена од претставници на работодавачот и синдикатот кои ќе утврдат дали навистина работникот нема способности за извршување на работите.

Работодавачот е должен да го извести синдикатот и работникот еден месец пред да го откаже договорот за вработување.

Член 19

Одлука за престанок на работен однос на поголем број на работници од деловни причини донесува органот на управување на работодавачот.

Одлуката особено мора да содржи:
- анализа на постојна состојба на работодавачот;
- причините за престанувањето на потребата од работа на работниците;
- за предвидениот број и категорија на вишок на работници (по вид и степен на квалификација);
- предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците;
- начин на решавање на правата на работниците за кои ќе престане потребата од работа.

Член 20

Органот на управување е должен најдоцна во рок од 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на поголем број работници да го информира Синдикатот за содржината на одлуката.

Органот на управување е должен со синдикатот да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици, а особено мерки кои ќе се преземат за ублажување на неговите последици од престанокот на работниот однос, а особено за:
- вработување кај друг работодавач со преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка;
- ограничување на бројот на нови вработувања;
- утврдување на намалувањето на бројот на вработените со цел да се овозможи природен одлив на работната сила со обезбедување социјален пакет договорен помеѓу Синдикатот и органот на управување;
- внатрешно распоредување на работниците;
- ограничување на прекувремената работа;
- скратување на работното време;
- преквалификација или доквалификација на работниците.

По завршувањето на консултирањето од ставот 3 на овој член за причините на потребата од престанување на потребата од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници како и за предвидениот рок во кој што ќе престане потребата од работа на работниците, претпријатието е должно писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработувањето.

Член 21

По донесувањето на одлуката од член 15 од овој Договор, Органот на управување е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците.

Член 22

Работодавачот, односно, работникот кого тој ќе го овласти, со заклучувањето на работниот стаж во работната книшка, го евидентира и искористеното право на испратнина, согласно член 34 од Колективниот договор.

Член 23

Поединечното определување на работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални и слични промени се утврдува врз основа на следните критериуми:
1. успешноста во работењето;
2. стручната подготовка и квалификација;
3. работниот стаж кај работодавачот
4. возраста;
5. здравствена состојба - инвалидност;
6. економско-социјалната состојба.

Член 24

Критериумот успешност на работењето на работникот се вреднува според следните мерила:

1. Работникот постигнува натпросечна успешност во работата .... 40 бода,
2. Работникот постигнува просечна успешност во работата .... 30 бода,
3. Работникот постигнува задоволителна успешност во работата .... 20 бода,
4. Работникот не постигнува успешност во работата .... 10 бода.

Успешноста на работењето на работникот на предлог на непосредниот раководител на работникот ја цени комисија на работодавачот, во која задолжително учествуваат и претставници на синдикатот.

Комисијата од претходниот став ја води целата постапка при утврдувањето на бројот на работниците на кои ќе им престане договорот за вработување поради деловни причини.

Член 25

Критериумот стручна подготовка и квалификација се вреднува според следните мерила:

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

Член 26

Критериумот работен стаж се вреднува според следните мерила:

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

.

Член 27

Критериумот возраст се вреднува според следните мерила:

1. возраст до 30 години .... 10 бода,
2. возраст од 30 до 40 години .... 20 бода,
3. восраст од 40 до 50 години .... 30 бода,
4. возраст над 50 години .... 40 бода.

Член 28

Критериумот здравствена состојба-инвалидност се вреднува според следното мерило:

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

Член 29

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

Член 30

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

На работниците со помал број на бодови им престанува работниот однос кај работодавачот.

Член 31

Доколку според критериумите утврдени и со претходниот член од овој Договор работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:
1. Работничката за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хендикепирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
5. Еден од барчните другари што се вработени кај ист работодавач;
6. Работник кој има 5 години за остварување право на пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници помлади од 18 години;
9. Работници додека им тече приправничкиот стаж;
10. Членовите на органот на Синдикалната организација кај работодавачот, членовите на

Претседателството на СУТКОЗ на РМ и членови во повисоките органи на синдикатот.
11. Други работници на кои им мируваат правата од работен однос.

Член 32

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

Член 33

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

Член 34

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, и тоа:
1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една плата;
2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две плати;
3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три плати;
4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири плати;
5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет плати и
6) од 25 до 30 години поминати во работен однос - во висина од шест плати.
7) над 30 години поминати во работен однос во висина од осум плати.

Основица за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

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

Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

Член 35

Отказниот рок, при откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот изнесува:
1. За поединечен работник или на помал број работници - 1 месец;
2. Во случај на давање на отказ на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници - 2 месеци.

Отказниот рок започнува да тече од наредниот ден од денот на врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Член 36

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од страна на работодавачот односно работникот кој што тој ќе го овласти дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок од триесет дена работникот не го подобри своето работење. За предупредувањето на работникот треба да се извести и синдикалната организација кај работодавачот.

Примерок од писменото предупредување од став 1 на овој член се чува во досието на работникот.

Член 37

Одлуката за откажување на договорот за вработување задолжително се дава во писмена форма со образложение за основот и причините за откажување на договорот за вработување со правна поука.

Одлуката за откажување на договорот за вработување ја донесува работодавачот, односно работникот кого тој ќе го овласти.

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

Одлука за откажување на договорот за вработување може да му се 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 38

Работодавачот и работникот можат да се договорот за паричен надоместок наместо отказен рок.

Паричниот надоместок се утврдува во висина на платата што работникот би ја земал кога би одел на работа.

Член 39

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказен рок, особено ако:
1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.
11) Неоправдано не се јави на здравствен преглед за утврдување на здравствената способност;
12) Не се подложи на алко или нарко тест на барање од овластен работник;
13) Врши приватна работа во текот на работното време;
14) Евидентира присутност на работник за друг работник;
15) и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

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

Член 40

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказен рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на

работните обврски утврдени со колективен договор на ниво на работодавач, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:
1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2) го злоупотреби боледувањето;
3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот;
6) оддаде деловна, службена или државна тајна;
7) Го злоупотребува работното место, односно работната обврска со што за себе или за друг да прибави против правна имотна корист или нанесува имотна штета на претпријатието;
8) Одбие да извршува работа предвидена со договорот за вработување и друга работа предвидена со овој договор;
9) Во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
10) Неовластено изнесува опрема, инвентар или друг материјал од претпријатието;
11) Го злоупотреби овластувањето или даденото полномошно;
12) Спречува еден или повеќе работници во работата;
13) Ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата;
14) Не го известил работодавачот за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат кај работодавачот или трети лица;
15) Неоправдано (освен поради болест, смртен случај, пожар, елементарна непогода или други околности кои не зависат од негова волја) не се јави на проверка за оспособеноста од обласа на заштитата при работа;
16) Е упатен на привремен принуден одмор (ППО), а во рок од 48 часа од денот определен со уредно доставеното известување не се јави на работа, а за причината на своето нејавување не ја извести надлежната служба во рок од 24 часа од денот кога настанала причината со писмен поднесок и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач;
17) Организира или учествува во штрајк што не се остварува под условите предвидени со закон и овој Договор;
18) Спречува друг работник во извршувањето на работните задачи во услови на штрајк;
19) Во услови на штрајк одбие да изврши работен налог кој произлегува од актот на работодавачот, односно директорот на организациониот дел на работодавачот за минимум на работи кои мора да се извршуваат за време на штрајк;
20) Самоволно го преземе раководењето со процесот на работата во услови на штрајк;
21) Недозволена трговија кај работодавачот;
22) Спиење на работно место.

Член 41

За секоја повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски и поради неспособност за извршување на работните задачи, пријава поднесува непосредниот раководител на работникот.

Пријавата од став 1 од овој член се поднесува до работодавачот односно работникот или комисијата која тој ќе ја овласти за откажување на договорот за вработување.

Пред давањето на отказот на договорот за вработување работодавачот, односно работникот кого тој ќе го овласти, треба да побара мислење од репрезентативниот Синдикат.

Член 42

Со писмен налог на работодавачот, или лицето овластено од него, работникот може да се отстрани од работа се до донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување, особено ако:
1. Со своето присуство го загрозува животот и здравјето на работниците или други лица или ги оштетува средствата од поголема вредност.
2. Неговото присуство штетно се одразува врз работењето на работодавачот;
3. Неговото присуство го оневозможува утврдувањето на повредата на работните обврски; и
4. Против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

За времетраењето на остранувањето на работникот од работа на работникот му се исплатува надомест на плата во висина од платата на работникот до донесувањето на одлуката.

Член 43

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

Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

Одлуката за изрекување парична казна ја донесува работодавачот, односно работникот кого тој ќе го овласти.

Член 44

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

Понудата за склучување на нов променет договор на работникот задолжително му се доставува во писмена форма со наведување на причините за понудениот нов договор, рокот на изјаснување по понудата и правна поука.

Работникот мора писмено да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

Ако работникот во случај од став 1 на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на предходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд основаноста на причината за промена на договорот за вработување.

Член 45

Избраниот кандидат односно работникот се распоредува на работно место за кое е избран.

Работникот за време на траењето на работниот однос може да биде распореден на друго работно место ако е во рамките на неговата стручна подготовка во следните случаи:
- кога треба да се замени отсутен работник или работник на кого му престанал работниот однос а работел на работни задачи кои се од интерес на работодавачот;
- ако се очекува на другото работно место да оствари подобри резултати;
- ако работното место на кое се упатува е слободно односно упразнето а не трпи прекин на вршењето на работи на тие работни места;
- 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 неодложни работи;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на

природна непогода или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Одлука (решение) за распоредување во случаите од претходниот став донесува работодавачот.

Ако работникот смета дека со одлуката за распоредување во случаите од став 1 од овој член е прекршено неговото право има право во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката да бара од работодавачот истото да го одстрани, при што не се задржува извршувањето на одлуката за распоредување.

Ако работодавачот во рок од 8 дена од приемот на барањето не го одстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежен суд.

Член 46

Договорот за вработување, страните можат кога било да го откажат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците кои што настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

Спогодбата од став 1 на овој член која не е склучена во писмена форма е ништовна.

IV. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

1. Плата и надоместоци

Член 47

Работникот има право на плата сразмерно извршената работа утврдена во договорт за вработување која не може да биде пониска од најниската плата утврдена во овој Договор.

Член 48

Платата на работникот се состои од:
1. Основна плата;
2. Дел од плата за работна успешност и
3. Додатоци на плата.

1.1. Основна плата

Член 49

Основната плата е определена во актот за систематизација на работните места и договорот за вработување.

За време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа надоместок во висина од 80% од основната плата определена за работното место за кое се оспособува.

1.2. Работна успешност

Член 50

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

Работната успешност на работникот се утврдува секој месец врз основа на следните критериуми, кои поодделно во зголемувањето на основната плата на работникот, учествуваат со следните проценти:

Ред.бр.	Критериум	Процент
1.	Домаќинско работење	
	Навремено извршување на работите	до + 5%
	Остварена продуктивност на трудот	до + 5%
	Заштеди во процесот на работата	до + 5%
	Ефикасност во користењето на работното време	до + 5%
2.	Обем на извршени работи	до + 5%
3.	Квалитет на извршени работи	до + 5%

Домаќинското работење на работникот се определува според следните критериуми:
- навремено извршување на работите;
- остварена продуктивност на трудот;
- заштеди во процесот на работата и
- ефикасност во користењето на работното време.

Навремено извршување на работите се утврдува во зависност од тоа дали работите се завршени во роковите определени во програмите и плановите за работа и со потребите на процесот на работата.

Остварена продуктивност на трудот се утврдува во зависност од примената на вообичаените методи за работа, користењето на средствата и постигнувањето на стандардни резултати во упатството за користење на средствата и плановите за работа.

Заштеди во процесот на работата се утврдуваат споредувајќи го користењето и трошоците на средствата и материјалите со стандардите за извршувањето на конкретните работи.

Ефикасност во користењето на работното време се утврдува врз основа на рационално користење на работното време на работното место. Критериумот ефикасност во користењето на работното време не се применува за работните денови кога работникот користи отсуство од работа со надомест на плата.

Обем на извршени работи се утврдува споредувајќи го обемот на извршени работи со обемот на работите утврдени според потребите на процесот на работата.

Квалитетот на извршените работи се утврдува споредувајќи го квалитетот на извршени работи со вообичаените стандарди за квалитетот за тој вид работа и барањето на работното место.

Член 51

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

Процентуално учество на критериумите на член 49 од овој Договор во зголемување на основната плата се искажува во пресметковната листа за исплатената плата на работникот.

1.3. Додатоци на плата

Член 52

Основната плата на работникот се зголемува најмалку по час за:

1. Работа во смени	------------------------------	5%
2. Ноќна работа	------------------------------	35%
3. Продолжена работа (прекувремена работа)	------------------------------	35%
4. Работа во празници определени со закон	------------------------------	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.

Правото на зголемен надоместок по основ на работа во смени работникот го остварува само доколку континуирано цел месец работи во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавач се уредува начинот и условите за плаќање на прекувремената работа.

Член 53

За секоја измината година работен стаж на работникот му се исплатува од 0.5% до 1% додаток на основната плата, но не повеќе од 20% за целокупниот работен стаж.

2. Најниска плата

Член 54

Најниската плата во комуналните дејности во Република Македонија која претставува цена на трудот за најнискиот степен на сложеност се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач.

Страните во договорот најмалку два пати годишно вршат усогласување на најниската плата со движењето на платите во дејноста и на трошоците на живот според податоците на ДЗС.

Член 55

Основната плата на работникот утврдена со договорт за вработување се определува за еден месец и се изразува во работни часови.

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

Член 56

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

Група		**Степен на сложеност**
I - Работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование (основно образование или без основно образование)	....	1,00

II - Помалку сложени работи и задачи, со помош на едноставни средства на труд за кои се доволни усмени упатства (професионално образование по завршување на основно образовани - ПК)	....	1,25
III - Средно-сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појави на нови работи (образование кое трае 3 години -КВ)	....	1,45
IV - Посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација (средно образование кое трае 4 години)	....	1,60
V - Сложени работи и задачи кои бараат повисок степен на самостојност во нивното извршување (средно образование со квалификационен испит или одредена специјализација-ВКВ)	....	1,80
VI - Работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување(вишо образование)	....	2,10
VII - Работи кои бараат дополнително познавање на подрачјето на кое се работи со самостојност и креативност во нивното извршување(високо образование)	....	2,70
VIII - Сложени работи зависни од работната иницијатива и креативност на работникот,проектирање на работата и задачите(магистерско образование)	....	3,20
IX - Многу сложени работи кои бараат иницијатива и креативност на работникот со додатни специјалистички знаења потребни за нивно објавување (доктори на науки).	....	3,50

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и повисоки коефициенти за одделни степени на сложеност од утврдените со овој колективен договор.

Член 57

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

Член 58

Платата се исплатува еднаш месечно најдоцна до 15-иот ден по изминувањето на исплатниот период.

Платата се исплатува во готово или на друг безготовински начин.

Работодавачот односно лицето овластено од него е должно при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година на работникот да му достави и писмена пресметка на плата за платниот период.

3. Надоместок на плата

Член 59

Работникот има право на надоместок на плата:
1. За време на платено отсуство;
2. Во случаи определени со закон и
3. Во случаи кога не работи од причини на страната на работодавачот.

Член 60

Работникот има право на надоместок на плата во случаи на отсутност од работа поради:
1. Користење на годишен одмор;
2. Користење на платен вонреден одмор;
3. Дообразување за потребите на работодавачот;
4. Со закон определените празници;
5. Боледување;
6. Слободни денови;
7. Кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот;
8. За време на привремен принуден одмор.

Член 61

Работодавачот исплаќа надомест на плата во случај на неспособност на работникот за работа поради болест или повреди до 21 ден, (до 7 дена 70%, до 14 дена 80% и над 14 дена 90%), од платата што ја примил во претходниот месец.

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

За боледувања предизвикани од повреда при работа или од професионално заболеување надоместокот изнесува 100%.

Во случај на отворање на ново боледување во рок од 3 дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска

комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

Член 62

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

Член 63

За време на привремен принуден одмор работникот добива не помалку од 70% од платата што би ја добивал кога би работел.

Член 64

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

Член 65

Со колективен договор на ниво на работодавач, може да се воведе дежурство вон работното време (куќно дежурство).

На работникот од ставот 1 на овој член кој дежурството го обавува дома (куќно дежурство) му припаѓа надомест во висина до 35% од платата што ја остварува за ефективна работа.

4. Надоместок на трошоци поврзани со работа

Член 66

Работникот има право на надоместок на трошоци поврзани со работата и тоа за:
1. исхрана за време на работа;
2. превоз до и од работа;
3. службено патување;
4. теренски додаток;
5. користење на приватен автомобил за службени потреби;
6. одвоен живот од семејството;
7. смрт на работникот или член на неговото семејство;
8. потешки последици од елементарни непогоди;
9. непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување

10. јубилејни награди;
11. отпремнина при замиување во пензија;
12. надоместок за годишен одмор и новогодишен надоместок.

Член 67

Работникот има право на исхрана во текот на работниот ден.

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

Ако работодавачот нема економска оправданост да организира исхрана на работникот му се исплатува надоместок за исхрана. Висината на надоместокот за исхрана за време на работа изнесува најмалку 20% а најмногу 25% од просечно исплатената нето плата во Република Македонија за последните три месеци.

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

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

Член 68

На работникот на кого не му е обезбеден превоз до и од работа, а од местото на живеење до работното место е организиран јавен превоз, му се исплатува надоместок на трошоците за превоз над 2 км, во висина на возниот билет.

Член 69

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од 8% од просечната месечна плата во стопанството на републиката исплатена во претходните 3 месеци, како и надоместок на трошоците за превоз и ноќевање во целосен износ според приложена сметка.

Дневница за службено патување не следува на релации пократки од 70 км, освен ако времето поминато на службен пат е подолго од 12 часа кога се исплаќа дневница во висина од 50%.

За службени патувања во странство дневниците се исплатуваат во висина пропишана за рабтниците во органите на управата.

Член 70

Теренскиот додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.) се уредува согласно колективен договор на ниво на работодавач.

Член 71

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

Член 72

Работникот има право на надомест за одвоен живот согласно договорот за вработување и кога е упатен на работа вон од седиштето на работодавачот над два месеца, во висина од најмалку од 60% од просечната месечна плата во стопанството на Републиката исплатена во предходните 3 месеци.

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

Член 73

Надоместокот за службено патување, теренскиот додаток и надоместокот за исхрана меѓусебно се исклучуваат.

Член 74

Во случај на смрт на работник, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на трикратен износ од просечната месечна плата исплатена во Републиката претходните 3 (три) месеци.

Во случај на смрт на работник предизвикана од несреќа при работа, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на петкратен износ од просечната месечна плата исплатена во Републиката во предходните 3 (три) месеци.

Член 75

Во случај на смрт на член на потесното семејство на работникот (брачен другар или дете) му се исплатува надоместок во висина од 2 просечни плати исплатени во Републиката во претходните 3 (три) месеци.

Член 76

За потешки последици од елементарни непогоди, на работникот му се исплатува надоместок во висина од најмалку една месечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 (три) месеци.

Член 77

За непрекинато боледување, подолго од 6 месеци, поради повреда на работа или професионално заболување, на работникот му се исплатува надоместок во висина од една месечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 (три) месеци;

Член 78

За непрекината работа кај работодавачот на работникот му се исплатува јубилејна награда за навршени 10, 20 и 30 години работа.

Висината на јубилејната награда изнесува:

1. за 10 години .... до 100%;
2. за 20 години .... до 140%;
3. за 30 години .... до 200%;

од просечната месечна плата во стопанството на Републиката исплатена во предходните 3 (три) месеци.

Член 79

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

Остварувањето на ова право ќе се одреди по одредбите на досегашните колективни договори или овој Договор кои се поповолни за работникот.

Член 80

За деновите поминати на годишен одмор работникот добива регрес за годишен одмор во висина до една просечно исплатената нето плата во стопанството на Република Македонија во последните три месеци.

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

V. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 81

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

На работните места каде процесот на работа тоа го дозволува, работната недела по правило, трае 5 работни дена, односно 40 часа, а сабота и недела не се работи.

За одделни работни места со колективен договор на ниво на работодавач може да се воведе и шестодневна работна недела, при што вкупното неделно работно време не може да биде подолго од 40 работни часа.

На работните места каде процесот на работа трае непрекинато работата се организира во смени.

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

Работникот кој поради прерасподелбата на работното време во текот на една календарска година поминал повеќе часа на работа отколку што е определено во ставот 4 на овој член може да бара одработените часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време и да му се сметаат како работен стаж така што вкупниот годишен работен стаж да не изнесува повеќе од 12 месеци во една година или пак да му се пресметуваат во слободни денови.

Член 82

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

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

Работните места со особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи и должината на траењето на работното време на тие места ги утврдува надлежниот орган на работодавачот, со тоа што е должен предетходно да побара мислење од

репрезентативниот Синдикат за штетното дејство на посебните услови за работа и за начинот на нивното отстранување.

Посебните услови за работа на работни место со зголемена опасност од повреди и заболувања при работа, за секое работно место одделно, се утврдуваат со акт на работодавачот.

Член 83

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

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

Работодавачот врз основа на претходно изготвен елаборат, односно анализа и добиено мислење од репрезентативниот

Синдикат го утврдува работното време пократко од полното работно време, на работните места на кои работата се врши во три односно четири смени, под услов тоа скратување да придонесе за зголемувањето на продуктивноста на трудот и да не се нарушува процесот во работата.

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

Во случај на спреченост да стапи на работа во определената смена, работникот е должен навремено да го извести за тоа непосредниот раководител, кој е должен да преземе мерки за одредување на друг работник во смената на отсутниот работник.

Член 84

Работникот кој работи помалку од полното работно влреме (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување поради инвалидност и во согласност со прописите за здравствено осигурување поради медицинска рехабилитација ги остварува правата од задолжително социјално осигурување како кога би работел со полно работно време.

Работникот од став 1 на овој член има право на плаќање за работата според вистинските работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време.

Член 85

Договор за работување може да се склучи исто така и за работно време пократно од полното работно време (скратено работно време).

Член 86

Работа преку полното работно време (прекувремена работа) се воведува:
- во случај на исклучиво зголемување на обемот на работа;
- во случај кога е потребно продолжување на деловниот, односно производниот процес;
- во случај кога треба да се острани оштетување на средствата за работа за да не дојде до прекин на работниот процес;
- во случај кога е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето, имотот и прометот;
- и во други случаи на завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање.

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

Работа подолга од полното работно време, се воведува со одлука или усмен налог на работодавачот, односно работникот кого тој ќе го овласти.

Прекувремената работа може да трае најмногу 10 часа неделно, односно 190 часа годишно.

Работникот кој работел прекувремено над 150 часа годишно, а не отсуствувал од работа повеќе од 21 работен ден во текот на годината има право на додаток на плата во висина на една просечна плата во Републиката, освен отсуството од работа по основ на повреда при работа и професионално заболување.

За прекувремената работа се води посебна евиденција, а часовите за прекувремената работа се впишуваат во месечната пресметка на платата на работникот.

Член 87

Во случај на природна несреќа предизвикана од виша сила и други несреќни случаи како што се пожари или пак таква несреќа се очекува, работникот е должен да работи преку полното (дополнитело) работно време се додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета.

Член 88

Работата помеѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден се смета за ноќна работа.

Ако работното време е распоредено во смени, за ноќна работа се смета работата помеѓу 22,00 часот и 7,00 часот наредниот ден.

Пред воведувањето на ноќната работа која се врши со работници кои редовно работат ноќе работодавачот најмалку еднаш годишно треба да се консултира со репрезентативниот синдикат во поглед на:
- облици на ноќно работење;
- мерките за заштита при работа и мерките за социјална заштита.

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

VI. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Паузи и одмори

1.1. Дневен одмор

Член 89

За време на дневното работно време, работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути.

Работник кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза од 15 минути.

Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

Паузата може да се одреди дури по еден час работа и најдоцна 3 часа пред крајот на работното време.

Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работно време и за истото се исплатува плата.

Член 90

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

1.2. Неделен одмор

Член 91

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

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

1.3. Годишен одмор

Член 92

Работникот има право на годишен одмор согласно Закон и овој Договор.

На работникот, кој во календарската година има шест месеци работен стаж, му се обезбедува користење на годишен одмор во траење од 20 работни дена, зголемен според следните критериуми:
1. Должина на работното искуство (работен стаж);
2. Сложеност на работите на работното место;
3. Работа во смени;
4. Придонесот во работата;
5. Социјалните услови;
6. Неповолни услови за работа.

Член 93

Според должината на работното искуство (работен стаж), годишниот одмор се зголемува:

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

Член 94

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

1. со посебни овластувања и одговорност за .... 4 работни дена;
2. кои работат со VII и VI степен на сложеност за .... 3 работни дена;

3. кои работат со V, IV и III степен на сложеност за .... 2 работни дена;
4. останати .... 1 работен ден.

Член 95

На работникот кој работи во смени, годишниот одмор му се зголемува за 1 (еден) работен ден.

Член 96

За работа во неповолни услови на работното место годишниот одмор се зголемува за 1 (еден) работен ден (тешки услови за работа, немање модерни средства за работа итн.)

Член 97

Според социјалните услови во кои живее работникот, годишниот одмор се зголемува на:
1. самохран родител со 1 дете до 7 години возраст за 1 работен ден;
2. самохран родител со повеќе деца до 7 години возраст, за 2 работни дена.

Член 98

На работниците на кои времетраењето на годишниот одмор им се определува со критериумите на член 92 од овој Договор, може да им се определи годишен одмор најмногу до 26 работни дена.

Горната граница на годишниот одмор може да се зголеми за уште три дена во следните случаи:
- на работници помлади до 18 години;
- на инвалид на труд;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување;
- работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток;
- на повозрасен работник и тоа 57 години - жена и 59 години - маж.

2. Платен одмор

Член 99

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата до 7 (седум) работни дена во текот на една календарска година, во следните случаи:

1. за стапување во брак .... 5 работни дена;
2. за стапување во брак на деца .... 3 работни дена;

3. за раѓање или посвојување на дете	....	2 работни дена;
4. за смрт на сопружник или дете	....	5 работни дена;
5. за смрт на родител, брат или сестра	....	2 работни дена;
6. за смрт на родител на сопружник	....	2 работни дена;
7. за секое дарување крв	....	2 работни дена;
8. за селидба	....	1 работен ден;
9. за елементарни непогоди	....	3 работни дена;
10. за полагање стручен или друг испит за потребите на работодавачот	....	до 3 работни дена;
11. за смрт на дедо или баба	....	1 работен ден.

Во случаевите во ставот 1 од овој член 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 работата на работното место на работникот.

3. Отсуства

Член 100

Работник има право на отсуство од работа со надомест на плата, во следните случаи:
1. За време на празниците на Република Македонија, кои се определени како слободни денови од работа;
2. За време на неспособност на работа поради заболување или повреда до 21 работен ден;
3. За време на образување, дошколување и оспособување за потреби на работодавачот;
4. Право на платено отсуство од работа во траење од 4 часа неделно, има и работникот на кого работниот однос му престанува со отказ, заради барање ново вработување.

Член 101

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

Член 102

Работникот може да отсуствува од работа во текот на една календарска година без надомест на плата, најдолго три месеци, во следните случаи:
1. Неодложни лични работи;
2. Патување во странство;
3. Нега на член на семејство кој не е медицински индициран;
4. Специјализација и стручно усовршување што не е за потребите на работодавачот;
5. Изградба и поправка на куќа или стан;
6. Лекување на своја сметка;
7. Учество на културни приредби;
8. и други оправдани случаи по барање на работникот.

Работодавачот, односно работникот кого тој го овластил може да го одбие барањето за отсуство ако отсуството неповолно би се одразило на процесот на работата.

Член 103

Решенијата за отсуство од работа со надомест или без надомест на плата ги донесува работодавачот, односно работникот кого тој го овластил, по претходно поднесено писмено барање од работникот.

VII. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 104

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

2. Ако повеќе работници предизвикаат штета секој меѓу нив е одговрен за оној дел на штетата што ја предизвикал.

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

4. Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни.

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

Член 105

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

Непосредниот раководител кој дознал за штетата од работникот или пак непосредно, должен е штетата да ја пријави до работодавачот или лицето кое тој го овластил.

Пријавувањето на штетата се врши писмено или усно.

Пријавата особено мора да содржи: причинител на штетата, опис на штетата, време и место на причинување на штетата, околности под кои настанала штетата, приближна висина на штетата доколку може да се утврди, докази доколку постојат, работник кој ја пријавил штетата и друго.

За причинетата штета раководниот работник должен е да го извести работодавачот.

Член 106

Врз основа на поднесената пријава или лично сознание на работодавачот или работникот кого тој ќе го овласти, поведува постапка за утврдување и наплата на штетата.

Постапката од ставот 1 на овој член ја спроведува Комисија од три члена, формирана од работодавачот или работникот кого тој ќе го овласти.

Член 107

Комисијата ги испитува сите факти и докази кои се од влијание за правилно утврдување на причините поради кои настанала штетата, околностите прод кои настанала и висината на штетата, со сослушување на работниците сведоци, увид на лице место, увид во документацијата, сослушување на причинителот или причинителите на штетата, а може да одреди и вештачење и преземе други дејствија за утврдување на висината.

Висината на штетата се утврдува врз основа на докуметација на работодавачот, односно по пазарната цена на оштетеното добро.

Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето ќе се определи во паушален износ.

Член 108

За утврдената фактичка состојба, Комисијата составува записник, кој записник заедно со своето мислење го доставува до лицето кое ја формирало.

Одлука за надомест на штетата ја донесува работодавачот или работникот кого тој ќе го овласти.

Против Одлуката за надомест на штета, работникот има право на приговор до Управниот Одбор - Комисија за одлучување во втор степен, во рок од 8 (осум) дена од денот на приемот на Одлуката.

Член 109

Работникот кој му причинил штета на работодавачот е должен истата да му ја надомести веднаш по конечноста на Одлуката за надомест на штета донесена од надлежен орган на работодавачот.

Член 110

Работникот, може да се ослободи од плаќање на штетата целосно или делумно, ако штетата ја направил:
1. Да го заштити сопственото и здравјето и животот на други работници;
2. Да спречи настапување на поголема штета, и
3. Ако ги презел сите неопходни дејствија за нејзино спречување.

Одлука за ослободување донесува надлежниот орган кај работодавачот.

Член 111

На работник чии вкупен месечен приход по член на семејство е под 50% од износот на најниската нето плата утврдена со овој Договор, може да му се овозможи плаќање на штетата на рати.

Правото од ставот 1 на овој член може да се користи само по лично барање.

Член 112

Работодавачот одговара за штетата што ќе ја стори негов работник во работа или во врска со работата врз физичко или правно лице.

Работодавачот има право да бара од работникот да му ја надомести извршената исплата, доколку работникот штетата ја предизвикал намерно или од крајно невнимание.

Член 113

Работодавачот е одговорен да му ја надомести штетата на работникот која е предизвикана со кршење на неговите права од работен однос.

Ако работникот претрпи штета на работа или во врска со работата, работодавачот или работникот кого тој ќе го овласти, одлучува за надоместок на штетата според општите начела на одговорност за штетата.

VIII. ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДДЕЛНА КАТЕГОРИЈА РАБОТНИЦИ

Член 114

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

Член 115

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

Во областа на заштитата при работа за остварувањето на правата и обврските учествува и Синдикатот во согласност со закон, овој Договор и општ акт на работодавачот.

Член 116

При стапувањето на работа работникот се запознава со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа.

Член 117

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

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

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

Член 118

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

Работничка за време на бременост, раѓање и мајчинство има право на:
1. отсуство од работа;
2. право на надомест на плата согласно прописите за здравствена заштита;
3. не може да биде распоредена на работа со подолго работно време и ноќе;
4. други права утврдени согласно закон и овој Договор.

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

Член 119

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

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

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

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

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

Член 120

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

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

Член 121

Работодавачот обезбедува заштита на права на инвалидите со преостанатата или променатa работна способност согласно Законот за работни односи и прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

Член 122

На повозрасните работници, кои се определени со Закон, работодавачот, без нивна согласност не смее да им одреди прекувремена или ноќна работа.

IX. МИРУВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Член 123

На работникот му мирува работниот однос кај работодавачот во следните случаи:
1. Поради заминување на отслужување на воен рок, вршење на цивилна служба со надомест;
2. Ако е упатен во странство поради меѓународно-техничка или просветно културна и научна соработка;
3. Ако во согласност со работодавачот е упатен на стручно оспособување и усовршување во странство;
4. Ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;
5. Ако е избран или именуван на државa или јавна функција утврдена со закон;
6. Ако е осуден на казна затвор до 6 месеци;
7. Ако му е изречена воспитна или заштитна мерка и не може да ја врши работата за период пократок од 6 месеци;
8. Ако е поведена постапка за престанување на претпријатието, за кој период договорот му мирува и
9. Во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

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

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

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

X. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

1. Постапка и органи кои одлучуваат за правата, обврските и одговорностите на работникот

1.1. Со отказен рок

Член 124

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказен рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

(2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

(5) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

1.2. Без отказен рок

Член 125

Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе жалба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд.

Без оглед на роковите од ставовите (2) и (3) на овој член работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди и двостепеност во заштитата на правата на работниците.

XI. 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, Колективниот договор и Договорот за вработување.

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

Член 127

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

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

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 Листата на помирувачи односно арбитри што ја утврдуваа самите.

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

1. Постапка за помирување (мировен совет)

Член 129

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

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

По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од 3 (три) 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.

2. Постапка пред арбитража

Член 132

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

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

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

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

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

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

XII. ДОСТАВУВАЊЕ ПИСМЕНА ДОКУМЕНТАЦИЈА

Член 133

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

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

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

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

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

XIII. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧ

Член 134

Работодавачот се образува да овозможи спроведување и остварување на сите права од областа на синдикалното организирање на работниците утврдени и ратификувани со конвенции на меѓународни организации на трудот, законот и овој Договор.

Член 135

Синдикалните активности на синдикалниот претставник, работодавачот не смее да ги опструира и спречува.

Член 136

Работниците имаат право да се организираат во синдикат кај работодавачот во согласност со конвенции ратификувани од меѓународни организации, законот, овој Договор и Статутот на синдикатот.

Синдикатот самостојно одлучува за начинот на работа и застапување на интересите на своите членови кај работодавачот.

Член 137

Активноста на Синдикатот не може да се ограничи со одлука на органите на работодавачот.

Работодавачот е должен да создава услови за работење и дејствување на Синдикатот согласно закон и овој Договор, а особено:

1. На барање на Синдикатот да му се доставува податоци и информации за оние прашања што имаат непосредно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците;

2. Синдикатот да дава мислење и предлози во постапката за донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгледуваат мислењата и предлозите во присуство на претставник на Синдикатот;

3. Да се обезбеди просторни, стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот (бесплатно користење на телефон, факс, компјутер и возило за службени потреби), за остварување на синдикалните функции, собирање и уплата на синдикални членарини во согласност со Договорот за делување на Синдикатот склучен со работодавачот;

4. На претседателот и секретарот на СУТКОЗ, како и на претставникот на Синдикатот во подружниците им се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органот на управување како и да им се дозволи пристап на работните места во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот;

5. Дава мислења и предлози во постпаката за утврдување на одговорност на работниците за сторени повреди на работните обврски, како и застапување на работниците пред надлежните органи на работодавачот.

Член 138

Во случај на организациони промени, трансформација и приватизација на претпријатието, во целата постапка учествува синдикатот, работодавачот и основачот.

Член 139

На синдикат кај работодавачот му се доставуваат покани со материјали за седниците на органот на управување и се овозможува учество на неговиот претставник на седниците, кога се расправа за прашања од значење за економската и социјалната положба на работниците.

На Синдикатот му се доставуваат покани со материјали заради присуство на седниците на кои се разгледуваат мислења, предлози, иницијативи и барања, односно на кои се одлучува за поединечни права, обврски и одговорности на работниците.

Ставовите на Синдикатот доставени пред или на самата седница надлежниот орган е должен да ги разгледа и да заземе став по нив пред да донесе одлука.

Член 140

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

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

Член 141

Претставникот на синдикалната организација не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и неговото отпуштање од работа, поради синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, за

цело времетраење на мандатот и 2 години по истиот на мандатот, доколку постапувал согласно законот и овој Договор.

Член 142

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

Член 143

Синдикалниот претставник не може:
- да биде упатен на ППО;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност и согласност на синдикалната организација;
- да биде прогласен како технолошки вишок.

Овие одредби се однесуваат за сите членови на синдикалниот одбор кај работодавачот.

Член 144

Работодавачот пресметува синдикална членарина од нето платата на работникот и согласно Одлуката на Синдикатот ја пренесува на соодветната сметка.

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

Член 145

За правата, обврските и одговорностите од работниот однос на претставникот на синдикалната организација се применуваат одредбите на овој Договор.

XIV. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 146

Правото на штрајк кај работодавачот се остварува на начин и под услови утврдени со закон и овој Договор.

Синдикатот има право да повика на штрајк и да го поведе со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос во согласност со закон.

Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот, времетраењето и денот и времето на почетокот на штрајкот.

Штрајкот не смее да започне пред завршувањето на постапката за помирување, согласно со закон и акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таква постапка е предвидена со закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Член 147

На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвува и донесува правила за производно одржување и нужни работи кои несмеат да се прекинуваат за време на штрајк.

Правилата содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).

Со определување на работите од претходниот став не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определување на работите од став 2 на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Член 148

Организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите на закон или овој договор, не претставува повреда на договорот за вработување.

Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, во согласност со закон и овој Договор.

На работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк организиран во спротивност со закон или овој Договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување.

Работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајк.

За време на штрајк кој е организиран за остварување на правата на работниците уредени со закон, колективен договор и со Договорот за вра-ботување работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100% од основната плата на работникот со платени придонеси.

Член 149

Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно на законот, како и да бара надомест на штета која тој и работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајкот.

Член 150

Работниците имаат право на штрајк на солидарност и тој може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на 2 дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

Член 151

Штрајк во јавните претпријатија се организира согласно Законот за јавните претпријатија.

XV. ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 152

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

ППО се воведува со одлука на работодавачот врз основа на изготвена програма за надминување на тешкотиите во работењето по претходно информирање на Синдикатот.

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

Член 153

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

Член 154

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

Врз основа на одлуката на работодавачот за организирање на ППО, раководителите на работните единици изготвуват план за спроведување на ППО и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ППО, како и времетраењето на одморот.

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

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

Планот за спроведување на ППО содржи: бројот на работници кои се упатуваат на ППО, времетраењето на ППО поединечно за секој работник, број на работници кои остануваат на работа, работите кои се извршуваат од работниците кои не се упатени на ППО заради обезбедување на работите од член 153 од овој Договор.

По претставувањето на причината поради која бил организиран ППО, работодавачот со одлука утврдува дека се создадени услови за редовно производство, односно процес на работата.

Член 155

Работниците се упатуваат на ППО според критериуми:
1. Успешност во работата.
2. Стручна подготовка на работниците.
3. Работно искуство во струката.

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

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

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

При еднакво исполнување на критериумите од овој член, предност да останат на работа има:
- работник - самохран родител;
- еден од брачните другари;
- работник определен од раководителот на работната единица во која се организира ППО.

Член 156

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

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

Член 157

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

XVI. КОНТРОЛА НА ПРИМЕНА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 158

За контрола над примената на овој Договор, учесниците формираат комисија.

Секој од учесниците именува по 3 члена во комисијата од претходниот став.

Членовите на комисијата имаат претседател од своите редови.

Член 159

На одредбите од овој Договор толкување дава Комисијата за контрола над примената на Договорот.

Споровите меѓу учесниците на овој Договор ќе се решаваат со меѓусебно спогодување.

За спор во смисла на став 1 од овој член се смета нерешено право или друго прашање кое произлегува од примената на овој Договор или кое ќе настане како последица од

неприфаќање на предлог за измени и дополнувања на овој Договор, доколку учесниците имаат различни мислења во поглед на неговото решавање.

Споровите меѓу учесниците на овој Договор што не можеле да се решат со меѓусебно спогодување, се решаваат со усогласување.

XVII. ВАЖЕЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 160

Овој Договор се склучува за време од пет години од денот на потпишувањето, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на овој Договор.

По истекот на рокот за кој е склучен овој договор неговите одредби ќе се применуваат и понатаму се до склучување на нов Колективен договор.

Член 161

Во случај на статусни промени претпријатието, продолжува да важи Колективен договор кој бил во примена пред настанувањето на статусната промена и продолжува да важи за рокот утврден во член 157 на овој Договор.

XVIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 162

Постојните акти на работодавачот остануваат во примена доколку не се во спротивност со овој Договор.

Колективните договори на ниво на работодавачи да се усогласат со овој Колективен договор во рок од 3 месеци од неговото потпишување.

Член 163

На се што не е уредено со овој Договор непосредно ќе се применуваат одредбите на постојнтие закони и други прописи.

Член 164

Учесниците можат да вршат измени и дополнувања на овој Договор.

Предлогот образложне во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни по предлогот во рок од 30 дена.

Во случај другиот учесник да не го прифати предлогот или да не се изјасни по него во рок од став 2 од овој член, се применуваат одредбите од овој Договор за решавање на спровите меѓу учесниците.

Член 165

Започнатите постапки во кои се решава за правата, обврските и одговорностите на работникот, ќе се завршат според одредбите на овој Договор доколку истите се поповолни за работникот.

Член 166

Со влегување во сила на овој Договор престанува да важи Колективниот договор на комуналното стопанство потпишан на 20.07.1994 година.

Член 167

Овој Договор влегува со сила со денот на неговото потпишување и објавување во „Службен весник на Република Македонија".

Синдикат на работниците во угостителството, туризмот, комунално станбено стопанство, анаетчиство и заштитните друштва на Република Македонија	Здружение на работодавачите на комуналните дејности на Организацијата на работодавачите на Македонија
Претседател,	Претседател,
Горан Митевски, с.р.	**Зоран Георгиевски,** с.р.