



Врз основа на член 216 од Законот за работните односи, Владата на Република Северна Македонија и Сојузот на синдикатите на Македонија на ден 18.7.2023 година, склучија

ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЈАВНИОТ СЕКТОР

(Службен весник на РСМ бр. 154/2023)

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат и доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите од работен однос во јавниот сектор на Република Северна Македонија и условите и начинот на остварување на правата и обврските од работен однос, во согласност со Закон.

Член 2

Работодавач во смисла на овој колективен договор е: орган на државната и на локалната власт и друг државен орган основан согласно Уставот на Република Северна Македонија и закон, како и институција која врши дејност од областа на образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштитата на детето, спортот, како и во други дејности од јавен интерес утврдени со закон, а организиран како агенција, фонд, јавна установа и јавно претпријатие основано од Република Северна Македонија или од општина, од градот Скопје, како и од општина во градот Скопје.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое засновало работен однос кај работодавач од член 2 на овој колективен договор.

Член 4

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и работниците во јавниот сектор.

Член 5

(1) Со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група, односно на ниво на работодавач и со договор за вработување или решение, можат да се утврдат поповолни права од правата утврдени со закон и колективен договор, ако тоа не е во спротивност со закон и овој колективен договор.



(2) Со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група, односно на ниво на работодавач и со договор за вработување или решение, не можат да се определат понеповолни права од правата утврдени со закон и овој колективен договор, а ако се определени, тие одредби се сметаат за ништовни и се применуваат одредбите од овој колективен договор и од закон.

Член 6

(1) Работодавачот кај кој има над 20 вработени може да преговара со синдикатот за склучување на поединечен колективен договор.

(2) Страните од ставот (1) на овој член се должни да преговараат за склучување на колективен договор, доколку една од страните побара да започнат преговори.

Член 7

Во случај на дискриминација и вознемирување на работно место, ќе се применуваат одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за заштита од вознемирување на работно место.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

Член 8

Работниот однос се заснова со потпишување на договор за вработување помеѓу работникот и работодавачот или со донесување на решение за вработување.

Член 9

(1) Оправдани причини на работникот за нестапување на работа на денот определен со договорот за вработување, односно решението, се:

- отсуство од работа поради смрт на син, ќерка, мајка, татко, брат, сестра и брачен другар, во траење предвидено со колективен договор;
- привремена спреченост за работа поради болест или повреда, во согласност со закон и колективен договор;
- покана од надлежен орган и
- други случаи утврдени со колективен договор, договор за вработување и решение за вработување.

(2) За причините од ставот (1) на овој член, работникот е должен писмено или електронски да го извести работодавачот во рок од 24 часа, започнувајќи од денот кога требало да се јави на работа.

(3) Работникот е должен да стапи на работа наредниот ден по денот на завршувањето на оправданата причина од ставот (1) на овој член, во спротивно ќе се смета дека работниот однос не е заснован.



Член 10

(1) Работникот е должен да врши и друга работа за која не засновал работен однос, а која е во рамките на неговите стручни квалификации (вид на образование), врз основа на писмен акт на работодавачот, се додека траат причините за тоа, но не подолго од два месеци во текот на една календарска година, во случаи кога:

- треба да се замени привремено отсутен работник;
- е зголемен обемот на работа;
- е намален обемот на работа на работното место на кое работи;
- се случила или непосредно се заканува елементарна непогода и
- треба да се завршат итни и неодложни работи.

(2) Работникот во случаите од ставот (1) на овој член има право на плата која ја примал на неговото работно место, како и додаток за извршената работа, утврден со закон или колективен договор.

III. ИЗВЕДУВАЊЕ НА ПРИПРАВНИЧКИОТ СТАЖ

Член 11

(1) Времетраењето на приправничкиот стаж може да се утврди со закон и колективен договор на ниво на сектор, оддел или група.

(2) На барање на работникот, времетраењето на приправничкиот стаж може да се скрати до 1/3, доколку за тоа даде согласност работодавачот.

(3) Начинот на организирањето и спроведувањето на приправничкиот стаж се уредува со акт од страна на работодавачот, доколку со закон не е поинаку определено.

IV. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 12

(1) Со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група, односно на ниво на работодавач, покрај причините утврдени со Законот за работните односи, Законот за административни службеници и Законот за вработените во јавниот сектор, може да се утврдат и други причини и случаи на неизвршување на работните обврски и кршење на работниот ред и дисциплина за откажување на договорот за вработување од лични причини од страна на работникот.

(2) Работодавачот е должен да води дисциплинска постапка за дисциплинска неуредност и престап, за што формира комисија составена од најмалку три члена, од кои еден е задолжително претставник на синдикат.

(3) Начинот и постапката за водење на дисциплинска постапка, доколку истата не е уредена со закон или колективен договор, работодавачот е должен да ја уреди со посебен акт.



V. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 13

- (1) Основната бруто плата на вработените во јавниот сектор е составена од:
 - просечна бруто плата и
 - коефициент на сложеност на работното место.
- (2) Просечна бруто плата е просечната месечна исплатена бруто плата по вработен во Републиката за претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика.
- (3) Коефициент на сложеност на работното место се утврдува со закон или колективен договор.
- (4) Основната бруто плата на вработените во јавниот сектор се пресметува на начин што просечната бруто плата се множи со коефициентот на сложеност на работното место.

Член 14

- (1) Основната бруто плата на вработените во јавниот сектор се зголемува за 10%, започнувајќи со исплатата на платата за месец септември 2023 година.
- (2) Доколку индексот на трошоците на живот во првите шест месеци во 2024 година, споредено со индексот на трошоците на живот за првите шест месеци во 2023 година надминува 3%, основната бруто плата на вработените во јавниот сектор се зголемува во процентуален износ за разликата до 3%.
- (3) Процентот на пораст на платата од ставот (2) на овој член се применува со исплатата на платата за месец септември 2024 година.

ДОДАТОК НА ПЛАТА ЗА РАБОТНА УСПЕШНОСТ

Член 15

- (1) Додаток на плата за работна успешност на работникот се определува врз основа на критериуми за квалитет и обем на извршената работа, креативност и инвентивност, продуктивност, економичност и заштеди во процесот на работење и користење на средствата за работа и на работното време и други мерила утврдени со закон, колективен договор или посебен акт на работодавачот.

ДОДАТОЦИ НА ПЛАТА

Член 16

- (1) Додатоците на плата кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, ноќна работа, работа на дежурство согласно закон, прекувремена работа, работа на државни празници и работа во неработни денови определени со закон, работа во недела и додаток за работен стаж, како и посебните услови при работа согласно закон и колективен договор, се пресметуваат како процент од основната бруто плата.



(2) Основната бруто плата на работник се зголемува по час за:

- прекувремена работа..... 35%
- работа ноќе.....35%
- работа во смени 5%
- работа во недела..... 50%

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

(3) Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

(4) Правото на зголемена плата по основ на работа во смени работникот го остварува само за деновите кога работи во смени организирани со периодично менување во рамките на вкупните 24 часа.

Член 17

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

НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 18

(1) Работникот има право на надоместок на плата во согласност со закон и колективен договор за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон и колективен договор, како и во случаите кога не работи од причини од страна на работодавачот или поради виша сила.

(2) Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, согласно закон;
- годишен одмор;
- оправдано отсуство од работа;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот и виша сила;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација, согласно со потребите на работодавачот;
- полагање испити за дообразование и стручно оспособување на работникот, заради сопствен интерес;
- синдикално образование и
- време на отказан рок.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од просечната бруто плата, доколку со закон или колективен договор поинаку не е определено.

(4) Доколку работникот за периодот кој се зема како основица согласно со ставот (3) на овој член не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската основна бруто плата, исплатена на ниво на сектор, оддел или група.



Член 19

(1) За време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, работникот има право на надоместок на плата, согласно со закон, во висина од:

- 70% за период до 7 дена;
- 80% за период до 15 дена;
- 90% за период над 15 дена и
- 100% за период над 30 дена, во случаи утврдени со закон и колективен договор.

(2) Во случаи на спреченост за работа поради професионални заболувања и повреди на работа, дарување на крв и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основицата.

(3) Основица за пресметка на надоместок на плата е просечната бруто плата на работникот во последните 12 месеци. Доколку работникот во тој период не примал плата, основица за пресметка е висината на најниската основна бруто плата, исплатена на ниво на сектор, оддел или група.

НАДОМЕСТУВАЊЕ НА ТРОШОЦИ ПОВРЗАНИ СО РАБОТАТА

Член 20

(1) Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работата, утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство согласно со Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство, што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.);
- за одвоен живот од семејството, доколку вработениот кој има семејство за издржување, за потребите на работодавачот е распореден на работно место што е надвор од местото за кое засновал работен однос и е надвор од местото на живеење;
- за користење на сопствен автомобил за потребите на работодавачот во висина од 20% од цената на еден литар гориво, што го користи автомобилот за секој изминат километар, доколку е издаден патен налог;
- за селидба во друго населено место, за потребите на работодавачот;
- во случај на смрт на работникот;
- во случај на смрт на член на потесно семејство на работникот, согласно закон;
- за непрекинато боледување подолго од 6 месеци;
- за отпремнина при заминување во пензија и
- за јубилејни награди.

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

(3) Надоместокот за одвоен живот од семејството и теренскиот додаток, меѓусебно се исклучуваат.

(4) Јубилејните награди се исплаќаат за непрекината работа кај ист работодавач за најмалку 10, 20, 30 и 40 години работен стаж во висина од најмалку:

- 50% од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 10 години стаж;
- 100% од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 20 години стаж;



- 150% од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 30 години стаж и
 - 200 % од просечната нето плата во Републиката во претходната година за 40 години стаж.
- (5) Основица за пресметување на надоместоците за трошоци поврзани со работата, претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Северна Македонија исплатена во последните 12 месеци.

РЕГРЕС ЗА ГОДИШЕН ОДМОР

Член 21

- (1) Вработените во јавниот сектор имаат право на регрес за годишен одмор, во висина од најмалку 30% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.
- (2) Со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.
- (3) Регресот за годишен одмор се исплатува еднократно во текот на годината, доколку во еден од претходните четири последователни квартали нема негативен раст на реалниот бруто домашен производ (БДП).
- (4) Основица за пресметување на регрес за годишен одмор претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Северна Македонија исплатена во претходната година.
- (5) По исклучок на ставот (1) на овој член, регресот за годишен одмор за 2023 година изнесува 10 000 денари, во нето износ.

Член 22

- (1) На работникот за време на службено патување во земјата му се надоместуваат трошоците за дневница, трошоците за превоз и трошоците за ноќевање. Дневницата за службено патување се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување, до часот на враќањето со превозното средство и тоа:
 - 100% од износот на дневницата, ако патувањето траело повеќе од 12 часа или
 - 50% од износот на дневницата, ако патувањето траело од 8 до 12 часа.
- (2) Доколку работникот во ист ден, дел од работното време го помине на работното место, а дел е на службен пат, кој е пократок од 8 часа, часовите поминати на службен пат над полното работно време му се сметаат за прекувремена работа.
- (3) Доколку за време на службеното патување се покриени трошоците на работникот за исхрана, превоз и ноќевање, му се исплатува 20% од износот на дневницата.
- (4) На работникот му се признаваат и други трошоци, што ги направил во врска со вршењето на работата, поврзани со службеното патување, по претходно овластување на работодавачот, односно од него овластено лице.



Член 23

За време на вршење на приправнички стаж, на работникот му припаѓа плата од најмалку 80% од основната плата за работното место за кое се оспособува, како и надоместоци и додатоци на плата, согласно закон.

РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 24

- (1) Полното работно време на работникот не може да биде подолго од 40 часа неделно.
- (2) Почетококот, распоредот и завршувањето на работното време, го утврдува работодавачот односно раководниот орган, во согласност со закон, актот на органот на државната управа од соодветната област или колективен договор на ниво на сектор, оддел или група.
- (3) На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работната способност, и не може да биде пократко од 36 часа во работната недела, во согласност со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група.
- (4) Работното време од ставот (3) на овој член се смета како полно работно време.
- (5) Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа; работа под зголемен атмосферски притисок; работа под зголемена бучава; работа во вода или влага; работа изложена на јонизиращки зрачења; работа со болни од заразни болести и со заразни материјали; работа на хируршки интервенции во операциони сали; работа во областа на психијатријата; работа со лица со најтешки пречки во психичкиот развој; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со нагризувачки материјали; работа на летачки персонал; балетски изведби; изведби со дувачки инструменти; изведби на играорци и оперски солисти; работа во близина на напон или под напон и работа на височина или длабочина.
- (6) Одобрение за работа дава министерството надлежно за работите од областа на трудот, по претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и од инспекцијата на трудот.
- (7) Работникот кој работи на работите од ставот (5) на овој член, не може да работи подолго од утврденото пократко работно време.

ГОДИШЕН ОДМОР

Член 25

- (1) Работникот има право на годишен одмор во текот на една календарска година во траење од најмалку 20 работни дена.
- (2) Годишниот одмор на вработениот се определува според следните критериуми:
 1. Должина на работен стаж, најмногу до три дена:
 - над една година до 10 години работен стаж, еден (1) работен ден;
 - над десет (10) години до дваесет (20) години работен стаж, два (2) работни дена и



- над дваесет (20) години работен стаж, три (3) работни дена.
- 2. Сложеност на работа, согласно нивото на степенот на образование:
 - работи од I-III степен сложеност, еден (1) работен ден;
 - работи од IV-V степен сложеност, два (2) работни дена и
 - работи од VI-VIII степен на сложеност, три (3) работни дена.
- 3. Работа изложена на висок ризик дополнителни еден (1) до три (3) дена, што ќе биде регулирано со поединечни колективни договори.
- 4. Други социјални и здравствени околности:
 - инвалид, три (3) работни дена;
 - работник со најмалку 60% телесно оштетување, три (3) работни дена;
 - самохран родител или старател на дете до 15 години, дополнителни три (3) работни дена и
 - самохран родител, родител или старател на дете со посебни потреби, дополнителни четири (4) работни дена.
- (3) Повозрасен работник од 57 години (жена) и 59 години (маж) има право на уште три (3) работни дена годишен одмор.
- (4) Основите од ставовите (2) и (3) на овој член, меѓусебно не се исклучуваат.
- (5) Со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група, односно на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други критериуми со кои ќе се определува должината на траењето на годишниот одмор.

ПЛАТЕНО ОТСУСТВО ОД РАБОТА

Член 26

- (1) Работникот има право на платено отсуство од работа заради лични и семејни околности до 10 работни дена во текот на годината во следниве случаи:
- за склучување на брак – пет (5) работни дена;
 - за склучување на брак на дете – три (3) работни дена;
 - за раѓање или посвојување на дете – три (3) работни дена;
 - за смрт на сопружник или дете – пет (5) работни дена;
 - за смрт на родител, брат или сестра – два (2) работни дена;
 - за смрт на родител на сопружник – два (2) работни дена;
 - за смрт на дедо или баба – еден (1) ден;
 - развод на брак – три (3) работни дена (најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот);
 - полагање на правосуден испит, магистратура или докторат – три (3) работни дена;
 - за селидба на семејството од едно во друго место – три (3) работни дена;
 - за селидба на семејството во исто место – еден (1) ден;
 - елементарна непогода и климатски неповолен настан – пет (5) работни дена;
 - елементарна непогода во домот (пожар, поплава и друг неповолен настан во домот за кој се доставува доказ) – три (3) работни дена;
 - кражба во домот – еден (1) работен ден;
 - за прв училишен ден на прваче – еден (1) работен ден;
 - за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот или за сопствени потреби три (3) дена и



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

(2) Во случај на прогласување на вонредна состојба или кризна состојба поради елементарни или друг вид на непогоди прогласени од страна на надлежен орган или институција, работодавачот може на работникот кој работи во правните субјекти, односно живее во подрачјата погодени од временските или елементарни непогоди, да одобри и поголем број на денови платено отсуство за периодот за кој е прогласена вонредна или кризна состојба поради елементарни или друг вид на непогоди.

(3) Во случаите од ставовите (1) и (2) на овој член, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот, без оглед на барањата на процесот на работа.

Член 27

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надоместок на плата, најдолго три (3) месеци во календарската година, во следните случаи:

- за нега на член на семејството;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси и конференции;
- за лекување во земјата и во странство;
- за патување во странство заради семејно обединување и
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група или на ниво на работодавач.

(2) Одлука по барање на работникот за отсуство од ставот (1) на овој член, донесува работодавачот или лицето што тој ќе го определи, во согласност со потребите на процесот на работата.

РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 28

Индивидуалните и колективните работни спорови се решаваат и по пат на мирно решавање, согласно со закон.

ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 29

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

(2) Информирањето се врши на начин соодветен на информацијата што треба да се пренесе и може да се однесува за сите или за одредена група работници по нивно барање.

(3) Информирањето може да биде писмено или усно, преку овластен претставник.



(5) Содржината и обемот на информирањето се уредува со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група, односно на ниво на работодавач.

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

(7) Репрезентативниот синдикатот на ниво на работодавач, избира или именува претставник за информирање и консултирање, а доколку нема таков, претставникот се избира од редот на работниците, за што се информира работодавачот.

Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа

Член 30

(1) Претставникот за безбедност и здравје при работа го избираат работниците од своите редови, а во институциите каде има синдикат, на синдикален собир на мнозинскиот синдикат на ниво на работодавач, по предлог на синдикатот.

(2) Бројот на претставниците зависи од бројот на работниците во институцијата, согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

(3) Претставниците за безбедност и здравје при работа, имаат заштита исто како и синдикалните претставници, согласно Законот за работните односи.

СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 31

Работникот има право и должност на стручно усовршување и професионален развој преку континуирано образование и обуки, преку посета на генерички и специјализирани обуки, организирани во училиница или преку интернет пристап од работното место, се со цел унапредување на компетенциите и својата кариера.

УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 32

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

(2) Активноста на синдикатот и на неговиот претставник во согласност со ставот (1) на овој член, не може да се ограничи со акт на работодавачот.

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



Член 33

(1) На барање на синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците и ги разгледува мислењата и предлозите на синдикатот во постапката на донесување одлуки или решенија по истите, во насока на остварувањето на правата на работниците.

(2) На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот или од него овластено лице и со членовите на синдикатот кај работодавачот, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на синдикатот.

(3) На овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање, кој не е вработен кај работодавачот, работодавачот е должен да му овозможи непречена комуникација и синдикална активност.

Член 34

Работодавачот обезбедува просторни, стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на репрезентативниот синдикат.

Член 35

(1) Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност заради вршење на синдикална активност во согласност со закон и колективен договор, ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи и престанок на неговиот работен однос.

(2) Посебната заштита на синдикалниот претставник трае за време на неговиот мандат и две години по престанокот на мандатот.

Член 36

Синдикална заштита имаат претседателот на синдикалната организација, членовите на извршните органи на синдикалните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 37

(1) Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на синдикатот, синдикално образование и оспособување.

(2) Начинот, времето и условите за отсуствата од работа на синдикалниот претставник, се уредуваат со колективен договор на ниво на сектор, оддел или група, односно на ниво на работодавач.



Член 38

На член на синдикатот кој е избран, односно именуван во органите на синдикатот, а чие вршење бара привремено да престане да извршува работи и работни задачи кај работодавачот, му мируваат правата и обврските од работен однос и има право, по престанување на функцијата што ја вршел, во рок од пет работни дена, да се врати кај работодавачот на работа, на работното место кое одговара на неговата стручна подготовка.

ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 39

Кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на повреда на некое негово право утврдено со закон, колективен договор, договор за вработување или решение или за остварување на истото, работодавачот е должен да соработува со синдикалниот претставник.

Член 40

(1) Работникот има право да присуствува во постапка пред второстепен орган кој одлучува за отстранување на повреда на негово право утврдено со закон, колективен договор, договор за вработување, односно решение или за остварување на истото и притоа да биде застапуван од синдикатот.

(2) Работникот кој отсутствува од работа во случајот од ставот (1) на овој член, се смета дека бил на работа и по таа основа не може да му се намалува платата.

ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 41

(1) Секоја од страните на договорот може да предложи изменување и дополнување на овој колективен договор.

(2) Предлогот за изменување и дополнување на овој колективен договор во писмена форма се доставува до другата страна на договорот, која е должна да се изјасни во рок не подолг од 60 дена.

СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 42

(1) За следење на примената на овој колективен договор страните формираат комисија, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.



(2) Секоја од страните на овој колективен договор именува по три члена во комисијата од ставот (1) на овој член.

Член 43

Комисијата од член 42 на овој колективен договор, дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 44

(1) Овој колективен договор може да се откаже три месеци пред истекот на неговата важност.

(2) Откажувањето на овој колективен договор се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето.

(3) Другата страна, на предлогот за откажување на колективниот договор е должна да одговори или да започне постапка за преговори, најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот.

Член 45

(1) Доколку во рокот од член 44 став (3) од овој колективен договор страната не се произнесе, важноста на колективниот договор продолжува се до потпишување на нов колективен договор.

(2) По откажувањето на колективниот договор секоја од страните може да предложи склучување на нов колективен договор.

(3) Откажувањето на колективниот договор се објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија.“

ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 46

(1) Овој колективен договор се склучува за време од две години. По истекот на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби и понатаму се применуваат се до склучување на нов колективен договор.

Член 47

(1) Начинот на пресметување на бруто платата согласно член 13 од овој колективен договор, започнува да се применува од 01.03.2025 година.

(2) Страните на овој колективен договор се обврзуваат да склучат спогодба со која ќе ги утврдат коефициентите на сложеност на работното место (на две децимали), најдоцна до декември 2024 година.

(3) Доколку страните на овој колективен договор во рокот утврден во ставот (2) на овој член, не склучат спогодба, коефициентот на сложеност на работното место се



пресметува на начин што основната бруто плата на вработениот исплатена за месец септември 2023 година се става во однос со просечно исплатената бруто плата по вработен за 2023 година, согласно објавените податоци на Државниот завод за статистика, зголемен за 5%.

(4) Коефициентот на сложеност на работното место ќе се усогласува со номиналниот раст на БДП, доколку истиот е понизок од растот на просечната бруто плата.

(5) Доколку растот на номиналниот БДП е негативен, платите не се намалуваат.

Член 48

Правото на јубилејни награди од член 20 став (4) од овој колективен договор, започнува да се остварува од 2024 година.

Член 49

Овој колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето, пред нивното објавување се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Член 50

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

Бр. 0101-249/1
18 јули 2023 година
Скопје

Сојуз на синдикатите на
Македонија
Претседател
Слободан Трендафилов с.р.

Бр. 02-5079/1
18 јули 2023 година
Скопје

Влада на
Република Северна Македонија
Министер
Јованка Тренчевска с.р.