



Врз основа на член 32, став 5 од Уставот на Република Македонија, член 217 од Законот за работните односи („Сл. весник на РМ“ бр. 158 од 9.12.2010) и член 3 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Сл. весник на РМ“ бр. 60/10), Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија - СФОМ и Здружението на работодавачи од финансиската дејност и дејностите од осигурување на Организацијата на работодавачи на Македонија, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА ДРУШТВАТА ОД ДРУГО МОНЕТАРНО ПОСРЕДУВАЊЕ И ДЕЈНОСТА НА ПОСРЕДУВАЊЕ ВО РАБОТЕЊЕТО ВО ХАРТИИ ОД ВРЕДНОСТ И СТОКОВИ ДОГОВОРИ

(Службен весник на РМ 97/2011, 189/2013)

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат односно доуредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос на работниците вработени во друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори, 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 остварувањето на правата, обврските и другите прашањата од интерес на работниците и работодавачот, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните односи.

Член 2

Работодавач во смисла на овој колективен договор е финансиската организација во финансиската дејност.

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, со пократко од полното работно време и со скратено работно време.



Член 4

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

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

Склучување на договор за вработување

1. Услови за склучување на договор за вработување

Член 5

Договор за вработување работодавачот може да склучи со секое лице кое ги исполнува општите услови утврдени со закон и посебните услови предвидени во актот за систематизација на работни места кај работодавачот.

За потребата од прием на нови работници одлучува работодавачот во согласност со потребите на процесот на работата, утврдени во актот за систематизација на работните места.

За Правата и обврските околу склучување на договорот како и условите за склучување, важат одредбите од Законот за работни односи и Колективниот договор на ниво на работодавач.

2. Проверка на способностите и знаењето за вршење на работите

Член 6

Проверката на способностите и знаењето за вршење на работите на кандидатите за вработување се остварува согласно постапка утврдена со интерните акти на работодавачот, или со Колективен договор на ниво на работодавач.

3. Пробна работа, приправнички стаж

Член 7

Работодавачот може со работникот да склучи договор за вработување на пробна работа согласно Законот за работни односи и Општиот колективен договор.

Член 8



Приправник може да заснова работен однос кај работодавачот согласно Закон и Општ колективен договор.

Член 9

Приправничкиот стаж трае најмногу 12 месеци.

Член 10

Пред истекувањето на приправничкиот стаж се врши оценување на способноста на приправникот за соодветното работно место.

Оспособеноста на приправникот ја оценува комисија овластена од надлежен орган кај работодавачот, а чии членови мораат да имаат најмалку ист степен на образование како и приправникот.

4. Распоредување на работник

Член 11

Работникот врши работи на работно место за кое засновал работен однос согласно договорот за вработување.

Член 12

Работникот во текот на траењето на работниот однос, во зависност од потребите на работодавачот, може да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка и тоа во следните случаи:

- поради настанати организациски промени;
- поради унапредување, согласно остварените резултати во работењето;
- ако престои укинување, или е намален обемот на работите;
- во случаи за подобра организација на работа, или користење на стручната и работната способност на работникот;
- за замена на отсутен работник за работи кои се од интерес за работодавачот, до неговото враќање на работа;
- кога се очекува на други работи работникот да оствари подобри резултати;
- при замена на ненадејно отсутен работник;
- при воведување на нови работи;
- ако се заканува непосредна опасност по здравјето и животот на работник
- ако работникот писмено го побара тоа и неговото барање биде прифатено од работодавачот;
- и во други случаи утврдени со интерен акт, или Колективен договор на ниво на работодавач.



За распоредувањето работникот потпишува анекс на договорот за вработување кој се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

Во случај работникот да одбие да го потпише анексот на договорот за вработување, со кој се распоредува на друго работно место, може да се поведе постапка заради повреда на работниот ред и дисциплина.

Член 13

Работодавачот не може да распореди работник од едно на друго работно место надвор од седиштето

- работничка за време на бременост;
- мајка со дете до 3 годишна возраст;
- инвалид;
- самохран родител.

Член 14

Работникот е должен времено да врши работи на работно место за кое се бара понизок степен на стручна подготовка од определен вид на занимање во исклучителни околности додека траат тие околности, но не подолго од 2 месеца и со усмен налог, кој треба да се потврди во писмена форма најдоцна во рок од 3 дена од денот на давањето на усниот налог

- во случај на виша сила;
- несреќа која настанала, или која непосредно претстои и може да настане и отстранување на дефекти;
- замена на ненадејно отсутен работник;
- непосредна воена опасност, или вонредна состојба;
- привремено зголемен обем на работа;
- во други итни, неодложни и неопходни потреби на процесот и организацијата на работа.

Одлуката за времено распоредување за вршење на одредени работи и времетраењето на вршење на тие работи, ја донесува надлежен орган кај работодавачот, или лице овластено од истиот.

Приговорот на работникот против актот за распоредување во случаите од ставот 1 на овој член не го задржува извршувањето.

Работникот од ставот 1 на овој член, има право на плата во висина на платата што би ја остварил кога би работел на своето работно место, ако тоа е поповолно за него.

5. Оценување на работникот



Член 15

За добивање на објективна оценка за индивидуалната работа, резултатите од работата, обемот на работата, остварениот придонес, ефикасноста, квалитетот и стручноста на работникот во извршувањето на задачите и работните обврски за остварување на поставените цели на организациониот облик, во кој што работи работникот и на работодавачот во целина, може да се врши оценување на работникот.

Оценувањето на работникот се врши согласно постапка, начин и критериуми утврдени со интерните акти на работодавачот или Колективниот договор на ниво на работодавач.

III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

1. Работно време

Член 16

Полното работно време на работникот кај работодавачот изнесува 40 часа во работната недела.

Член 17

Работодавачот може да воведо работно време пократко од 40 часа во работната недела, кога работата е организирана во смени, но не пократко од 36 часа за работниците кои работат во смени.

Правата на работниците од ставот 1 на овој член се изедначуваат со правата на работниците кои работат 40 часа во работната недела.

Член 18

Во исклучителни случаи работното време на работникот може да трае подолго од 40 часа, но не подолго од 8 часа во работната недела и најмногу 190 часа годишно, во случаи предвидени со Законот за работни односи.

Одлука за работа подолга од полното работно време, од ставот 1 на овој член, донесува надлежниот орган кај работодавачот, или лице овластено од него.

Приговорот против одлуката од ставот 2 на овој член не го задржува извршувањето на одлуката.



Член 19

Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа) во случаите определени со Законот за работни односи и во други случаи уредени со интерен акт, или Колективен договор на ниво на работодавач.

2. Паузи и одмори

Член 20

Работникот има право на платен дневен, неделен и годишен одмор согласно Законот за работни односи и Општиот колективен договор, а кое не може да му се ограничи со акт на работодавачот.

Член 21

Работникот има право на годишен одмор во текот на една календарска година во траење од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена.

Работникот кој за прв пат заснова работен однос, се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеца, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор по 2 дена за секој месец работа, ако:

1. во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;
2. му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Член 22

Траењето на годишниот одмор на работникот над 20 работни дена се определува врз основа на следните критериуми: времето поминато во работен однос, сложеноста на работите на работното место, условите за работа, здравствената состојба на работникот, работник помлад од 18 години.

Условите и критериумите наведени во став 1 на овој член може да се доуредат и со интерен акт или Колективен договор на ниво на работодавач.

Повозрасен работник од 57 години за жени и 59 години за мажи, работник со најмалку 60 % телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен



недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор, согласно Законот за работни односи.

Член 23

Должината на годишниот одмор на работникот по сите основи не може да изнесува повеќе од 26 работни дена, освен во случаите утврдени со Законот за работни односи, Општ колективен договор и Колективен договор на ниво на работодавач, каде може да се определи и подолго траење на годишниот одмор од 26 работни дена.

Член 24

При определување на траењето на годишниот одмор, саботите се сметаат како неработни денови, освен за оние работници за кои саботата е редовен работен ден.

Распоредот за користење на годишниот одмор го утврдува одговорното лице на соодветниот организационен дел кај работодавачот.

Планот за распоредот на користење на годишниот одмор се донесува најмалку 30 дена пред започнувањето на користење на годишните одмори.

Член 25

Годишниот одмор може да се користи и во два дела согласно Законот за работни односи .

Одобреното боледување во текот на користењето на годишниот одмор не се пресметува во годишниот одмор.

За користење на боледувањето работникот е должен во рок од 48 часа писмено да го известува работодавачот.

Член 26

За време на користењето на годишниот одмор на работникот му припаѓа надомест на плата во висина на платата што ја остварил во претходниот месец.

Член 27

Работникот има право на платен одмор поради лични и семејни околности, во должина до седум работни дена во една календарска година, во следните случаи:

- за стапување во брак

3
..... дена;



- за стапување во брак на деца	2 дена;
- за раѓање или посвојување на дете	2 дена;
- за смрт на сопружник или дете	5 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра	2 дена;
- за смрт на родител на сопружник	2 дена;
- за смрт на дедо или баба	1 ден;
- за полагање на стручен испит или друг испит за потребите на работодавачот	3 дена;
- за селидба на семејството од едно на друго место	2 дена;
- за селидба на семејството во исто место	1 ден;
- за елементарни непогоди	3 дена.

- и во други случаи утврдени со интерен акт, или колективен договор на работодавачот. За користење на правото на платен одмор во горенаведените случаи, по барање на работодавачот, работникот е должен да достави доказ за основаноста на околностите.

Во случаите од ставот 1 на овој член, платениот одмор се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Збирот на деновите по сите основи од ставот 1 на овој член, на работник кој во текот на една календарска година користи платен одмор по повеќе основи, не може да помине преку 7 работни дена, освен во случајот ако е упатен на стручно оспособување и усовршување.

Член 28

Работникот може да отсутува од работа без надомест на плата и придонеси од плата најдолго до 3 месеци во една календарска година, во следните случаи:

- за неа и лекување на член од потесно семејство (брачен другар, деца, родители);
- за лечење на товар на работникот;
- за изградба, или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;



- за други неодојни лични работи;
- и други случаи утврдени со закон, колективен договор или интерен акт на ниво на работодавач.

За време на користењето на отсуство без надомест од плата на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

Член 29

Одлука за користење на отсуство со или без надомест на плата, согласно овој колективен договор, донесува работодавачот, или овластен работник што тој ќе го определи.

Барањето на работникот за неплатено отсуство може да биде одбиено, ако се оцени дека таквото отсуство негативно ќе се одрази на процесот на работата.

Член 30

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв, кој може да го искористи во наредните 7 работни дена по давањето на крв.

3. Заштита на работниците при работа

Член 31

Работодавачот мора да ги обезбеди потребните услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство, на начин со кој се обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на работниците, и тоа:

- да го организира процесот на трудот на начин со кој се обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на работниците, односно да создава услови за работа и да презема мерки за заштита при работата со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната безбедност на работниците;
- да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања;
- да го запознае работникот со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа.

Работникот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со внимание заради обезбедување на својот живот и здравје, како и на животот и здравјето на другите работници.



Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознат со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивна примена согласно прописите за безбедност и здравје при работа.

Член 32

Синдикалната организација во друштвата за кои се однесува овој колективен договор има право да дава предлози и мислења во врска со остварувањето на заштитата при работа, особено при:

- планирање на унапредување на условите за работа;
- воведување нова технологија во работниот процес;
- промени од влијание за сигурноста, животот и здравјето на работниците.

Член 33

Работникот - жена не може да се распореди на работно место кое би можело штетно и со зголемен ризик да влијае на здравјето и животот, за време на бременост.

Работодавачот е должен да воведо повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете.

4. Плата и надоместоци од плата

1. Плата

Член 34

Работникот има право на плата.

Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работно место да исплаќа еднаква плата на вработените без оглед на полот.

Платата на работникот му се обезбедува од средствата на работодавачот сразмерно на извршената работа, во согласност со условите и критериумите утврдени со закон и колективен договор.

Платата е составена од: основна плата, дел за работна успешност и додатоци.

2. Плата соодветно на извршената работа

Член 35



Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок, утврдена врз основа на сложеноста на работните задачи не може да биде пониска од минималната плата утврдена за одделни степени на сложеност како и минималната плата согласно овој колективен договор.

Член 36

При утврдување на минималната плата ќе се поаѓа особено од трошоците на живот, економските можности, општото ниво на платите на дејност, нивото на продуктивноста, економичноста, рентабилноста социјалните давања и други економски и социјални фактори.

Минималната плата на работниците вработени со полно работно време во организациите потписнички на овој колективен договор ќе се утврди во рок од шест месеци од денот на потпишување на овој Колективен договор.

Член 37

Минималната плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и нормален учинок на работникот се утврдува така што износот на платата за најнизок степен на сложеност за одредено работно место се множи со соодветниот коефициент за одделен степен на сложеност предвиден за работното место на кое работникот работи.

Минималната плата ја утврдуваат и ја објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31 октомври.

Член 38

Коефициентите за сложеност на работните места ќе се утврдат дополнително со колективен договор на ниво на работодавач или интерен акт.

3. Додатоци на плата

Член 39

На работникот утврдената плата му се зголемува по час:

- за прекувремена работа	35%;
- за работа ноќе	35%;
- за работа во смени	5%;
- за работа во ден на неделен одмор	50%.



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

За извршените работи и поминатото време на работа од ставот 1 на овој член, раководителот на соодветниот организационен облик води евиденција.

Член 40

Работникот со намалена работна способност (инвалид на трудот), која настанала кај работодавачот, а кој е распореден на друго работно место по тој основ, не може да добива плата пониска од основната платата што ја имал пред распоредувањето.

Работникот со намалена работна способност предизвикана од старост и истоштеност, а кој е до 5 години пред исполнување на услови за пензија, поради што е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина на основната плата од претходното работно место, валоризирана со тековниот пораст на платите кај работодавачот.

Член 41

Работникот има право на 0,5% додаток на основната плата за секоја година работен стаж.

Член 42

На работниците кои работат со готовина на подрачјето на работа со населението-благајна може да им се исплати посебен додаток на плата, кој може да се предвиди со интерен акт, или Колективен договор на ниво на работодавач.

2. Надоместоци на плати

Член 43

Работникот има право на надоместок на плата согласно Законот за работни односи и Општиот колективен договор.

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

Работодавачот е должен да му исплати надоместок на плата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување,



со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

Работодавачот исплаќа надоместок на плата и во случаите на неспособност на работникот за работа заради негова болест, или повреди до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отварање 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.

Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така и во случај ако е така одредено со законот или друг пропис.

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.

Ако со овој закон, или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на минималната плата.

Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи.

Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде одлука и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

Член 44

Надоместокот по основ на придонесот од иновации, рационализации и други видови творештво се утврдува со договор склучен помеѓу работникот и работодавачот.

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 45

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работата во висина утврдена со закон и со овој Колективен договор.



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

Висината на одделните надоместоци се утврдува во процент од основницата и тоа:

- за регрес за годишен одмор, во износ најмалку во висина на 60% од основницата;
- новогодишен надоместок, во износ најмалку во висина на 60% од основницата;
- 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 за службени патувања во земјата - време поминато на службен пат пократко од 12 часа, а подолго од 8 часа;
- дневници за службени патувања во странство во висина што е пропишана согласно уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на државната управа им се признаваат во тековни трошоци;
- 60% од основницата, за одвоен живот од семејството, кога работникот е распореден односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и сл.), и тоа за престој повеќе од 30 денови, во висина од 2% од основницата, ако е обезбедено сместување и исхрана и во висина од 7% од основницата, ако е обезбедено само сместувањето.

Покрај горенаведените надоместоци, работникот има право и на надоместок:

- за надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил до 30% од највисоката цена на литар гориво, по поминат километар со патен налог;
- надомест на трошоците за селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци.

Член 46

Работникот има право на надоместок:

- во случај на смрт на работник на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на три основници;
- во случај на смрт на член на семејно домаќинство (сопругник, деца и родители на работникот), надомест во висина на две основници;
- при заминување во пензија, најмалку двократен износ од основницата;
- за јубилејна награда во висина на основницата - за најмалку 10 години непрекината работа кај ист работодавач, а со Колективен договор на ниво на работодавач или интерен акт може да се утврди право на јубилејна награда и за над 10 години непрекинат стаж кај ист работодавач;
- во случај на потешки последици од елементарни непогоди најмалку во висина на една основница;
- за непрекинато боледување подолго од шест месеци поради повреда на работа или



професионално заболување во висина на основицата;
- со Колективен договор на ниво на работодавач, или интерен акт може да се определат и други случаи во кои може да му се исплаќаат надоместоци на работникот.

Дневниците за службени патувања и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат. Примањата за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 47

На работниците вработени во дејноста може да им се исплати и дел од плата по основ на деловна успешност согласно политиката за наградување на работодавачот. Висината, начинот како и останатите аспекти се утврдуваат согласно интерните акти, или Колективниот договор на ниво на работодавач.

V. ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 48

Доколку настанат финансиски потешкотии, или намален обем на работа, работодавачот може да донесе одлука за упатување на работници на привремен принуден одмор, додека траат тие околности.

Член 49

Кога ќе настапат околностите од овој колективен договор, надлежниот орган кај работодавачот носи одлука за принуден одмор.

Во одлуката од ставот 1 на овој член, се утврдуваат причините за принудниот одмор, бројот на работниците кои ќе бидат упатени на привремен принуден одмор, надместокот на плата и времетраењето на принудниот одмор.

Член 50

Одлука за упатување на привремен принуден одмор донесува надлежниот орган кај работодавачот.

Приговорот поднесен против одлуката за упатување на работник на привремен принуден одмор го задржува извршувањето на одлуката.

По приговорот од ставот 2 на овој член одлучува второстепениот орган на работодавачот.

Член 51



Претставникот на Синдикалната организација на ниво на работодавач, не може да се упатува на привремен принуден одмор.

Член 52

Упатувањето на привремен принуден одмор трае се до престанувањето на причините поради кои е определен принудниот одмор.

Член 53

Надоместокот на плата за време на привремен принуден одмор изнесува 70% од основната плата на работникот за полно работно време и нормален учинок за соодветното работно место, остварена во претходниот месец.

VI. ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 54

Работодавачот има обврска да ги информира и консултира работниците согласно одредбите од Законот за работни односи.

VII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 55

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

Работникот е должен стручно да се оспособува и образува, доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и усовршување.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано за време на работното време, работникот има исти права како да бил на работа.

Обемот на работните денови наменети за стручното оспособување и образование се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособување и образование.

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му припаѓа надомест на трошоците поврзани со тоа.



VIII. СИНДИКАТ

1. Услови за работа на Синдикатот

Член 56

Заради унапредување, заштита на интересите на работниците и остварување на економските и социјалните права од работниот однос утврдени со закон, работниците имаат право да основаат Синдикат.

Член 57

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

Член 58

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

Синдикален претставник е Претседателот на синдикатот кај работодавачот.

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или од него овластено лице, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот.

Член 59

Работодавачот обезбедува административни и технички услови за Синдикатот за остварување на синдикалните функции, како и услови за членарината.

Член 60

Претставникот на Синдикатот има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го престанокот на неговиот работен однос поради членство во Синдикатот, или учество во синдикалните активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапува во согласност со закон и колективен договор.



Посебната заштита на претставникот на Синдикатот трае за време на неговиот мандат и најмалку две години по престанување на мандатот.

Член 61

Претставникот на Синдикатот, поради синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, ако постапува во согласност со закон и колективен договор, не може:

- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да биде прогласен како технолошки вишок.

Член 62

На претставникот на Синдикалната организација треба да му се овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Синдикатот и синдикалното образование и оспособување, во време траење од 40 часа месечно.

Член 63

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

3. Остварување на правото на штрајк

Член 64

Правото на штрајк работниците го остваруваат во согласност со закон.

На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

IX. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Член 65



Работникот кој намерно, или од крајна небрежност ќе направи штета во работата или во врска со работата одговара за настанатата штета и истиот е должен да ја надомести, ако:

- штетата настапила;
- штетата е предизвикана кај работодавачот;
- штетата е предизвикана на работа, или во врска со работата;
- ако постои вина кај работникот за штетата која настапила.

Член 66

Постапката за надомест на штетата се поведува со барање, од страна на непосредниот раководител на работникот.

Барањето за поведување на постапка се доставува до комисијата за утврдување на штета (во натамошниот текст: комисијата), составена од претседател и два члена, формирана со одлука од страна на одговорното лице кај работодавачот.

Барањето по правило содржи:

- име и презиме на работникот;
- време, место, начин и висина на предизвиканата штета;
- докази;
- последици;
- писмено изјаснување на работникот и
- потпис на подносителот на барањето.

Член 67

Одлука за надомест на штетата донесува работодавачот или лице овластено од него.

Работодавачот може целосно или делумно да го ослободи работникот од надоместување на штетата, доколку таа не е сторена со умисла, или доколку со исплата на надоместокот на штетата се загрозува неговата егзистенција.

Ако работникот во рок од три месеци од конечноста на одлуката не ја надомести штетата, работодавачот може да поведе постапка пред надлежниот суд.

Член 68

Работодавачот во согласност со закон одговара за штетата која работникот ја претрпел на работа или во врска со работата.

Работодавачот е должен во рок од 30 дена од денот на настанувањето на штетата да донесе одлука за надоместокот на штетата што работникот ја претрпел на работа, или во врска со работата.



Против одлуката за надомест на штета работникот има право на приговор до второстепен орган во рок од 8 дена од денот на доставувањето на одлуката. Одлуката на Второстепениот орган е конечна.

Работникот кој не е задоволен од конечната одлука има право да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

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

1. Престанок на работен однос со откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот

Член 69

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

- 1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните, или други обврски од работниот однос (лична причина), или
- 2) работникот ги крши договорните обврски, или други обврски од работниот однос (причина на вина) и
- 3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни, или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

Член 70

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување поради деловни и лични причини на работничките за време на бременост, раѓање и родителство и отсуство поради неа и чување на деца до тригодишна возраст.

Одредбата од ставот 1 од овој член се однесува и на посвоители на деца.

1.1 Престанок на работен однос со откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот поради лични причини

Член 71

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако работникот во рок од два месеци од доставеното



писмено предупредување од непосредниот раководител со кое се изразува незадоволство од извршување на неговите зададени работни задачи и обврски, не го подобри своето работење, документирано од страна на непосредниот раководител.

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот во горенаведниот случај, под услов за извршување на работните задачи и обврски на работникот претходно да му се обезбедени потребните услови за работа и да му се дадени соодветни упатства и насоки за остварување на работните задачи.

Под лична причина во смисла на став 1 од овој член особено се подразбира:

- незадоволително ниво на севкупна изведба на работата;
- неисполнување на поставени индивидуални цели(таргети);
- чести грешки при остварување на работните задачи и обврски;
- незадоволителен капацитет на разбирање на доделени должности, одговорности и работни задачи од страна на работникот;
- ненавремено исполнување на дадените задачи, со чести доцнења;
- недостаток на ориентираност кон клиентот, со неисполнување на барањата за опслужување, одржување и развој на деловниот однос со клиентите (ненавременост во услугата, љубезност, флексибилност, соодветна примена на продажните вештини, привлекување на нови клиенти);
- недостаток на способност и ангажман за вклучување и поттикнување на тимска работа
- неефикасни комуникациски способности, неспособност за изразување на своите ставови и идеи во индивидуални или групни ситуации, ниско ниво на способност за пренос на пораки на јасен, прецизен и разбирлив начин при усмено или писмено изразување на ставови и идеи;
- и во други случаи утврдени со Колективен договор на ниво на работодавач или интересен акт.

Член 72

Ако во рок од два месеца по приемот на писмено предупредување од страна на работодавачот, работникот не го подобри своето работење и работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски од страна на работниците, работодавачот ќе го извести претставникот на Синдикатот за намерата за донесување на одлука за откажување на договорот за вработување на работникот.

Синдикатот од претходниот став, по известувањето може да заземе став во рок од 5 работни дена и истиот да го достави до надлежниот орган на работодавачот.

1.2 Престанок на работен однос со откажување на договорот за вработување од



страна на работодавачот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Законот или друг закон, овој договор и договорот за вработување - причини на вина

Член 73

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работната дисциплина и работниот ред, неисполнување на обврските утврдени со Законот, овој договор и договорот за вработување, односно поради причина на вина, со или без отказан рок, при што откажувањето мора да биде извршено во целост.

Член 74

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување со отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Законот или друг закон, овој договор и договорот за вработување, особено ако работникот:

- не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- не се придржува кон кодексот на етика, или кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- не побара отсуство, или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуство од работа;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- со средствата за работа не постапува совесно, или во согласност со техничките упатства за работа;
- настане штета, грешка во работењето, или загуба, а затоа веднаш не го извести непосредниот раководител;
- не ги почитува прописите за заштита при работа, или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- предизвика неред и насилнички се однесува за време на работата;
- незаконски и неовластено ги користи средствата на работодавачот;
- ненаменски користи службено патничко возило;
- непристојно и грубо се однесува со колегите или странките што го нарушува угледот на работодавачот;
- одбива да работи со продолжено работно време;
- ако доаѓа на работа непристојно и неуредно облечен, или со своето однесување пред клиентите (јадење, пушење, читање на весници или друг печатен материјал кој не е поврзан со работењето и друго)го дискредитира работодавачот;
- непренесување на своето здобиено знаење со школување и стекнатото работно искуство



на колегите;
- ако на своето биро или шалтер остави изложени податоци, документи, пликоа и други печатени материјали кои неовластено лице може да ги прочита, односно да се запознае со нивната содржина;
- доколку на непосредниот раководител не ги пријави односите, или интересите кои можат да доведат до конфликт на интереси во извршувањето на дадените работни задачи, или доколку работникот не се дистанцира од учество во одлучувањето во случај кога постои конфликт на интереси;
- не ја респектира хиерархијата кај работодавачот;
- и во други случаи утврдени со интерни акти, или колективен договор на ниво на работодавач.

Член 75

Откажувањето на договорот за вработување поради вина, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина во случаите утврдени во членот 74, може да се изврши само доколку работодавачот претходно писмено го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на понатамошно неисполнување на истите.

Член 76

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина, или неисполнување на обврските утврдени со Законот, или друг закон, овој договор и договорот за вработување, особено ако работникот:

- неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
- го злоупотреби боледувањето;
- 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;
- внесува, употребува, или е под дејство на алкохол или наркотички средства;
- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот;
- оддаде деловна, службена тајна, или државна тајна;
- го злоупотреби, или пречекори даденото овластување;
- фалсификува исправи, или дава неточни податоци;
- прима и дава мито и други погодности во врска со работата;
- е овластен работник, а не извршува судски одлуки;
- одбива извршување на работни задачи од доменот на работното место или од доменот на неговиот организационен дел;
- присвојува средства за работа, или други предмети или права од имотот на работодавачот со цел за себе или други да се стекне со полза;



- потпишува акт со кој се нанесува штета на работодавачот;
- ако за време на работното време сам или со своите колеги игра игри (коцкање, карти, табла и сл.), или го користи персоналниот компјутер за истото;
- во случај кога работникот со својата работа, или со своето однесување креира лоша репутација на работодавачот;
- и во други случаи утврдени со интерни акти или колективен договор на ниво на работодавач.

Во врска со став 1 алинеа 2 од овој член, работодавачот има право да ја потврди здравствената состојба на работникот согласно законските прописи, со цел да ја провери неговата здравствена состојба.

Член 77

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на 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.

Член 78

По своја оценка, работодавачот може да донесе одлука со која работникот се отстранува од кај работодавачот, со надоместок во висина од 50% на платата која работникот ја примил претходниот месец до донесување одлука за отказ на договорот за вработување, ако:

- со неговото присуство кај работодавачот, непосредно се загрозува животот или здравјето на работниците или други лица, или се оштетуваат средства од поголема вредност;
- неговото присуство на работа и натамошна работа кај работодавачот штетно ќе се одрази врз работењето на истиот;
- со неговото присуство се попречува, или оневозможува утврдувањето на одговорноста за повреда на работните обврски и
- кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Член 79

Отказ на Договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските од страна на работникот, утврдени со Закон, Колективен договор, Акт на работодавачот и Договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите преку официјален извештај, од страна на надлежниот орган на работодавачот, кои се основа за



давање на отказот, односно во рок од 6 месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за давање на отказот.

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

Член 80

Барање за поведување на постапка поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од работното место донадлежниот орган на работодавачот може да поднесе, непосредниот раководител на работникот.

Во барањето се наведуваат повредите што работникот ги сторил, причините за истите, времето на сторување на повредата и други факти и околности за утврдување на повредата што е основ за престанок на работниот однос со отказ.

Член 81

Надлежниот орган кај работодавачот, може да покрене постапка по добивање на барањето, или на своја сопствена иницијатива, со донесување на одлука.

Врз основа на одлуката од став 1 на овој член се поведува постапка за прибирање на докази, изјави, или сослушување на сведоци и изведување на други докази.

Во постапката за прибирање на докази задолжително се бара изјаснување од работникот против кого е поведена постапката.

Изјаснувањето на работникот се врши со негова писмена изјава, или со усмено сослушување за кое се составува записник.

Работодавачот може да формира Комисија за прибирање на докази, изјави или сослушување на сведоци и изведување на други докази, заради утврдување на фактичката состојба за донесување на одлуката.

Доказниот материјал се доставува до надлежниот орган кај работодавачот и врз основа на овие докази се донесува одлука со која на работникот му се изрекува соодветна мерка, или работникот се ослободува од одговорност и постапката се запира.

Член 82



Одлуката за откажување на Договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна ја донесува надлежниот орган кај работодавачот или лице овластено од него, во писмена форма,

Работодавачот е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

Член 83

Против одлуката за, откажување на договорот за вработување со отказан роководносно одлуката за изрекување на парична казна, донесена од надлежниот орган кај работодавачот, работникот има право на приговор до второстепениот орган кај работодавачот, во рок од 8 дена од денот на врачувањето на одлуката.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ, односно паричната казна до донесувањето на конечната одлука по приговорот.

Второстепениот орган од став 1 на овој член е должен да донесе одлука во рок од 8 дена од денот на поднесување на приговорот.

Член 84

Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од 8 дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Приговорот против одлуката за одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на член 76 и 78 не ја задржува од извршувањето одлуката за отказ, односно одлуката за отстранување.

Член 85

Работникот има право, по негово барање, во постапката по приговор за утврдување на неговата вина, да биде застапуван од Синдикатот кај работодавачот.



1.3. Престанок на работен однос поради деловни причини

Член 86

Во случај на престанок на работен однос поради деловни причини, на поголем број работници, односно на повеќе од 150 работници, или 5% од вкупниот број на работници, кај работодавачот отказниот рок изнесува два месеци.

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

Член 87

Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување на договор.

Консултациите од став 1 на овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кој придружени социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници да се вработат или да се обучат.

За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Работодавачот е должен по завршување на консултациите од став 1 на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и консултациите со претставниците на работниците предвидени во став 2 од овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.



Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

По донесување на одлуката за престанок на работниот однос на работниците од деловни причини, работодавачот повторно ја известува службата за посредување при вработување, со доставување на одлуката и програмата од член 88.

Член 88

По извршените консултации согласно член 87, надлежниот орган кај работодавачот пред донесување на одлуката за отказ од деловни причини, донесува програмасо која ги информира работниците и Синдикатот за видот на промените и за нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос од деловни причини, мерките што ќе ги преземе за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбеди.

Член 89

Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

- вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;
- стручно оспособување (обука, преквалификација, или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач), или
- нов договор за вработување.

Член 90

Во постапката за евалуација заради определувањето на структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени на страна на работодавачот, односно поради деловни причини, независно од бројот на работници на кои им се откажува договорот за вработување од деловни причини, се утврдуваат следните критериуми при утврдувањето на приоритетот за задржувањето на работното место на работниците:

- Стручна подготовка и квалификација;
- Познавање на работата;
- Успешност во работењето;
- Вид и значење на работното место;
- Работен стаж кај работодавачот;



- - Здравствена
 - Економско-социјална состојба.
- Возраст;
состојба;

Со Колективен договор на ниво на работодавач, или интерен акт на работодавачот може да се утврдат и останати критериуми.

Вреднувањето со бодови (мерилата) на горенаведените критериуми, ќе се утврдат со колективен договор, или интерен акт на работодавачот.

Член 91

Во постапката за евалуација, примената на критериумите се спроведува со писмено произнесување од страна на овластените лица кај работодавачот.

Лицата кои ќе бидат овластени да ја спроведат евалуацијата треба да бидат претпоставени на работниците кои се евалуираат.

Член 92

Доколку според критериумите утврдени со овој Колективен договор работниците имаат ист број на бодови, предност да го задржат работното место имаат:

- самохран родител, односно самохран посвоител на дете до 7 години;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на труд и работници со професионално заболување;
- работник кој е до 5 години пред одење во пензија.

Член 93

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина и тоа:

1. До 5 години работен стаж една нето плати;
2. Од 5-10 години работен стаж две нето плати;
3. Од 10-15 години работен стаж три нето плати;
4. Од 15-20 години работен стаж четири нето плати;
5. Од 20-25 години работен стаж пет нето плати;
6. Над 25 години работен стаж шест нето плати.

Работодавачот може да одлучи да се исплати испратнина во поголем износ од износот утврден во ставот 1 на овој член.



Основицата за пресметка на испратнина, е просечната нето плата на работникот во последните 6 месеци пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

Испратнината се исплатува со денот на престанувањето на работниот однос.

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

Член 94

Во случај на престанок на работен однос поради деловни причини на помал број на работници, што значи помалку од 20 работникај работодавачот (што не преставува колективно отпуштање), отказниот рок изнесува 1 месец.

Надлежниот орган кај работодавачот пред донесување на одлуката за отказ од деловни причини донесува програма, со која ги информира работниците и Синдикатот за видот на промените и за нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос од деловни причини, мерките што ќе ги преземе за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбеди.

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

Член 95

Одлуката за престанок на работниот однос на работниците од деловни причини ја донесува надлежниот орган кај работодавачот.

По донесувањето на одлуката од став 1 на овој член, поединечните одлуки за престанок на работниот однос од деловни причини за секој работник поединечно ги донесува надлежниот орган кај работодавачот или овластено од него.

Член 96

Надлежниот орган кај работодавачот може да одлучи поради овозможување работникот да бара ново вработување, работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ од деловни причини за време на отказниот рок да не доаѓа на работа, при што работникот ќе ги ужива сите права од работниот однос како да бил на работа, вклучувајќи го и надоместокот на плата во висината на платата што би ја добил како да работел во тој период.



2. Престанок на работен однос со откажувањена договорот за вработување од страна на работникот

Член 97

Престанокот на работниот однос по барање на работникот се спроведува врз основа на писмено барање на работникот.

Отказниот рок за престанок на работниот однос од став 1 на овој член трае најмалку 30 дена, а не подолго од 3 месеци од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос, ако со работодавачот договорно не е регулирано поинаку.

Отказниот рок за престанок на работниот однос по барање на лице со посебни права и одговорности изнесува три месеци, освен ако со работодавачот не се спогодат поинаку.

За време на отказниот рок работникот е должен да ги врши тековните работи и да ги заврши започнатите работи. За време на отказниот рок работникот не смее да добива информации кои се деловна и службена тајна како и информации од значење за интересите на работодавачот, освен ако истите се неопходни за одржување на континуитет на работните процеси.

Член 98

За време на отказниот рок, работодавачот е должен, на работникот да му овозможи отсуство од работа 4 часа во текот на работната недела поради барање на ново вработување.

Времето на користење за барање на ново вработување го одредува работодавачот, во согласност со работникот.

За време на отказниот рок, на работникот му следува плата, согласно овој договор, сразмерно на времето поминато на работа.

XI. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 99

Заради остварување на правата од работен однос, 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. Постапката по барањето, односно приговорот на работникот е итна.

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.

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.

XII. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 100

За решавање на споровите и усогласување меѓу потписниците на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира мировен совет од три члена, од кои по еден определуваат потписниците на овој колективен договор и еден кој заеднички ќе го определат.

Член 101

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците на колективниот колективен договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

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

Со усогласените ставови учесниците пристапуваат кон изменување и дополнување на овој колективен договор.

Член 102

Ако постапката за усогласување е неуспешна спорот се решава пред Арбитражниот совет, кој спор треба да го реши во рок од 60 дена.

Број на членовите на арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по два арбитра, а претседателот го именуваат арбитраите спогодбено.

Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен насллов.



ХШ. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 103

Овој колективен договор се склучува за неопределено време.

Член 104

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

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

Во рок од 6 месеци од поднесеното барање за отказ страните се должни да потпишат нов колективен договор.

Доколку во рок од 6 месеци не се потпише нов колективен договор, автоматски се продолжува важноста на овој колективен договор.

Член 105

За следење на примената на овој колективен договор, учесниците формираат комисија. Комисијата од ставот 1 на овој член дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

Секој од учесниците во овој колективен договор именува по 3 члена во комисијата од ставот 1 на овој член.

Член 106

За се што не е предвидено во овој колективен договор, се применуваат одредбите утврдени во Законот и другите позитивни прописи од оваа област и Општиот колективен договор.

Организација на работодавачи на

Македонија

Здружение на работодавачи од финасиската
дејност и дејностите од осигурување

Претседател,

Николина Миланова, с.р.

Синдикат на работниците од финасиските
организации на

Македонија

Претседател,

Светлана Петровиќ, с.р.

ЗТЦ

ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ТРУДОВО И СОЦИЈАЛНО
ПРАВО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА