



Врз основа на член 3 и член 24 од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“, број 27/2014, 199/2014, 27/2016, 35/2018 и 198/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 143/2019 и 14/2020), член 4 од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“, број 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 80/2016, 127/2016, 142/2016, 2/2017, 16/2017 и 11/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 275/2019 и 14/2020) и член 203 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 3/2006, 44/2006, 66/2006, 16/2007, 57/2007, 77/2007, 106/2008, 161/2008, 63/2009, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 10/2010, 16/2010, 50/2010, 52/2010, 58/2010, 124/2010, 132/2010, 158/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012, 13/2013, 25/2013, 54/2013, 170/2013, 187/2013, 34/2014, 106/2014, 113/2014, 145/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 74/2015, 129/2015, 167/2015, 27/2016, 134/2016 и 120/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 110/2019), Министерството за информатичко општество и администрација надлежно за вработените во областа на државната администрација, од една страна и Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи, здруженија на граѓани на Република Македонија (УПОЗ), од друга страна, склучија

## **ГРАНСКИ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ОРГАНИ НА ДРЖАВНАТА УПРАВА, СТРУЧНИТЕ СЛУЖБИ НА ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА, СУДОВИТЕ, ЈАВНИТЕ ОБВИНИТЕЛСТВА, КАЗНЕНО-ПОПРАВНИТЕ И ВОСПИТНО-ПОПРАВНИТЕ УСТАНОВИ, ДРЖАВНОТО ПРАВОБРАНИТЕЛСТВО, ОПШТИНИТЕ, ГРАДОТ СКОПЈЕ И ОПШТИНИТЕ НА ГРАДОТ СКОПЈЕ, АГЕНЦИИТЕ, ФОНДОВИТЕ И ДРУГИТЕ ОРГАНИ ОСНОВАНИ ОД СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

(Службен весник 51/2020)

### **I. ОПШТИ ОДРЕДБИ**

#### **Предмет на колективниот договор**

##### **Член 1**

(1) Со овој колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите и други прашања во врска со работниот однос на вработените во органите на државната управа,



судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Градот Скопје и општините на градот Скопје, агенциите, фондовите и други органи основани од Собранието на Република Северна Македонија.

(2) Овој колективен договор не се однесува на вработените во областа на безбедноста, одбраната и разузнавањето, здравството, образованието и науката, културата, трудот и заштитата на децата, јавното информирање, комуналните и други дејности заради кои се основани јавните претпријатија.

## **Поимник**

### **Член 2**

(1) Работодавач во смисла на овој колективен договор се органите на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавни обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Градот Скопје и општините на градот Скопје, агенциите, фондовите и други органи основани од Собранието на Република Северна Македонија (во натамошниот текст работодавачот).

(2) Вработени во смисла на овој колективен договор се вработените кои засновале работен однос кај работодавачот од ставот (1) на овој член.

(3) Синдикат во смисла на овој колективен договор е Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија (УПОЗ), (во натамошниот текст: Синдикатот на УПОЗ).

## **Опфат и примена на Законот и на Колективниот договор**

### **Член 3**

Овој колективен договор е задолжителен и ги обврзува работодавачот и вработените од членот 2 во неговата непосредна примена.

### **Член 4**

(1) Со овој колективен договор се уредуваат поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за работните односи, Законот за судска служба, Законот за јавнообвинителска служба, Законот за извршување на санкциите, Законот за пожарникарство, други закони и Општиот колективен договор за јавниот сектор кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.



(2) Одредбите во овој колективен договор со кои се утврдени помали или понеповолни права од правата утврдени со законите и актите од ставот (1) на овој член се ништовни.

(3) Со поединечните колективни договори или со договорите за вработување може да се утврдат поголеми и поповолни обем на права за вработените, како и да се уредат прашања кои не се предмет на уредување на овој колективен договор.

#### **Член 5**

Синдикалните организации на Синдикатот на УПОЗ учествуваат со свој претставник во процесот на спроведување на вертикална функционална анализа, изготвување на правилниците за внатрешна организација и систематизација на работните места, како и на нивните измени и дополнувања.

## **II. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ВРАБОТЕНИТЕ**

#### **Член 6**

Вработениот е должен совесно да ги извршува обврските од работното место за кое склучил договор за вработување во време и на место, кои што се определени за извршување на работите, почитувајќи ја организацијата и деловната активност на работодавачот и општите и посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

#### **Член 7**

Општите права и должности на вработениот кои произлегуваат од работниот однос се уредени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за судска служба, Законот за јавнообвинителска служба, Законот за извршување на санкциите, Законот за работните односи, Закон за пожарникарство, друг закон, општите прописи за работните односи и овој и друг колективен договор.

### **Работно време**

#### **Член 8**

Работното време на вработените е флексибилно и започнува во 07:30-08:30 часот а завршува во 15:30-16:30 часот.

### **Работа во неработни денови**

#### **Член 9**



(1) Работа во деновите кои се неработни согласно закон, може да се предвиди само во случај на виша сила и зголемен обем на работа.

(2) Одредбите од ставот 1 на овој член не се однесуваат на работните места каде што не смее да има прекин на работниот процес.

## Паузи

### Член 10

(1) Вработениот има право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи и колективните договори.

(2) Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот може да ја користи и надвор од предвиденото време, со претходна согласност на раководното лице на институцијата.

(3) Во случаи каде според карактерот и природата на работите и задачите не се дозволува прекин на работата, како и во услови на работа со странки, паузата се организира на начин кој обезбедува непречено извршување на работата, а вработениот да го оствари своето право.

(4) Вработениот во текот на месецот може да се јави на работното место со задоцнување, а без притоа да биде санкциониран од работодавачот најмногу 4 часа во текот на еден месец.

## Годишен одмор

### Критериуми за утврдување на годишниот одмор

#### Член 11

(1) Годишниот одмор на вработениот се определува според следните критериуми:

1. Должина на работен стаж:
  - од една до 10 години работен стаж - 2 работни дена;
  - од 10 до 15 години работен стаж - 3 работни дена;
  - од 15 до 20 години работен стаж - 4 работни дена;
  - од 20 до 25 години работен стаж - 5 работни дена и
  - преку 25 години работен стаж - 6 работни дена.
2. Работа изложена на висок ризик:
  - од дополнителни еден до три дена, што ќе биде регулирано со поединечни колективни договори.

3. Други социјални и здравствени околности:



- самохран родител или старател со дете до 15 години - дополнителни 2 работни дена и
- самохран родител, родител или старател со дете со посебни потреби - дополнителни 6 работни дена.

## Член 12

(1) Вработениот има право три дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, за што мора да го извести работодавачот најдоцна 3 работни дена пред користењето.

(2) Во случај на итна и неодложна потреба (работи кои не зависат од волјата на вработениот и не можат однапред да се предвидат), вработениот има право да искористи еден ден од деновите наведени во ставот (1) на овој член, за што до крајот на работното време во денот на настанувањето на потребата за истото ќе го извести работодавачот.

(3) За користењето на деновите од ставот (1) на овој член работодавачот е должен да издаде решение против кое вработениот има право на жалба.

## Платено отсуство

### Член 13

(1) Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности до седум работни дена во текот на календарската година и тоа за:

- склучување брак - 5 работни дена;
- склучување брак на дете - 3 работни дена;
- раѓање или посвојување дете - 3 работни дена;
- смрт на сопругник или дете - 5 работни дена;
- смрт на родител, брат, сестра - 3 работни дена;
- смрт на родител на сопругник - 2 работни дена;
- смрт на дедо или баба - 1 работен ден;
- развод на брак - 3 работни дена (најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот);
- полагање на стручен испит за потребите на работодавачот - 3 работни дена;
- полагање на правосуден испит, магистратура или докторат - 3 работни дена;
- селидба на семејството од едно во друго место - 3 работни дена;
- селидба на семејството во исто место - 1 работен ден;
- елементарна непогода и климатски неповолен настан - 5 работни дена;
- елементарна непогода во домот (пожар, поплава и друг неповолен настан во домот за кој се доставува доказ) - 3 работни дена;
- кражба во домот - 1 работен ден;
- прв ден на прваче - 1 работен ден;
- доброволно дарување крв - денот на дарување на крв и 2 последователни работни дена и



- за учество на синдикални активности на вработените организирани од страна на Синдикатот на УПОЗ - деновите на одржување на тие активности.

## **Неплатено отсуство**

### **Член 14**

(1) Вработениот има право на неплатено отсуство од работа три месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за неа на болен член на семејството;
- за лекување со сопствени средства, непризнаени од Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија на своја сметка;
- за изградба, доградба, или поправка на куќа или стан;
- за учество во спортски или други манифестации што не се дел од синдикалните активности;
- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности или не се за потребите на работодавачот;
- за подготовка на правосуден испит;
- за подготовка на магистерски труд или докторат и
- за други неодложни лични работи.

(2) Користењето на неплатеното отсуство се остварува врз основа на решение од работодавачот по писмено барање од страна на вработениот, во кое се наведува основот за неплатеното отсуство и времето на користењето на отсуството.

(3) Работодавачот е должен за користење на неплатеното отсуство да донесе решение за неплатено отсуство, најдоцна 15 дена пред користењето на неплатеното отсуство.

(4) На вработениот му мируваат правата и обврските од работен однос за време на неплатеното отсуство.

## **III. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА**

### **Плата**

### **Член 15**

(1) Вработениот има право на плата, надоместоци и додатоци на плата согласно закон, општите прописи за работни односи, овој колективен договор и поединечните колективни договори.



(2) Платите, надоместоците и додатоците на плата на вработениот се обезбедуваат од Буџетот на Република Северна Македонија, од буџетот на општините, Градот Скопје и општините на градот Скопје, судскиот буџет и од други извори на средства утврдени со закон.

(3) Синдикалниот претставник учествува во процесот на подготвување на буџетот на работодавачот.

(4) Платата на вработениот се пресметува во бруто износ, а се исплатува во нето паричен износ еднаш месечно во тековниот месец за претходниот месец.

(5) Придонесите и персоналниот данок од доход на вработениот ги плаќа работодавачот државниот орган, локалната самоуправа, или институцијата, со исплата на платата во согласност со закон.

(6) Работодавачот е должен да води евиденција на платите, додатоците на платите надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и персоналниот данок од доход и за нив на вработените им се издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1 февруари во тековната година, за претходната година.

(7) Платата на вработените кои вршат помошно-технички работи со полно работно време и нормален учинок, не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон.

### **Додаток на плата за ноќна работа, работа во смени, работа во празник и прекувремена работа**

#### **Член 16**

(1) Вработениот има право на додаток на плата за:  
- ноќна работа;  
- работа за време на неделен одмор;  
- работа за време на празници утврдени со закон и  
- работа подолга од полното работно време.

(2) Основната плата на вработениот по час се зголемува за:  
- ноќна работа по 35%;  
- прекувремена работа по 35%;  
- работа во ден од неделен одмор 35% и  
- работа во три смени 5%.

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



(4) Додатоците меѓу себе не се исклучуваат.

(5) По исклучок, работодавачот е должен на вработениот наместо парични средства да му овозможи користење на слободни часови, односно денови.

## **Надоместување на трошоци поврзани со работата**

### **Член 17**

Вработениот има право на надоместување на трошоците поврзани со работата, како и други надоместоци, согласно општите прописи за работните односи и овој колективен договор, и тоа за:

- патни, дневни и други трошоци за службени патувања во земјата и странство;
- селидбени трошоци;
- трошоци за работа на терен;
- трошоци за погреб во случај на смрт на вработениот или член на неговото семејство (брачен другар и децата родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и децата земени на издржување);
- штета при елементарни непогоди;
- регрес за годишен одмор и
- трошок при подолго боледување на вработениот.

### **Член 18**

Основицата за пресметување на надоместоците на трошоците поврзани со работа претставува просечна месечна нето плата по работник во Република Северна Македонија исплатена во изминатата година.

### **Член 19**

(1) Вработениот има право на надоместување на трошоците поврзани со работа, утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- дневница за службено патување во земјата, доколку се обезбедени средства во буџетот на работодавачот;
- дневница за службено патувања во странство согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од Уредбата за издатоците за службени патувања и селидби во странство;
- теренски надоместок, во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.), во висина утврдена со поединечен колективен договор или акт на работодавачот;
- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци.



(2) Дневниците за службени патувања и теренскиот надоместок, меѓусебно се исклучуваат.

### **Дневница за службено патување во земјата**

#### **Член 20**

(1) На вработениот за време на службено патување во земјата му се надоместуваат трошоците за дневница, трошоците за превоз и трошоците за ноќевање.

(2) Дневницата за службено патување се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување до часот на враќање со превозното средство и тоа:  
- дневница во висина од 700,00 денари, ако службеното патување траело повеќе од 12 часа и  
- дневница во висина од 350,00 денари ако службеното патување траело од 8 до 12 часа.

(3) Одредбите од став (2) алинеја 1 и алинеја 2 на овој член, се однесуваат на општините, градот Скопје и општините во градот Скопје само доколку се предвидени средства за таа намена во буџетот на општините, градот Скопје и општините во градот Скопје.

### **Право на регрес за годишен одмор**

#### **Член 21**

(1) Вработениот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 9000,00 денари нето, под услов вработениот да работел најмалку шест (6) месеци во календарската година кај работодавачот.

(2) Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината, а најдоцна до крајот на тековната година.

(3) Правото на регрес за годишниот одмор има и вработениот кој во текот на календарската година се вработил кај друг работодавач во смисла на овој колективен договор.

(4) Одредбите од став (1) на овој член, се однесуваат на општините, градот Скопје и општините во градот Скопје само доколку се предвидени средства за таа намена во буџетот на општините, градот Скопје и општините во градот Скопје.

### **Право на парична помош**

#### **Член 22**



(1) Во случај на смрт на вработен, на неговото семејство му се исплаќа парична помош во висина од 30.000,00 денари.

(2) На вработениот, во случај на смрт на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоените деца и децата земени на издржување) му се исплаќа парична помош во висина од 15.000,00 денари.

(3) Во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци на вработениот му се исплатува еднократна парична помош во висина од една последна просечна нето плата исплатена кај работодавачот.

(4) Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, работодавачот може на вработениот да му исплати парична помош, најмалку во висината на една основица од просечна нето плата во Република Северна Македонија.

## **Испратнина**

### **Член 23**

Вработен кој заминува во пензија, има право на испратнина во висина од најмалку две основици од просечната месечна нето плата во Република Северна Македонија исплатена во претходната година.

## **Плата за време на годишен одмор и специјализирана обука**

### **Член 24**

За време на користење на годишниот одмор или обука за стручно усовршување на која е упатен од страна на работодавачот, вработениот има право на плата во висина што би ја примил во тековниот месец кога би бил на работа.

## **Плата за време на суспензија**

### **Член 25**

Вработениот кој врз основа на решение е суспендиран од работодавачот, за времетраењето на суспензијата има право на плата од 60% од платата што ја примил за последниот месец пред донесувањето на решението за суспензија.

## **Плата за време на штрајк**

### **Член 26**



За време на штрајк вработениот има право на плата во висина од 60% од платата што ја примил претходниот месец и придонеси од плата во цел износ.

## **IV. ИНФОРМИРАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ**

### **Член 27**

(1) Работодавачот е должен да обезбеди редовно и навремено информирање на претставникот на Синдикатот на УПОЗ за:

- процесот на спроведување на вертикална функционална анализа кај работодавачот;
- изготвување на правилниците за внатрешна организација и систематизација на работните места;
- општите акти и одлуки со кои се уредуваат правата и обврските на вработените и
- други прашања од заеднички интерес согласно општите прописи за работните односи и прописите за безбедност и здравје при работа.

(2) Информирањето се врши по писмен и електронски пат.

## **V. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ДЕЛУВАЊЕ НА СИНДИКАТОТ**

### **Член 28**

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на синдикалната организација членка на Синдикатот на УПОЗ, во врска со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со закон, овој или друг колективен договор.

### **Член 29**

(1) На претставниците на синдикалната организација членка на Синдикатот на УПОЗ им се овозможува непосредна комуникација со раководното лице на работодавачот или лице овластено од раководното лице на работодавачот.

(2) Синдикатот на УПОЗ изготвува список на синдикални претставници - членови на Извршниот одбор на синдикалната организација и на избраните и именуваните членови во органите на Синдикатот на УПОЗ и го доставува до раководното лице на работодавачот.

### **Член 30**

На барање на Синдикатот на УПОЗ, работодавачот доколку е во можност обезбедува и овозможува стручни, административни и технички услови за работа на синдикалната организација членка на Синдикатот на УПОЗ заради остварување на синдикалните



функции, како:

- умножување и печатење на материјали;
- користење на службено возило;
- телефон со излезна и интерна линија;
- интернет;
- простор за одржување на синдикални состаноци и
- други услови неопходни за функционирање на Синдикалната организација.

### Член 31

(1) За остварување на финансиско-сметководствени работи на синдикалната организација членка на Синдикатот на УПОЗ се обезбедува пресметка и уплата на синдикална членарина по доставување на писмено известување од Синдикатот на УПОЗ за висината на членарината. Таа се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата.

(2) Членарината од членовите на Синдикалната организација се исплаќа на сметката на Синдикатот на УПОЗ кој потоа ја распределува согласно Статутот и другите акти на Синдикатот на УПОЗ.

(3) Работодавачот е должен при исплата на платата да врши задршка и уплата на личните обврски на членот на Синдикатот на УПОЗ (кредит, набавка на производи и стоки на рати преку Синдикатот на УПОЗ).

(4) Вработениот при стапување во Синдикатот на УПОЗ потпишува пристапница.

(5) Стручната служба на Синдикатот на УПОЗ, по добиената пристапница од Претседателот на Синдикалната организација членка на Синдикатот на УПОЗ, ја известува Службата за финансиско-сметководствени работи на работодавачот која е должна да ја пресметува и уплатува членарината.

(6) Работодавачот не смее да одбие издвојување на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку стручните служби на Синдикатот на УПОЗ уредно и навремено достават известување и одлуката од став (1) на овој член.

(7) Работодавачот може да ја запре пресметката и исплатата на членарината на одреден вработен само со претходно писмено известување од Синдикатот на УПОЗ.

(8) Работодавачот не смее да ја запре исплатата на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку тој лично и непосредно се обрати на работодавачот.

### Член 32



(1) Работодавачот може да учествува во трошоците на организирање за едукација и обука, културни манифестации и спортски игри и средби кои ги организира Синдикатот на УПОЗ.

(2) Работодавачот и Синдикатот на УПОЗ можат да склучат и спогодба со која попрецизно ќе биде регулиран начинот на остварување на правата од ставот (1) од овој член.

### **Член 33**

Членот не може да истапи од Синдикатот на УПОЗ доколку користи синдикални поволности во вид на кредити, заеми, и други поволности, додека во целост не ги исплати сите обврски кон Синдикатот на УПОЗ.

### **Член 34**

(1) Претседателите на Синдикалните организации на Синдикатот на УПОЗ, нивните заменици, членовите на органите на синдикалните организации и Синдикатот на УПОЗ и поверениците кои учествуваат во работата на Синдикатот во Одборите и Комисиите имаат право на посебна заштита утврдена со ЗРО и колективните договори.

(2) Лицата од ставот (1) на овој член за време на нивниот мандат и две години од истекот на мандатот не можат да добијат отказ и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место, за синдикална активност, освен за дисциплинска одговорност по сторен дисциплински престап или ако му престане работниот однос по сила на закон.

(3) На лицата од ставот (1) на овој член, работодавачот треба да им овозможи ефикасно вршење на функциите на Синдикатот на УПОЗ, за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции, учество на спортски игри и други синдикални активности согласно Статутот и Програмата за работа на Синдикатот на УПОЗ со платено отсуство од работа за време на вршењето на посочените активности, и тоа:

- за претседателот и потпретседателот на синдикалната организација до 72 часа месечно;
- за членови на синдикални органи и тела до 56 часа месечно и
- за повереник на синдикалната организација до 32 часа месечно.

(4) По предлог на Синдикатот на УПОЗ и други членови на синдикалната организација може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго до 24 часа месечно.

(5) Членовите на Синдикалната организација на ниво на работодавач имаат право на платено отсуство од работа за учество на синдикални спортски игри, семинари, конференции, работилници, синдикални школи во траење од 10 работни дена годишно.



Овие денови не се сметаат заедно со деновите за отсуство предвидени со членот 12 од овој колективен договор.

## **VI. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК**

### **Член 35**

(1) Правото на штрајк вработениот го остварува во согласност со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за работните односи, Законот за административни службеници, Законот за судска служба, Законот за јавнообвинителска служба, Законот за извршување на санкции, Законот за пожарникарство, друг закон, актите на синдикатот и овој колективен договор.

(2) Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот.

(3) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да бидат наведени причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето, денот и времето на почетокот на штрајкот.

(4) При остварувањето на правото на штрајк вработените се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органот/институцијата и неопходно ниво на остварување на правата и интересите на граѓаните и на правните лица.

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

(6) Раководното лице кај работодавачот заедно со Претседателот на Синдикатот на УПОЗ спогодбено подготвуваат и донесуваат правила со кои се определува начинот на извршување на надлежностите, односно дејностите од јавен интерес на работодавачот за време на штрајк (кои не можат да се прекинат), бројот на вработени кои ќе ги извршуваат надлежностите за време на штрајк, како и начинот на обезбедување услови за правото на штрајк.

(7) Доколку раководното лице кај работодавачот и претседателот на Синдикатот на УПОЗ не се договорат во врска со наведеното од ставот (6) на овој член, тогаш како работни задачи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк ќе се сметаат само работите кои се нужни, а со чие прекинување би се предизвикала несразмерна штета за државата, граѓаните и работодавачот, која не би можела да се надомести со ниту една дополнителна мерка или активност по завршување на штрајкот.



#### **Член 36**

(1) За време на штрајк, работодавачот е должен на вработените да им уплаќа придонеси на плата во цел износ утврден со овој колективен договор кои му припаѓаат на вработениот за време на штрајк, доколку штрајкот е организиран поради непочитување на правата од овој колективен договор.

(2) Вработениот кој учествува во штрајк, не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите вработени, поради неговото учество во штрајк.

(3) Работодавачот во ниту еден случај и по ниту еден основ не може да го ограничи правото на штрајк, директно или индиректно да влијае на волјата на вработените, ниту пак преку други лица да презема активности за спречување на штрајкот.

#### **Член 37**

(1) Пред започнување на штрајкот, Синдикатот на УПОЗ и работодавачот се должни да отпочнат постапка на мирење најдоцна 7 (седум) дена пред започнување на штрајкот.

(2) Страните во постапката за мирење учествуваат со добра волја и преземаат дејствија за надминување на причините за штрајк.

(3) Постапката за мирење трае до три (3) дена.

(4) Доколку во постапката за мирење не е постигнат договор по прашањата кои се причина за штрајкот, штрајкот може да започне.

(5) Доколку во постапката за мирење се постигне договор меѓу страните, се склучува спогодба меѓу страните, со чие потпишување најавата за штрајк се повлекува.

#### **Член 38**

Организаторот на штрајкот за времетраењето на веќе започнат штрајк, може да преговара со раководното лице кај работодавачот за решавање на спорните прашања кои се причина за штрајк.

## **VII. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ**

#### **Член 39**

(1) Заради остварување на правата од овој колективен договор вработениот има право да поднесе барање односно приговор до работодавачот.



(2) Вработениот има право да присуствува во постапката кај работодавачот кој одлучува за поднесеното барање или приговор.

(3) Работодавачот е должен да соработува со претставникот на Синдикатот на УПОЗ за спогодбеното решавање на спорот.

## **VIII. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА**

### **Член 40**

(1) За решавање на спорите меѓу страните на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира Комисија за усогласување.

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

### **Член 41**

Постапката за усогласување започнува на барање на една од страните на овој колективен договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

### **Член 42**

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

(2) Со донесените решенија при усогласувањето се дополнува или изменува овој колективен договор.

### **Член 43**

(1) Ако постапката за усогласување е неуспешна, спорот се решава пред арбитражен совет кој спорот треба да го заврши во рок од 60 дена.

(2) Бројот на членовите на арбитражниот совет е непарен.

(3) Секој од учесниците именува по 2 арбитра, а претседателот го именуваат арбитраите спогодбено од регистарот на помирувачи и арбитра при Министерството за труд и социјална политика.

(4) Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

(5) Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен наслон.



## **IX. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР**

### **Член 44**

- (1) Овој колективен договор ги обврзува и важи за вработените и за работодавачите опфатени со овој колективен договор.
- (2) Одредбите содржани во овој колективен договор се применуваат непосредно и се задолжителни за вработените и работодавачите опфатени со овој колективен договор.

### **Член 45**

- (1) Страните на овој колективен договор и вработените на кои се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.
- (2) Заради повреда на обврските од овој колективен договор, оштетената страна или вработен на кој тој се применува може да бара надомест за претрпена штета.
- (3) Секоја страна може да предложи измена и дополнување на овој колективен договор.
- (4) Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другата страна која е должна да се изјасни во рок од 30 дена.
- (5) Во случај ако другата страна не го прифати предлогот за изменување и дополнување или не се изјасни по истиот во дадениот рок од став (2) на овој член, страната предлагач може да започне постапка за усогласување пред арбитражниот совет.

### **Член 46**

- (1) За следење на примената и за изменување и дополнување на овој колективен договор страните формираат Комисија за следење и измени и дополнувања.
- (2) Комисијата од ставот (1) на овој член дава и толкувања на одредбите од овој колективен договор.
- (3) Секој од учесниците на овој колективен договор именува по два члена во Комисијата, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

## **X. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

### **Член 47**



(1) Овој колективен договор се склучува за период од 2 години со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот.

(2) Овој колективен договор може да продолжи да важи ако страните на договорот, најдоцна 30 дена пред истекот на важењето склучат писмена спогодба со која ќе го продолжат важењето на овој колективен договор.

(3) Доколку не дојде до продолжување на овој колективен договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат до склучување на нов или негово продолжување.

## **РЕГИСТРАЦИЈА И ОБЈАВУВАЊЕ**

### **Член 48**

(1) Овој колективен договор и секоја негова измена и дополнување, пред нивното објавување се доставува за регистрација до Министерството за труд и социјална политика.

(2) Колективниот договор и неговите измени и дополнувања се објавуваат во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

## **ВЛЕГУВАЊЕ ВО СИЛА**

### **Член 49**

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

Бр. 0101-69/1  
6 февруари 2020 година  
Скопје

Синдикат на УПОЗ  
Претседател,  
Пецо Грујовски, с.р.

Бр. 08/1-1080/1  
14 февруари 2020 година  
Скопје  
За Работодавач  
Министер за информатичко  
општество  
и администрација  
Министер,  
Дамјан Манчевски, с.р.