



Врз основа на член 32 став (5) од Уставот на Република Македонија, член 203, 206, 210 став (1) и 219 став (1) од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13 и 113/14) и член 4 став (2) од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14 и 199/14), Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија и Здружението на работодавачи од финансиската дејност и дејностите од осигурување на Организацијата на работодавачи на Македонија склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА НЕЗАВИСНИ РЕГУЛАТОРНИ ТЕЛА

(Службен весник на РМ бр. 74/2015)

А. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор (во натамошниот текст: договор) се уредуваат, правата, обврските и одговорностите од работен однос на вработените во независните регулаторни тела, претставувани од Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија и Здружението на работодавачите од финансиската дејност и дејностите од осигурувањето, обемот и начинот на остварување на правата, обврските и другите прашања од интерес на работниците и работодавачот, како и начинот и постапката на решавање на меѓусебните односи.

Член 2

Работодавач во смисла на овој договор е независно регулаторно тело.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое кај работодавачот засновало работен однос врз основа на склучен договор за вработување на неопределено или определено работно време, со полно или неполно работно време.

Член 4

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работници



кои имаат склучено договор вработување кај работодавачот.

Член 5

За правата, обврските од работниот однос на работникот коишто не се утврдени со овој договор, се применуваат одредбите од колективните договори на ниво на работодавач, соодветните закони и општите прописи за работни односи.

Б. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ПОПОЛНУВАЊЕ НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 6

Пополнувањето на работните места кај работодавачот се врши преку спроведување на постапка за:

- вработување;
- мобилност преку распоредување; и
- унапредување.

Член 7

Постапката за вработување задолжително се спроведува во согласност со одредбите на Законот за административни службеници.

Член 8

Постапките за пополнувањето на работните места која се врши кај работодавачот преку мобилност преку распоредување и унапредување, се уредуваат со колективен договор на ниво на работодавач.

II. КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 9

(1) Работните места на работниците се класифицираат согласно со:

- одговорноста, целите, видот и сложеноста на работите и работните задачи на работното место; и
- потребните стручни квалификации, работното искуство во струката и други критериуми од значење за работното место.

(2) Критериумите од став (1), алинеја 2 од овој член, како посебни услови за работното



место се утврдуваат во Актите за внатрешна организација и систематизација на работните места кај работодавачот.

Член 10

Категориите на работните места, нивоата на работните места во рамките на различните категории и звањата на работниците кај работодавачот се уредуваат со колективен договор на ниво на работодавач.

III. СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

III.1. Стручно усовршување на работниците кај работодавачот

Член 11

(1) Работникот има право и обврска во текот на годината стручно да се усовршува врз основа на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и должност да го пренесе стекнатото знаење на другите работници кај работодавачот.

(2) Планот за стручно усовршување може да предвидува обуки и менторство.

III.2. Обуки

Член 12

(1) Обуките за стручно усовршување може да бидат генерички и специјализирани и истите можат да бидат организирани во училиница (сала) или преку интернет пристап од работно место на работникот.

(2) Генеричките обуки се вршат заради стручно усовршување на работниците согласно рамката на општи компетенции.

(3) Специјализираните обуки се вршат заради стручно усовршување согласно рамката во на посебните компетенции.

(4) Потребните средства за спроведување на обуките се обезбедуваат од буџетот на работодавачот.

(5) По завршената обука, на работникот му се издава потврда за успешно реализирана обука од страна на работодавачот, односно од институцијата која ја спроведува обуката.

(6) Меѓусебните права и обврски на работодавачот и работникот, кој е упатен на специјализирана обука, се уредуваат со писмен договор во кој се утврдува точниот датум



до кој работникот не може да побара престанок на работниот однос, како и неговата материјална одговорност сразмерна на средствата потрошени за реализација на обуката, доколку по негова вина или на негово барање му престане работниот однос пред утврдениот датум.

III.3. Годишна програма за генерички и специјализирани обуки за вработените

Член 13

(1) Работодавачот донесува годишна програма на генерички и специјализирани обуки за вработените, најдоцна до 1-јули во тековната година за наредната.

(2) Врз основа на донесената програма работодавачот, за секој вработен е должен да избере најмалку две генерички обуки годишно и истите да ги внесе во неговиот индивидуален план за стручно усовршување.

III.4. Менторство

Член 14

(1) Менторството е метод на пренесување на знаења и вештини. Истото може да биде советодавно или практично.

(2) Советодавното менторство е пренесување на знаења и вештини преку конкретни совети на менторот и се врши заради развој на општите компетенции на работникот.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое кај работодавачот засновало работен однос врз основа на склучен договор за вработување на неопределено или определено работно време, со полно или неполно работно време.

Член 4

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работници кои имаат склучено договор за вработување кај работодавачот.

Член 5

За правата, обврските од работниот однос на работникот коишто не се утврдени со овој договор, се применуваат одредбите од колективните договори на ниво на работодавач, соодветните закони и општите прописи за работни односи.



Б. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ПОПОЛНУВАЊЕ НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 6

Пополнувањето на работните места кај работодавачот се врши преку спроведување на постапка за:

- вработување;
- мобилност преку распоредување; и
- унапредување.

Член 7

Постапката за вработување задолжително се спроведува во согласност со одредбите на Законот за административни службеници.

Член 8

Постапките за пополнувањето на работните места која се врши кај работодавачот преку мобилност преку распоредување и унапредување, се уредуваат со колективен договор на ниво на работодавач.

II. КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 9

(1) Работните места на работниците се класифицираат согласно со:

- одговорноста, целите, видот и сложеноста на работите и работните задачи на работното место; и
- потребните стручни квалификации, работното искуство во струката и други критериуми од значење за работното место.

(2) Критериумите од став (1), алинеја 2 од овој член, како посебни услови за работното место се утврдуваат во Актите за внатрешна организација и систематизација на работните места кај работодавачот.

Член 10

Категориите на работните места, нивоата на работните места во рамките на различните категории и звањата на работниците кај работодавачот се уредуваат со колективен



договор на ниво на работодавач.

III. СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

III.1. Стручно усовршување на работниците кај работодавачот

Член 11

(1) Работникот има право и обврска во текот на годината стручно да се усовршува врз основа на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и должност да го пренесе стекнатото знаење на другите работници кај работодавачот.

(2) Планот за стручно усовршување може да предвидува обуки и менторство.

III.2. Обуки

Член 12

(1) Обуките за стручно усовршување може да бидат генерички и специјализирани и истите можат да бидат организирани во училница (сала) или преку интернет пристап од работно место на работникот.

(2) Генеричките обуки се вршат заради стручно усовршување на работниците согласно рамката на општи компетенции.

(3) Специјализираните обуки се вршат заради стручно усовршување согласно рамката во на посебните компетенции.

(4) Потребните средства за спроведување на обуките се обезбедуваат од буџетот на работодавачот.

(5) По завршената обука, на работникот му се издава потврда за успешно реализирана обука од страна на работодавачот, односно од институцијата која ја спроведува обуката.

(6) Меѓусебните права и обврски на работодавачот и работникот, кој е упатен на специјализирана обука, се уредуваат со писмен договор во кој се утврдува точниот датум до кој работникот не може да побара престанок на работниот однос, како и неговата материјална одговорност сразмерна на средствата потрошени за реализација на обуката, доколку по негова вина или на негово барање му престане работниот однос пред утврдениот датум.

III.3. Годишна програма за генерички и специјализирани обуки за вработените



Член 13

(1) Работодавачот донесува годишна програма на генерички и специјализирани обуки за вработените, најдоцна до 1-јули во тековната година за наредната.

(2) Врз основа на донесената програма работодавачот, за секој вработен е должен да избере најмалку две генерички обуки годишно и истите да ги внесе во неговиот индивидуален план за стручно усовршување.

III.4. Менторство

Член 14

(1) Менторството е метод на пренесување на знаења и вештини. Истото може да биде советодавно или практично.

(2) Советодавното менторство е пренесување на знаења и вештини преку конкретни совети на менторот и се врши заради развој на општите компетенции на работникот.

(3) Практичното менторство се остварува преку набљудување на работата на менторираниот работник, постојани консултации и преку практична работа и се врши заради развој на посебните компетенции на работникот.

(4) Ментор може да биде секој што е распореден на работно место со повисоко ниво од работникот кој е менториран.

(5) Менторот и менторираниот работник, по успешно завршеното менторство, подготвуваат изјави за завршено менторство.

IV. УПРАВУВАЊЕ СО ЕФЕКТОТ НА РАБОТНИЦИТЕ

IV.1. Систем за управување со ефектот

Член 15

Системот за управување со ефектот го сочинуваат утврдување на работните цели и задачи, утврдување на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и постапката за оценување на ефектот на работата на работникот.

IV.2. Утврдување на работните цели и задачи



Член 16

(1) Работните цели и задачи се утврдуваат врз основа на годишната програма за работа на работодавачот и/или согласно со стратешкиот план на работодавачот.

(2) Работните цели и задачи треба да бидат јасни, прецизни, мерливи и со утврдена временска рамка за извршување.

(3) Работните цели и задачи се утврдуваат од страна на работодавачот во соработка со работникот на крајот на постапката на оценување на работните достигнувања во декември во тековната година за наредната.

IV.3. Утврдување на план за стручно усовршување

Член 17

(1) Во индивидуалниот план за стручно усовршување се утврдува потребата за стручно усовршување на работниците, заради ефикасно извршување на утврдените работни цели и задачи и потребата од развој и унапредување на работните компетенции.

(2) Индивидуалниот план за стручно усовршување се утврдува од страна на работодавачот во соработка со работникот после поставувањето на работните цели и задачи.

IV.4. Континуирано следење на ефектот и оценување

Член 18

(1) Непосредно претпоставениот е должен континуирано да го следи ефектот на работатна работникот во текот на целата година и по потреба да предлага мерки за подобрување на истиот.

(2) Постапката за следење и оценување на ефектот на работникот се уредува со колективен договор на ниво на работодавач.

V. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

V.1. Дисциплинска одговорност

Член 19

(1) Работникот е лично одговорен за вршењето на работите и работните задачи од



работното место.

(2) За повреда на службената должност работникот одговара дисциплински.

(3) Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на работникот.

V.2. Видови на дисциплинска одговорност

Член 20

Работникот одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплински престап.

V.3. Дисциплинска неуредност

Член 21

Дисциплинската неуредност претставува полесна повреда на работната дисциплина, работните задачи, угледот на работодавачот или углед на работник кај работодавачот, и тоа:

- 1) непочитување на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- 2) неуредно чување на службените списи и податоци;
- 3) недоаѓање на работа два работни дена во текот на една календарска година без оправдување;
- 4) непочитување на обврската за носење на ознаките со личното име и звањето или називот;
- 5) неизвршување, несовесно, ненавремено или небрежно вршење на работните задачи со полесни последици од повредата;
- 6) непристојно однесување на вработениот при вршење на работа и работни задачи со полесни последици од повредата;
- 7) домаќинско користење и употреба на доверените финансиски средства и средствата за работа;
- 8) неоправдано неизвестување на непосредно претпоставениот, односно претседателот/работодавачот, за спреченоста за недоаѓање на работа во рок од три часа; и
- 9) одбивање на стручно оспособување и усовршување на кое работникот се упатува.

V.4. Дисциплински престап

Член 22

Дисциплински престап претставува потешка повреда на службената должност, работната



дисциплина, угледот на работодавачот или угледот на работникот, и тоа:

- 1) неизвршување, несовесно, ненавремено или небрежно вршење на работните задачи;
- 2) непристојно однесување на работникот при вршење на работа и работни задачи;
- 3) искажување и застапување на политичко уверување во вршењето на работните задачи, учество во изборни активности или други јавни настапи од таков карактер во текот на работното време, доведување во прашање на статусот на работник, како и вршење на партиски активности, носење или истакнување на партиски симболи во работната просторија;

- 4) одбивање на давање или давање на неточни податоци на институциите, односно на граѓаните и правните лица, доколку давањето на податоци е утврдено со закон;
- 5) незаконито располагање со материјалните и финансиските средства;
- 6) одбивање на вршење на работни задачи поврзани со работното место на кои е распореден;

- 7) одбивање на писмена наредба за извршување на работни задачи поврзани со работата издадени од непосредно претпоставениот, односно од работодавачот/претседателот, во случај на неодољна потреба;

- 8) преземање или нецелосно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети во работа;

- 9) предизвикување на материјална штета со намера или од крајно невнимание;

- 10) повторување на дисциплинска неуредност повеќе од два пати во тековната година;

- 11) примање на подароци или друг вид корист;

- 12) злоупотреба на статусот на работник;

- 13) злоупотреба на доверените овластувањата во вршењето на работните задачи;

- 14) злоупотреба на боледување;

- 15) злоупотреба на лични податоци;

- 16) злоупотреба на доверливи податоци;

- 17) оддавање класифицирана информација со степен на тајност утврдена со закон;

- 18) внесување и употреба, како и работење под дејство на алкохол или наркотични средства;

- 19) непридржување кон прописите за заштита од болест, безбедност и здравје при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и на прописите за заштита на животната средина;

- 20) поставување на личен финансиски интерес во судир со положбата и статусот на работник;

- 21) навредливо или насилничко однесување на работното место;

- 22) непостапувањето по обврската за оценување на работник.

Член 23

Дисциплинските мерки изречени поради утврдена дисциплинска неуредност и дисциплински престап, како и постапката за изрекување на дисциплинските мерки се уредува со колективен договор на ниво на работодавач.



VI. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

VI.1. Надомест за причинета штета

Член 24

- (1) Работникот, кој на работа или во врска со работата, намерно или од крајна небрежност ќе предизвика штета е одговорен за настанатата штета и е должен да ја надомести истата.
- (2) Постапката за утврдување на материјална одговорност се уредува со колективен договор на ниво на работодавач.

VII. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА

VII.1. Плата

Член 25

- (1) Работникот има право на плата.
- (2) Плата на работникот се уредува согласно со закон, одредбите на овој договор и договорот за вработување.
- (3) Платата се пресметува и исплатува најмалку еднаш месечно.
- (4) Платата на работникот за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15 следниот месец.
- (5) Платата на работникот се исплатува во паричен износ.
- (6) Работодавачот е должен да му достави писмена пресметка за пресметаните и уплатените придонеси на работникот, најдоцна 15 (петнаесет) дена од исплатата на платата, или дел од платата, надомест на плата, односно друг паричен надоместок, како и збирен годишен извештај по истекот на годината најдоцна до 31 јануари наредната година.

Член 26

- (1) Платата е составена од основната плата и додатоци.



Основна плата - Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место, стручната подготовка и стекнатите знаења и вештини) за кое работникот го склучил договорот за вработување.

Додатоци - основната плата на работникот се зголемува, по час за:

- прекувремена работа	35%
- ноќна работа	35%
- работа во три смени	5%
- работа во ден на неделен одмор	50%

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

(3) Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

(4) Правото на зголемена плата по основа на работа во три смени работникот го остварува само за деновите кога работникот работи во втора и трета смена.

(5) Работодавачот може да даде налог за вршење прекувремена работа и работа во денови на празници и неработни денови.

Член 27

Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

VII. 2. Надоместоци на плата

Член 28

(1) Работникот има право на надоместок на плата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со овој договор, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на плата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платен вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини од страна на работодавачот.



(3) Работодавачот исплаќа надоместок на плата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 30 (триесет) дена, а над 30 (триесет) дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

(4) Во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот, работодавачот исплаќа надоместок на плата и над 30 (триесет) дена, врз основа на записник од органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

(5) За професионални заболувања настанати од работата и повреди на работа, надоместокот се утврдува во висина од 100% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.

(6) Работникот е должен да ја достави оцената за привремена спреченост за работа, издадена од избраниот лекар од примарната здравствена заштита, односно од првостепената лекарска комисија на Фондот по предлог на избраниот лекар, до работодавачот во рок од 8 (осум) дена од денот на затворањето на оцената, односно во рок од 8 (осум) дена сметано од 16-от ден од дадената оценка за привремена спреченост за работа.

(7) Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел.

(8) Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеци во тековната година.

VII.3. Други надоместоци и примања

Член 29

На работникот може да му се исплатат и други надоместоци согласно колективен договор на ниво на работодавач.

Член 30

(1) Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работата во висина утврдена со закони и со овој колективен договор.



(2) Основицата за пресметување на другите примања на работниците претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во претходните три месеци.

(3) Висината на одделните надоместоци се утврдува во процент од основицата и тоа:

- за регрес за годишен одмор во износ од 60-100% од основицата;
- 8% за полна дневница за службени патувања во земјата - време поминато на службен пат подолго од 12 часа, за секои 24 часа;
- 4% за половина дневница се пресметува за службено патување коешто трае подолго од 8 часа, а пократко од 12 час;
- за службено патување коешто трае пократко од 8 часа не се исплатува дневница;
- дневницата за службени патувања во странство во висина што е пропишана согласно Уредбата за издатоци при службени патувања и селидби во странство што им се признава на органите на управата во тековни трошоци;
- 60% од основицата, за одвоен живот од семејството, кога работникот е распореден односно упатен на работа надвор од местото на постојаното живеалиште;
- Работникот работи на терен кога работата ја врши надвор од местото - седиштето на работодавачот и кога тие работи ги врши повеќе од 15 (петнаесет) работни дена непрекинато;
- теренски додаток во висина од 5% од основицата.
- Работникот има право на надоместок за користење приватен автомобил за службени патувања во висина од 30% од цена на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар.

(4) Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

(5) Теренскиот додаток се исплатува за секој ден поминат на работа на терен по истекот на деновите.

(6) Дневницата за службено патување и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 31

(1) Работодавачот ја исплатува и следнава парична помош:

- во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплатува сума во висина од 3 (три) просечни месечни нето плати по вработен, исплатени во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија;
- во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплатуваат и погребални трошоци во висина на фактурата од погребалното претпријатие, но не повеќе од 30.000,00 денари;
- во случај на смрт на член на неговото семејно домаќинство, (сопруг, деца, родители со



кои живее во заедница) се исплатува сума во износ од 2 (две) просечни месечни нето плати по вработен, исплатени во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) Работникот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои му припаѓа правото за парична помош.

(3) Работодавачот, ја донесува одлуката за исплата на парична помош согласно горенаведените основи.

Член 32

(1) На работникот кој е на боледување подолго од 6 (шест) месеци непрекинато, како и во случај на настапување на инвалидност, му се исплатува помош во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата по вработен, исплатена во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) Синдикатот може да помогне во поднесување на трошоците за лекување на работникот или дете на работникот на кого поради болест му е препишана долготрајна терапија, операција или пресадување на орган.

(3) Во недостиг на средства за поднесување на трошоците од став (2) на овој член, Синдикатот може да се обрати со барање до работодавачот.

(4) Работникот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои има право на помошта од став (1) и (2) на овој член.

Член 33

(1) Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, со кои е загрозен животот, здравјето или имотот на работникот во поголем обем, односно е настаната штета во поголем обем, на работникот му се исплатува помош во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата по вработен, исплатена во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) За утврдување на околностите, работникот доставува доказ.



Член 34

Во случај на селидба за потребите на работодавачот, на вработениот му следува надоместок во висина на вистинските трошоци за превоз на покуќнината, за што вработениот доставува соодветен доказ.

Член 35

(1) Вработениот кој врз основа на решение е суспендиран од страна на работодавецот, за времетраење на суспензијата има право на плата во износ од 60% од платата што ја примил за последниот месец пред донесување на решението за суспензија.

(2) За време на штрајк работникот има право на плата во висина од 60% од платата што ја примил претходниот месец.

Член 36

(1) Јубилејни награди и признанија им се доделуваат на работниците кои поминале најмалку 10 (десет) години непрекината работа кај работодавачот во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата по вработен, исплатена во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) По исклучок од став (1) на овој член, на работниците во годината кога ги исполнуваат условите за остварување право на старосна пензија, односно кога заминуваат во пензија не им се доделува и јубилејна награда за работен стаж.

(3) Работодавачот ја донесува одлуката за доделување на јубилејните награди и признанија.

Член 37

Работодавачот на вработените може да им исплати тринаесетта плата со платени придонеси, до 31 јануари за претходната година.

Член 38

Работодавачот на вработените може да им исплати новогодишен надомест во износ од најмалку 60% од основицата.

Член 39

(1) Работодавачот може да помогне во покривањето на трошоците за одржување на



спортските игри и за нивната подготовка.

(2) Трошоците во врска со физичката рекреација на работниците се на товар на работодавачот.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОТСУСТВА ОД РАБОТА ПО РАЗНИ ОСНОВИ

VIII.1. Работно време (полно работно време и прекувремена работа)

Член 40

Полно работното време не смее да биде подолго од 40 часа неделно. Работната недела трае 5 (пет) работни дена.

Член 41

(1) Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа подолга од полното работно време, а во одредени случаи да работи и во неработни денови (прекувремена работа) во случаите определени со Законот за работни односи и колективен договор на ниво на работодавач.

(2) Прекувремената работа од став (1) на овој член 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 може да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работа во смени.

(3) Работодавачот на работникот треба да му достави писмена наредба за прекувремена работа, работа во неработни денови и празници утврдени со закон, до завршување на работното време најдоцна еден ден пред прекувремената работа.

(4) Во вонредни случаи прекувремената работа може да се нареди усно, телефонски и по електронски пат. Усната или телефонската наредба за прекувремената работа треба во рок од 48 часа писмено да се потврди од страна на работодавачот или лице овластено од него.

VIII.2. Паузи и одмори

Член 42

Работникот има право на платен дневен, неделен и годишен одмор согласно Законот за работните односи и Општиот колективен договор, овој договор, ако не може да му се



ограничи со акт на работодавачот.

Член 43

(1) Работникот кој работи со полно работно време 8 часа има право на пауза од во траење од 30 минути.

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

(3) Паузата во текот на работното време е организирана на начин со кој се обезбедува непрекинато на работата во времето определено за работа со странки.

Член 44

Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато помеѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

Член 45

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

(2) Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

VIII. 3. Годишен одмор

Член 46

(1) Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 (дваесет) работни дена.

(2) Годишниот одмор може да се продолжи до 26 (дваесет и шест) работни дена.

Член 47

(1) Повозрасен работник согласно законите кои ја уредуваат областа на работните односи, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој чува дете со телесен и душевен недостаток има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

(2) Годишниот одмор може да трае најмногу до 26 работни дена, а за работник на овој член до 29 работни дена.

Член 48



Работникот кој за прв пат заснова работен однос се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, независно дали работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Член 49

Траењето на годишниот одмор се утврдува со решение донесено од страна на работодавачот или од него овластен работник, врз основа на правото на годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена зголемени за денови на годишен одмор врз основа на следните критериуми:

А) по основ на времето поминато во работен однос (вкупен работен стаж):

- до 5 години	1 ден
- од 5 до 10 години	2 дена
- од 10 до 15 години	3 дена
- од 15 до 20 години	4 дена
- од 20 до 25 години	5 дена
- над 25 години	6 дена

Б) по основ на степен на сложеност на работата на работното место:

- на работник со висока стручна подготовка	3 дена
- на работник со виша стручна подготовка	2 дена
- на работник со средна стручна и друга подготовка	1 ден.

Член 50

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

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

(3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 (дванаесет) работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

(4) Годишниот одмор кој не бил искористен во тековната календарска година заради отсуство поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година, ако во календарската година во која што му бил одреден одморот работел најмалку 6 (шест) месеци.



Член 51

(1) Распоредот на користење на годишниот одмор го утврдува одговорно лице на соодветната организациона единица кај работодавачот.

(2) Работодавачот е должен на работникот, најмалку 10 (десет) дена пред користење на годишниот одмор да му издаде решение донесено од работодавачот или одговорно лице, согласно одредбите од овој договор.

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

Член 52

Работникот не може да се откаже од правото на платен дневен, неделен и годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати.

Член 53

(1) Одобреното боледување во текот на користењето на годишниот одмор не се пресметува во годишен одмор.

(2) За користење на боледувањето работникот е должен во рок од 48 (четириесет и осум) часа да го извести Раководителот на стручната служба.

Член 54

(1) Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 (седум) работни дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак	3 дена
- за склучување на 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 селидба на семејството од едно во друго место	2 дена
- за селидба на семејството во исто место	1 ден



- за прв училишен ден на прваче 1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот 3 дена
- или за сопствени потреби
- за елементарни непогоди предизвикани од виша сила во објектот каде што вработениот во Агенцијата живее 3 дена

(2) Во случаите од став (1) на 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 работа.

(3) За отсуство од работа од став (1) на овој член се води евиденција од страна на работодавачот.

(4) Деновите на платениот одмор од став (1) на овој член по сите основи не може да биде поголем од седум работни дена во текот на една календарска година.

Член 55

(1) Доброволен крводарител има право на 2 (два) слободни дена за секое давање крв. Слободните денови се сметаат како работникот да е на работа.

(2) Работникот должен е да приложи потврда издадена од здравствена установа каде работникот дарувал крв.

Член 56

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

- за неа на член од семејството;
 - за изградба или поправка на куќа, односно стан;
 - за учество на културни и спортски приредби;
 - за учество на конгреси, конференции и слично;
 - за лекување и
- во други случаи по барање на работникот.

(2) За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

(3) Одлука за отсуство на работникот донесува работодавачот или одговорно лице, согласно на потребите на процесот на работа.

(4) Работникот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои го бара



отсуството од работа.

XI. ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

Член 57

(1) Работодавачот, согласно со законот и со овој договор, обезбедува услови и ги превзема потребните мерки за безбедност и здравје на работниците, во согласност со посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

(2) Работодавачот согласно со овој договор врши колективно осигурување на своите работници.

Член 58

Работодавачот обезбедува здравствени прегледи на работниците преку овластена здравствена установа согласно со посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 59

(1) Работодавачот преку претставник на работниците за безбедност и здравје при работа (во натамошниот текст: претставник), обезбедува: застапување на интересите на работниците во поглед на безбедноста и здравјето при работа, право на учество во утврдување на недостатоците и подобрување на условите за работа и на работната средина, како и право на вклучување во сите активности и нивоа кај работодавачот.

(2) Начинот на избор, обуката, како и начинот, формата и времето на нивно функционирање се уредува согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 60

(1) Работодавачот му овозможува на претставникот непречено извршување на неговата функција преку обезбедување на соодветното време и потребните средства.

(2) Претставникот има право на посебна обука за безбедноста и здравјето при работа специфична за функциите на работодавачот.

Член 61

(1) Работникот е должен за време на работата да ги користи сите предвидени заштитни средства и да се придржува кон правилата и упатствата за безбедна работа.

(2) Работодавачот во целост ги обезбедува средствата за оваа намена.



Х. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ЖЕНАТА, МЛАДИНАТА, ПОВОЗРАСНИТЕ И ИНВАЛИДНИТЕ

Член 62

Жената работник за време на работа, бременост, раѓање и родителство посебната заштита од работен однос ја остварува согласно Законот за работни односи.

Член 63

Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите на трудот, младината, повозрасните вработени во Агенцијата согласно одредбите од Законот за работните односи или со други закони.

XI. ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

XI.1. Видови на престанок на работен однос

Член 64

(1) На работникот му престанува работниот однос:
- со спогодба;
- по негово барање;
- по сила на закон и
- во други случаи утврдени со закон и овој договор.

(2) На работникот му престанува работниот однос со спогодба, кога со работодавачот ќе склучи писмена спогодба за престанок на работниот однос.

(3) На работникот му престанува работниот однос кај работодавачот, ако поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

(4) Во случај на престанок на работниот однос по барање на работникот, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос, освен ако со закон поинаку не е утврдено.

(5) На работникот му престанува работниот однос по сила на закон, ако:
- ја загуби работната способност со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на загубената работна способност;
- му престане државјанството на Република Македонија, со денот на доставувањето на решението за отпуст од државјанство на Република Македонија;
- биде осуден за кривично дело во врска со службената должност, со денот на



правосилноста на пресудата;
- му е изречена казна забрана за вршење професија, дејност или должност, со денот на правосилноста на пресудата;
- поради издржување на казна затвор во траење подолго од шест месеца, со денот на започнувањето на издржување на казната;
- со денот на исполувањето на законските услови за старосна пензија;
- неоправдано отсуствува од работа најмалку три работни дена последователно во еден месец;
- се утврди дека при вработувањето премолчил или дал невистинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување;
- во рок од три работни дена не се врати на работа по завршувањето на неплатеното отсуство поради стручното оспособување или усовршување;
- органот на државната управа, надлежен за инспекциски надзор, во рок од една година утврди дека вработениот е вработен спротивно на законските одредби и
- се исполнети други услови согласно закон.

(6) Решението за престанок на работниот однос на работникот го донесува работодавачот.

(7) Решението за престанок на работниот однос се врачува лично на работникот, по правило во работните простории, односно на адреса на неговото живеалиште, односно престојувалиште.

(8) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се прикачува на огласната табла во работните простории на работодавачот и по изминувањето на 8 (осум) дена од денот на огласувањето се смета дека врачувањето е извршено.

(9) Работникот има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до работодавачот.

ХП. СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА И РАБОТОДАВАЧ

ХП.1. Услови за работа на Синдикатот

Член 65

(1) Работодавачот е должен да создаде услови за активноста на Синдикатот во врска со заштитата на правата работниците од работен однос, утврдени со закон и колективен договор.

(2) Работодавачот обезбедува административни и технички услови за работа на



Синдикатот за остварување на синдикалните функции, како и услови за наплата на членарината (врз основа на писмена изјава од секој работник - член на СФОМ).

(3) Пресметување и уплата на синдикална членарина се врши согласно Одлуката за распределба на членарината на Претседателството на СФОМ.

Член 66

Синдикалните состаноци во текот на работното време се организираат и одржуваат на начин и во време кое не го попречува работењето, во договор со работодавачот.

Член 67

(1) По барање на Синдикатот, работодавачот му доставува податоци за прашањата коишто се однесуваат на остварувањето и заштитата на правата и интересите на членовите на Синдикатот и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката за донесување на акти поврзани со остварувањето и заштитата на правата и интересите на работниците.

(2) На претставникот на Синдикатот му се овозможува непречено комуницирање и консултирање со работодавачот за сите прашања врзани со остварување на функциите и активностите на Синдикатот.

(3) Работодавачот му доставува покани на претставникот на Синдикатот со материјали за Седниците на органот на управување во организацијата на работодавачот, на кои се одлучува за правата на работниците и му се овозможува негово учество.

Член 68

(1) Работниците имаат право на синдикално образование.

(2) Синдикалното образование опфаќа: учество на предавања, семинари, работни состаноци, конференции, конгреси, синдикални школи, соработка со други синдикати, учество на вработените на спортски и културни манифестации и други синдикални активности, што се организирани од страна на Синдикат кај работодавачот, односно СФОМ како повисоко ниво на здружување, што се значајни за работата на Синдикатот во целина.

(3) Работникот има право да користи платено отсуство за учество во активностите од ставот 2 на овој член во траење од најмногу 7 (седум) дена годишно.

(4) На претставникот на Синдикатот, по потреба, му се овозможува ослободување од работа за негово синдикално образование, но не повеќе од 30 (триесет) часа во текот на



месецот.

(5) Работодавачот или лице овластено од него ја донесуваат одлуката за користење платено отсуство од работа за оваа цел.

ХП.2. Остварување на правото на штрајк

Член 69

(1) Заради остварување на своите економски и социјални права од работен однос работниците можат да го остварат своето право на штрајк во согласност со закон.

(2) Штрајкот е организиран прекин на работата на работниците. Правото на штрајк кај работодавачот се остварува под услови утврдени со закон и овој договор, под услов ако оправданите барања на работниците не се решат по мирен пат, а потоа и во постапка за помирување, согласно закон и овој договор. Работниците слободно одлучуваат за своето ушество во штрајк.

(3) За време на штрајкот работниците се должни да го одржуваат минималното ниво на остварувањето на основните обврски и надлежности на работодавачот за што работодавачот и Синдикатот издаваат спогодбени правила.

ХШ. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 70

Во случај на индивидуален работен спор во поглед на неостварувањето на правата од работен однос или кршењето на било кое од правата на работникот утврдени со закон, овој договор и договорот на ниво на работодавач, договорот за вработување од страна на работодавачот, работодавачот и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на орган утврден со закон.

ХИВ. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ СПОРОВИ

Член 71

(1) Колективен работен спор, во смисла на овој колективен договор, се смета спор по повод склучување, примената, изменување и дополнување на овој договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.



(2) Евентуалните спорови потписниците на овој договор спорот ќе го решаваат спогодбено.

Член 72

(1) Споровите меѓу учесниците на овој договор што не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

(2) 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.

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

Член 73

(1) Лицата помирувачи, односно арбитраи страните во спорот ги бираат од листа на помирувачи односно арбитраи што ја утврдуваат самите.

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

XIV.1. Спогодбено решавање на споровите

Член 74

(1) За решавање на споровите помеѓу учесниците на овој договор се формира Комисија за усогласување, во рок од 5 месеци од денот на склучувањето на овој договор.

(2) Секој од учесниците именува по 3 (три) члена во Комисијата за усогласување.

(3) Со работата на Комисијата раководи претседател кого го избираат спогодбено членовите на комисијата од својот состав.

(4) Постапката за усогласување на споровите започнува со барање на еден од учесниците на договорот и треба да заврши во рок од 30 дена.

(5) Усогласувањето е неуспешно ако една од страните писмено изјави, но не пред почетокот на усогласувањето, дека истото го смета за неуспешно со посочување на причините.

Член 75



- (1) Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма (спогодба) и истото е обврзувачко за учесниците на овој договор.
- (2) Со усогласените ставови учесниците пристапуваат кон измени и дополнување на одредбите на овој договор.
- (3) Изменувањето и дополнувањето на овој договор со усогласените ставови треба да се заврши во рок од 30 дена од денот на завршување на постапката за усогласување.

XIV.2. Решавање на спор со помирување

Член 76

- (1) Во случај да спорот не се реши во постапката за усогласување, страните во спорот може да предложат спорот да се реши по пат на помирување пред посебен мировен совет.
- (2) Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.
- (3) Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Член 77

- (1) Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна, најдоцна во рок од 10 (десет) дена по неуспешното завршување на процесот на усогласување, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.
- (2) По добивањето на предлогот, другата страна е должна да одговори во рок од 5 (пет) дена.
- (3) Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 45 (четириесет и пет) дена, од денот на поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.
- (4) Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 78

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



спорот, постапката за помирување се запира со писмено констатирање и известување од страна на страната предлагач на помирувањето до другата страна и тоа во рок од 5 (пет) дена по изминувањето на рокот за покренување на постапката за помирување.

XIV.3. Решавање на спор со арбитража

Член 79

(1) Во случај на колективен работен спор кој што не е решен во постапката на помирување, спорот може да се решава пред арбитража со поднесување на иницијатива во рок од 15 дена од денот на запирањето на постапката за помирување.

(2) Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри (арбитражен совет).

(3) По поднесената писмена иницијатива од учесникот, се определува арбитер, односно се формира арбитражен совет во рок од 15 (петнаесет) дена од поднесувањето на иницијативата.

(4) Страните во спорот заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од листата на арбитри.

(5) Арбитерот или арбитражниот совет е должен да закаже расправа во рок од 8 (осум) дена од приемот на предлогот.

(6) На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

(7) Одлуката на арбитерот односно арбитражниот совет е конечна и извршна за страните во спорот.

(8) Постапката пред арбитража завршува во рок од 45 (четириесет и пет) дена од денот на определувањето на арбитерот односно формирањето на арбитражниот совет.

XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ И СПРОВЕДУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

XV.1. Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 80

(1) Секој од учесниците може да предложи изменување и дополнување на овој договор.

(2) Предлогот за изменување и дополнување се доставува во писмена форма до другиот



учесник кој е должен по предлогот да се изјасни во рок до 30 (триесет) дена.

(3) Во случај ако другиот учесник не го прифати, или не се изјасни по предлогот во рокот од став (2) на овој член, предлагачот може да започне постапка пред Комисијата за усогласување.

XV. 2. Спроведување на колективниот договор

Член 81

(1) Потписниците на овој договор се должни да ги спроведуваат одредбите од истиот.

(2) Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат поголеми права, од правата утврдени со овој договор.

XV.3. Отказ на колективен договор

Член 82

(1) Секоја од страните потписнички на овој колективен договор може да побара откажување на истиот, со писмено известување до другата страна.

(2) Во случај на барање на откажување, страната која го бара откажувањето е должна да предложи нов колективен договор со поднесувањето на откажувањето.

(3) Страните се должни да потпишат нов колективен договор во рок од 6 (шест) месеци од поднесеното барање за отказ на колективниот договор.

(4) Доколку во рок од 6 (шест) месеци не се потпише нов колективен договор автоматски се продолжува важноста на овој колективен договор.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 83

Овој колективен договор се склучува на неопределено време.

Член 84

(1) За следење на примената на овој колективен договор, учесниците формираат комисија.

(2) Комисијата од став (1) на овој член дава толкување на одредбите на овој колективен



договор.

(3) Секој од учесниците во овој колективен договор именува по 3 (три) члена во комисијата од став (1) на овој член.

Член 85

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

Бр. 0101-10

11 февруари 2015 година

Скопје

Синдикат
на работници од финансиски
организации на Македонија
Претседател,
Светлана Петровиќ, с.р.

Здружение
на работодавачи од финансиска дејност и дејностите
осигурување на ОРМ
Претседател,
Николина Миланова, с.р.

Бр. 0101-30

11 февруари 2015 година

Скопје

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