

ПРЕЧИСТЕН ТЕКСТ

Врз основа на член 32, став 5 од Уставот на Република Македонија и член 203, 205, став 2, 206, и 210, став 1, од Законот за работни односи ("Сл.весник на РМ" бр.62/05), и член 3 од Општиот колективен договор за стопанство на РМ (Сл. Весник на РМ бр. 76/2006), Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ и Здружението за текстилна индустрија на Организацијата на работодавачите на Македонија склучуваат:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за текстилна индустрија на Република Македонија

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон, Општ колективен договор за стопанство на РМ и други прописи, правата, обврските и одговорностите на договорните страни кои го склучиле овој договор, а особено склучувањето, содржината и престанокот на договорот за вработување и други прашања од работните односи или во врска со работните односи во стопанството на РМ, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите членови на Здружението за текстилна индустрија на Организацијата на работодавачите на Македонија, или кои дополнително пристапиле кон Здружението, како и за сите работници членови на Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Р.М во чие име е склучен.

Член 3

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

Со колективен договор на ниво на работодавач, можат да се утврдат и поголеми права на работниците од оние утврдени со закон, Општ колективен договор или со овој колективен договор.

Член 4

Со колективен договор на ниво на работодавач не можат да бидат утврдени помали права на работниците од правата утврдени со закон, Општиот колективен договор и овој колективен договор.

Со Колективен договор на ниво на работодавач доколку се утврдат помали права од утврдените со закон, Општиот колективен договор и овој колективен договор, се ништавни и неможе да произведуваат правно дејство.

Член 5

Во натамошниот текст за изразите:

- Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ - ќе се применува изразот - СТКЧ ;
- Здружение за такстилна индустрија членка на ОРМ - ќе се применува изразот - Здружение ;
- Општ колективен договор за стопанство - ќе се применува изразот ОКД;
- Синдикална организација - ќе се применува изразот СО.

Забрана на дискриминација

Член 6

Во случај на дискриминација согласно Закон и ОКД за стопанство на РМ, работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 плати.

Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната нето плата во Република Македонија исплатена во месецот пред утврдувањето на постоењето на дискриминацијата.

II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 7

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

Член 8

Оправдани причини кога работникот е отсутен и неможе да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- несреќен случај;
- смртен случај на член на потесно семејство;
- елементарна непогода (пожар , поплава и сл);
- други случаи предвидени со колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување.

Работникот е должен за отсуството да го извести работодавачот во рок од 24 часа.

1. посебни услови за засновање на работен однос

Член 9

Посебните услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено:

- стручната подготовка;
- посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи;
- работно искуство;
- посебна здравствена состојба;
- психофизички и физички способности;
- положен посебен стручен испит;
- проверка на способностите за вршење на работите на работното место и
- други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот.

Член 10

Постапката за проверка на способноста на кандидатот кога тоа е утврдено како посебен услов за засновање на работен однос, се утврдува во Колективен договор на ниво на работодавач.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 11

Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од два месеци последователно, само во случаи:

- ако треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;

- на спречување на расипување на суровини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи;
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- во други случаи утврдени со колективен договор или акт на работодавачот.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

IV. ПРОБНА РАБОТА, ПРИПРАНИЧКИ И ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ

1. Пробна работа

Член 12

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- за работи од I до III група сложеност, до два месеци
- за работи од IV до V група сложеност, до четири месеци.
- за работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци.

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

2. Приправнички стаж

Член 13

Приправничкиот стаж мо'е да трае најдолго до 12 месеци.

Траењето на приправничкиот стаж изнесува:

- за работи од IV до V група сложеност, до [est месеци.
- за работи од VI до IX група сложеност, до dvanaeset месеци.

Траењето на приправничкиот стаж мо'е да се скрати на предлог на одговорното лице кај работодавачот.

Начинот на организирањето и спроведувањето на приправничкиот стаж и приправничката работа се уредува со колективен договор на ниво на работодавач.

3. Волонтерски стаж

Член 14

Со договорот за волонтерски стаж може да се утврди правото на волонтерот на надомест на трошоци за превоз и исхрана.

V. Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Член 15

Договорот за вработување престанува да важи:

- 1.) Со изминување на времето за кое што бил склучен ;
- 2.) Со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- 3.) Поради престанување на работодавачот согласно закон;
- 4.) Со спогодбено раскинување;
- 5.) Со отказ;
- 6.) Со судска пресуда и
- 7.) Во други случаи утврдени со закон

ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот

1.1 откажување на договор за вработување од лични причини и причини на вина

Член 16

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 знаење 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).

Недостаток на знаење или можности се смета ако работникот за период подолг од 2 месеци не ги исполнува нормативните задачи од 70% и стандардниот квалитет.

Ако работниокот прифати надвор од работното време да ги отклони недостатоците од став 2 од точка 1 од овој член работодавачот нема да покрене постапка за откажување на договорот за вработување.

2. Работникот ги крши договорните обврски, или други обврски од работниот однос (причина на вина).

Член 17

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од страна на работодавачот односно овластено лице од работодавачот дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот работникот не го подобри своето работење.

За предупредувањето на работникот треба да се извести и синдикалната организација кај работодавачот.

Член 18

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

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

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

Одлука за откажување на договорот за вработување може да му се даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

Член 19

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективне договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

1. Не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропозани од страна на работодавачот;
2. Не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски и ако не се придржува на обврските од член 11 од овој КД.
3. Ако работникот одбие да ги изврши работните задачи, се смета кршење на работниот ред и дисциплина за што работодавачот може да му го откаже договорот за вработување.
4. Не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
5. Не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
6. Не побара отсуство или ненавремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
7. Поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот.
8. Со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
9. Настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
10. Не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

11. Предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и
12. Незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.
13. Не се придржува кон одредбите за одржување и учество во штрајк, предвидени во Закон за работни односи и Колективен договор.

Со колективен договор на ниво на работодавач и со правила на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

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

Член 20

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 работните обврски утврдени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

1. Неоправедано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2. Го злоупотреби боледувањето;
3. Не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. Внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5. Стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и
6. Оддаде деловна, службена или државна тајна.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Член 21

По оценка на работодавачот, со писмен налог на овластено лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина на платата на работникот до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

1. Работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица, или се оштетуваат средства од поголема вредност;
2. Присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;
3. Присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

4.Кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторано на работа или во врска со работата.

Член 22

По поднесувањето на пријавата, работодавачот спроведува постапка за утврдување на факти, докази, услови и околности под кои е сторена повредата и бара писмено изјаснување од работникот за сторената повреда.

1.2. Откажување на договорот за вработување поради, економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини - деловни причини

Член 23

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување ако престане потребата од вршење на одредени работи заради економски, организациони, технолошки, структурални или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

Член 24

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, е должен за причините на престанувањето на потребите од работата на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците, да ја извести синдикалната организација на СТКЧ кај работодавачот, а ако нема таква тогаш претставникот на работниците и да се советува со нив за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

Член 25

Одлука за престанок на работен однос на работници, од деловни причини донесува работодавачот .

Одлуката особено мора да содржи:

- постојната состојба на работодавачот;
- причините за престанувањето на потребата од работа на работниците;
- предвидениот број и категорија на вишок на работници;
- предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците;
- начин на решавање на правата на работниците за кои ќе престане потребата од работа.

Член 26

Работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални и слични промени се утврдува врз основа на следните критериуми:

1. успешност во работата;
2. стручна подготовка и квалификација;
3. работниот стаж;
4. возраст.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат и други критериуми. Критериумите утврдени со овој колективен договор и на ниво на работодавач мора да се вреднуваат според мерила утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

2. Склучување на нов променет договор за вработување во текот на траењето на работниот однос

Член 27

На работникот во текот на траењето на работниот однос може да му биде понуден нов променет договор за вработување на работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, ако има неопходна потреба во процесот на работата и тоа:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето;
- ако се воведува нова организациона поставеност, или се усовршува постојната;
- поради права врз основа на инвалидност, односно врз основа на утврдена преостаната работна способност на работникот;
- изречена мерка забрана за вршење на определени работи од надлежен орган.

Во случај на одбивање на новиот договор работниот однос му престанува со откажување на претходниот договор.

2. откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 28

Во случај на отказ од страна на работникот се применуваат одредбите од член 100 од ЗРО.

VI. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 29

Работникот има право на плата на сразмерно извршената работа утврдена во договорот за вработување, која неможе да биде пониска од најниската плата утврдена во овој Договор.

Член 30

Платата на работникот се состои од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност;
- додатоци.

1.1. основна плата

Член 31

Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место (стручна подготовка, стекнати вештини, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што износот на најниската плата за најнизок степен на сложеност се множи со коефициентот на степенот на сложеност на одделна група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи согласно договорот за вработување.

Најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи претставува основна плата.

Член 32

Најниската плата на работникот со полно работно време и 100 % остварена норма од утврдената, во текстилната индустрија во РМ изнесува 5.500,00 денари.

Најниската утврдена плата ја објавуваат потписниците на овој колективен договор најмалку еднаш годишно.

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

Најниската плата ќе се усогласува со кумулативното движење на трошоците на живот во однос на декември од претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика со важност на почетокот на периодот.

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди најниска плата повисока од платата утврдена во став 1 од овој член.

Член 33

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето, врз основа на изготвената програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми врз основа на согласност од синдикатот може да утврди отстапување од најниската плата, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Со колективен договор на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други објективни околности кои битно ги нарушуваат тековите на репродукцијата, со што отстапувањето може да биде и поголемо од утврденото во став 1 на овој член.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на став 1 и 2 на овој член, во рок од 6 месеци по надминувањето на тешкотиите.

Член 34

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група	Степен на сложеност
I - Едноставни, повторливи и разновидни работи.-	1,00
II - Помалку сложени, повторливи и разновидни работи-	1,20
III - Сложени, разновидни, повторливи и со повремена појава на нови работи-	1,30
IV - Посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност	1,50
V - Посложени, разновидни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност-	1,70
VI - Значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност -.....	1,90
VII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност-	2,30
VIII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност	2,70
IX - Најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи-	3,00

Член 35

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за типични работни места.

Со колективен договор на ниво на работодавач или со акт на работодавачот се врши распоредување на работите во пооделни степени на сложеност.

1.2. дел од плата за работна успешност

Член 36

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: домаќински однос; обем; квалитет; креативност и инвентивност; остварена продуктивност; економичност; заштеди во процесот на работење; ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.

Резултатите од работењето на работникот ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, (немање на струја и други енергенси, дефект на машините и немање на сировини или други објективни причини утврдени со колективен договор на ниво на работодавач), има право на основната плата.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што зависат од работникот ќе може да му се исплати плата пониска од основната плата, за онолку за колку што не ја исполнил работната обврска.

Член 37

Во случај кога 50% од работниците утврдените норми и нормативи ги исполнуваат помалку од 70% Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

1.2. **додатоци**

Член 38

Основната плата на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

- Работни задачи во чие извршување работникот е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, бучава, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

- При работни задачи во кои согласно прописите работникот употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

- Работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија);

Со колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето по тој основ не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови на работа.

Со колективен договор на ниво на работодавач, со методологија, се вреднуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места.

Член 39

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- прекувремена работа **35%**
- работа ноќе..... **35%**
- работа во три смени **5%**
- 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%.

Додатоците, меѓусебно не се исклучуваат.

Правото на зголемен надоместок по основ на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во смени.

Член 40

Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 41

Работодавачот доколку не организира исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место и истите не ги платил, може на работниците да им ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со претставниците на синдикалната организација во претпријатието и Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ.

2. дел за деловна успешност

Член 42

На работникот може да му се исплати и дел по основ на деловна успешност на работодавачот.

3. Надоместоци на плата

Член 43

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- боледување - за време на привремена неспособност за работа;
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- од работа слободни денови;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- синдикално образование во договор со работодавачот;
- време на отказан рок;
- и други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Во случаите од претходниот став на работникот, му припаѓа надомест на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци, доколку со закон поинаку не е определено.

Доколку работникот во тој период не примал плата му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

Член 44

Работникот има право на надомест по основ на придонес од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Член 45

За време не приправничкиот стаж на работникот, му припаѓа надоместок во висина од 70% од основната плата, определена за работното место за кое се оспособува.

Член 46

За време на времена неспособност за работа работникот има право на надомест на плата :

- од 1 до 7 дена 70%
- од 1 до 15 дена 80%
- од 1 до 21 ден 90% од основницата утврдена со закон

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

Член 47

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

Член 48

Инвалид на трудот остварува посебна заштита и права во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, колективниот договор на ниво работодавач.

4. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 49

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа, и тоа:

- дневници за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата;
- дневници за службени патувања во странство согласно 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.), во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач;

- надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на работодавач, но не помалку од 60% од основицата;

- надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;

- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го корисити автомобилот за секој изминат километар;

- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;

- регресот на годишен одмор е во висина не помалку од најниската плата утврдена со овој колективен договор, и треба да се исплати најдоцна до 30.06. наредната година.

- новогодишниот надоместок е во висина не помалку од најниската плата утврдена со овој колективен договор, и треба се исплати најдоцна до 30.06. наредната година.

Во случај кога кај работодавачот настанале потешкотии во работењето (загуби по завршна сметка и елементарни непогоди), надоместоците за регресот за годишен одмор и новогодишниот надомест нема да се исплатат.

Доколку кај работодавачот настанат објективни економски потешкотии, дали ќе се исплатат надоместоците од претходниот став и за висината на истите се спогодуваат работодавачот и синдикатот.

Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно колективен договор на ниво на работодавач се исплатува надоместок и:

- во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици;

- во случај на смрт на член на семејно домаќинство на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 основици. Под семејно домаќинство се подразбира : сопружници, деца и родители кои живеат во заедница.

- во случај на потешки последици од елементарни непогоди најмалку во висина од една основица;

- за непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата;

- за јубилејна награда во висина на основицата - за најмалку 10 години работа кај ист работодавач.

- при заминување во пензија најмалку двократен износ од основицата

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа. Трошоците за исхрана може да изнесуваат најмногу до 20% од

просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

На работникот му се исплатуваат и други надоместоци согласно колективен договор на работодавач.

VII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 50

Почетокот, распоредот и завршетокот на работното време, го утврдува работодавачот, односно работоводниот орган во согласност со закон, акт на органот од државната управа од соодветната област, колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат исклучително тешките услови на работното место според кои работното време пократко од 40 часа неделно, ќе се смета за полно работно време, но не пократко од 36 часа неделно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.

Полно работно време

Член 51

1. Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.

2. Работната недела по правило трае пет работни дена.

3. На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината и остварил просечна норма над 70% кај истиот работодавач, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Република Македонија.

4. Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор на ниво на работодавач може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

5. Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор на ниво на работодавач, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно.

6. Работодавачот е должен да води евиденција за полното работно време.

7. Работодавачот кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една локација е должен да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

Член 52

1.Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

- Во случај на исклучителни зголемувања на обемот на работата.
- Ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес,
- Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата,
- Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедност на прометот и
- Во други случаи определени со закон или колективен договор на ниво на работодавач.

2.Прекувремената работа може да трае најмногу десет часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа неможат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени, согласно со акт на Владата на Република Македонија.

3.На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсуствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

4.Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа да ги наведе во месечната прсметка на плата на работникот.

5. Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолга од ставот (2) на овој член е должен да изврши прераспоредување на работното време или воведување на нови смени.

Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа

Член 53

Работникот е должен да ја врши работата преку полното или договореното пократко работно време на своето работно место или други работи во врска со отстранување или спречување на последиците, во случаите на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е непоходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

Забрана на вршење работа подолго од полното работно време

Член 54

Работодавачот не смее да наложи работа подолга од полното работно време:

1. ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени,

2. на работникот жена, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителство,

3. на мајка со дете до 3 години старост и самохран родител со дете до 6 години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа,

4. на повозрасен работник - над 57 години жени и над 59 години мажи.

5. на работник кој не наполнил 18 години возраст,

6. на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба,

7. на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, и

8. на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Дополнително работење

Член 55

1. Работникот кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување со скратено работно време со друг работодавач, меѓутоа најмногу за десет часа неделно, со предходна согласност на работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

2. Обврзан составен дел на договорот за вработување според ставот 1 на овој член е договорот за начинот на остварувањето на правата и обврските од овој работен однос со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

3. На работникот, кој склучува договор за вработување според ставот 1 на овој член, престанува да му важи договорот за вработување во согласност со овој закон, по изминувањето на договореното време, или како е повлечена согласност на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.

Скратено работно време во посебни случаи

Член 56

1. Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) и остварува права од задолжително социјално осигурување кога би работел со полно работно време.
2. Работникот од ставот 1 на овој член, кој работи помалку од полното работно време, има право на плаќање за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време, ако со закон поинаку не е пропишано.

Распоредување на работното време

Член 57

1. Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредува со закон, колективен договор на ниво на работодавач или договор за вработување.

2. Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа,

3. При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

4. Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување, како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно.

5. При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема во предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеци.

6. Одредбата од членот 54 од овој договор односно член 120 од ЗРО за забрана на работа преку полното работно време важи, исто така и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

Прераспределба на работното време

Член 58

1. Прераспределба на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите.

2. Во случаите на ставот 1 на овој член прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината.

Распоред на работното време

Член 59

1.Распоредот на работното време го утврдува работодавачот.

Пресметување на работното време

Член 60

1.Работникот кој поради прераспоредување на работното време и кој во времето пред престанувањето на работниот однос во календарската година поминал повеќе работни часа на работа отколку што е одредено за работата со полно работно време, може да бара веќе одработуваните работни часа да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

2.Според ставот 1 на овој член пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот, како кога би ги поминал на работа. Вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надминува 12 месеца.

ноќна работа

Член 61

Како ноќна работа се смета работењето во времето меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден. Ако со распоредувањето на работното време е одредена ноќна работна смена, за ноќно работење се смета осум непрекинати часа меѓу 22,00 часот и 7,00 часот идниот ден.

Права на работниците кои работат ноќе

Член 62

1.Работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска има право на посебна заштита за ноќна работа.

2.Ако на работникот заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

3.Работодавачот е должен на работниците кои работат ноќе да им обезбеди:

- подолг одмор,
- соодветна храна,
- стручно раководство на работниот, односно производниот процес и
- лекарски прегледи.

4. Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбди периодично менување на работниците. Притоа работникот во ноќна смена смее да работи најдолго една недела.

5. Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Ограничувања на работата ноќе

Член 63

1. Работното време на работникот кој работи ноќе до четири месеци не смее да трае просечно повеќе од осум часа дневно.

2. Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања не смее да трае повеќе од осум часа дневно.

Консултирање со синдикатот

Член 64

Работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работаат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира синдикалната организација кај работодавачот член на СТКЧ, а ако таков нема, со работничкиот претставник за одредување на времето, кое што се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

Ноќна работа на жените во текстилната индустријата

Член 65

1. Работничка од областа на текстилната индустријата не може да се распореди на работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден.

2. Забраната од став 1 на овој член не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работи на здравствена, социјална и друга заштита на работниците.

3. По исклучок од одредбата на ставот 1 од овој член, на работничка може да и се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штетата на суровини или на друг материјал.

4. Работничка може да биде распоредена на работа ноќе и кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таква работа да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

Прекувремена работа

Член 66

Со колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат случаите во кои работникот е должен на барање на работодавачот да врши работи преку полното работно време (прекувремена работа).

VIII. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Можности на поинакво уредување на работното време со колективен договор

Член 67

Со колективен договор на ниво на работодавач, работното време може да се прераспореди на поинаков начин, при што работодавачот мора да обезбеди одмор меѓу два последователни работни дена во непрекинато траење од 12 часа, како и неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато.

2. Привремен принуден одмор

Член 68

Доколку настанат услови и околности кои значат неможност или нерационалност, работниот процес да се обавува во ист обем, работодавачот може да донесе одлука за организирање на принуден одмор.

Услови и околности под кои може да се организира принуден одмор се:

- немање на сировини, репроматеријали, енергија, одстранување на дефекти и сл, количини неопходни за планираниот обем на производство над 30 дена;
- остварени залихи над нормираните;
- ограничени и намалени можности за пласман на готови производи, полупроизводи и стоки;
- влошена материјално-финансиска состојба на работодавачот заради која е неопходно преземање мерки насочени кон намалување на трошоците на работењето.

Член 69

Одлука за воведување на привремен принуден одмор донесува работодавачот врз основа на изготвена програма за надминување на тешкотиите во работењето.

Во одлуката за воведување на привремен принуден одмор се определува:

- бројот на работниците кои се упатуваат на привремен принуден одмор ;
- времетраењето на привремен принуден одмор ;
- висината на надоместокот на плата за време на привремен принуден одмор .

За одлуката работодавачот ја информира синдикалната организација кај работодавачот која за истата се изјаснува.

Член 70

Привремен принуден одмор за работникот се воведува најдолго до 6 месеци.

Работникот се упатува на привремен принуден одмор со соодветна одлука за привремен принуден одмор од страна на работодавачот.

Член 71

Висината на надоместокот на плата на работникот за време на привремен принуден одмор изнесува најмалку 70% од неговата просечна плата, исплатена во последните 3 месеци.

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 72

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

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на:

1. времето поминато во работен однос;
2. сложеноста на работите на работното место;
3. условите за работа;
4. здравствената состојба на работникот;
5. работник помлад од 18 години
6. работа во смени

Доколку работникот го надминува максимумот по основ на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор, стекната по ставот 2, точките 4 и 5 од овој член, може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми со кои ќе се определува должината на траењето на годишниот одмор.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува со колективен договор на ниво на работодавач.

4.Платен одмор

Член 73

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во следните случаи:

- | | |
|---|--------|
| - за склучување на брак..... | 3 дена |
| - за склучување брак на дете..... | 2 дена |
| - за раѓање или посвојување дете..... | 2 дена |
| - за смрт на сопругник или дете..... | 5 дена |
| - за смрт на родител, брат, сестра..... | 2 дена |

- за смрт на родител на сопружник..... 2 дена
- за смрт на дедо или баба..... 1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за
потребите на работодавачот до..... 3 дена
- за елементарни непогоди до..... 3 дена

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 74

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата, најдолго 3 месеци, во следните случаи:

- за нега на член на семејство;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на работодавач.

Одлука за отсуство од став 1 на овој член, донесува работодавачот или лицето кое тој ќе го определи во согласност со потребите на процесот на работата.

Член 75

Работник има право на отуство од работа со надомест на плата во следните случаи:

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

Член 76

Доброволните дарители на крв имаат право на 2 платени последователни работни денови, за секое давање на крв и тоа на денот кога дава крв и наредниот работен ден.

Во случај кога давањето на крв е во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни работни дена.

Работникот е должен за секое доброволното дарување крв писмено да го извести непосредниот раководител за денот и часот.

IX. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 77

За надоместокот на штета се применуваат одредбите од членовите 156-159 од ЗРО.

Член 78

Со колективен договор на ниво на работодавач се определуваат случаите на штетни дејствија на работникот за кои се утврдува висината на паушалното обештетување, како и начинот и условите за намалување или простување на плаќањето на обештетувањето.

Член 79

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

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

Пријавувањето на штетата се врши писмено или усно.

Член 80

Штетата ја утврдува овластено лице или Комисија составена од 3 члена, формирана од страна на работодавачот.

За поголема штета утврдена со колективен договор на ниво на работодавач се информира претставникот на СО кај работодавачот.

Член 81

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

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

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

Член 82

За утврдената фактичка состојба, овластено лице или Комисијата составува записник, кој заедно со своето мислење го доставува до работодавачот, односно овластено лице од страна на работодавачот..

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

Против Одлуката за надомест на штета, работникот има право на приговор до надлежен орган кај работодавачот.

Надлежниот орган кај работодавачот, кој одлучува по приговорот во втор степен, пред донесување на одлуката за надомест на штета, бара мислење од СО кај работодавачот.

Член 83

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

Работникот надоместокот на штетата ќе го плаќа на рати во висина од најмногу 30% од наговата месечна нето плата.

Член 84

По утврдувањето на висината на штетата работодавачот може да донесе одлука за делумно или целосно ослободување од плаќањето на обештетувањето, ако работникот штетата ја направил:

1. Да го заштити сопственото и здравјето и животот на други работници;
2. Да спречи настапување на поголема штета, и
3. Ако ги презел сите неопходни дејствија за нејзино спречување, како и во други случаи утврдени со КД на ниво на работодавач.

Одлука за ослободување донесува надлежниот орган кај работодавачот.

Член 85

Ако работникот самоволно без причини од член 100 на ЗРО даде отказ без отказан рок работодавачот поради пореметување на работниот процес и настанатата штета, има право да бара обештетување во висина од една или три месечни плати во зависност од работните задачи што ги извршува работникот.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 86

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со Закон, колективен договор и договорот за вработување.

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

Член 87

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

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

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

Член 88

Лицата помирувачи, односно арбитри, страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи, односно арбитри, што ја утврдуваат самите.

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

1. Постапка за помирување (мировен совет)

Член 89

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

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

По добивањето на предлогот, другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена.

Страните во спорот, во Мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат треттиот член на Мировниот совет од Листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со Мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Во случај, другата страна да не одговори на предлогот, не именува член за Мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 90

Постапката за помирување, страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување, мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 91

Со колективен договор на ниво на работодавач, може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

3. постапка пред арбитража

Член 92

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

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

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

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

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

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

XI. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 93

Работодавачот најмалку еднашгодишно или по потреба, обезбедува информирање на работниците за прашања кои се од значење за нивната економска и социјална положба а особено за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациони промени;
- одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците;
- други прашања од заеднички интерес.

Информирањето се врши на начин соодветен на информацијата што треба да се пренесе и може да се однесува за сите или за одредена група вработени.

Информирањето може да биде: писмено или усно, преку овластен претставник.

XII. УЧЕСТВО НА РАБОТНИЦИТЕ ВО УПРАВУВАЊЕТО

Член 94

Работниците учествуваат во органите на управување на друштвото во согласност со закон, статут на друштвото и колективен договор на ниво на работодавач.

XIII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 95

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорните страни во однос на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот, се уредуваат со колективен договор на ниво на работодавачот.

Ученици и студенти

Член 96

Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практична работа.

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа во друштвото им се обезбедува обука за заштита при работа, соодветни заштитни средства, исхрана и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани и соодветен инструктор.

Одлука за прием на ученици и студенти на пракса донесува овластено лице.

XIV. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 97

Работодавачот е должен да создаде услови за извршување на активностите на Синдикатот и неговите претставници во врска со навремено и успешно остварување на заштитата на правата на работниците од работниот однос, утврдени со закон и колективен договор.

Активноста на Синдикатот и неговите претставници во согласност со став 1 од овој член, не може да се спречи со акт на работодавачот.

Член 98

На барање на Синдикатот, работодавачот е должен:

- да доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работниците);

- да и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката на донесување одлуки и решенија, што имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на работниците.

- на синдикалниот претставник како и претставници на СТКЧ и ССМ да им овозможи непречено комуницирање со работодавачот или од него овластено лице и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на Синдикатот.

- да обезбеди стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на Синдикатот (простории, бесплатно користење на телефон, факс, компјутер, фотокопирање и возило за службени потреби и др). или да ги користи на работодавачот.

Член 99

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

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

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

Член 100

Работодавачот ја пресметува и уплатува синдикалната членарина од платата на работникот согласно Одлуката на СТКЧ.

Контрола на пресметувањето и уплатувањето на синдикалната членарина врши Надзорниот одбор на СТКЧ.

Член 101

Синдикалниот претставник за вршење на синдикалната активност има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос, освен во случај на извршување на кривично дело или предизвикување на поголема материјална штета кај работодавачот.

Како синдикален претставник, се сметаат, претседателот на СО, членовите на Синдикалниот одбор на СО, членовите на органите во СТКЧ и ССМ од СО.

Посебната заштита на синдикалниот претставник трае за време на неговиот мандат и две години потоа.

Член 102

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на привремен принуден одмор;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини:

Член 103

Со одлука на синдикалната организација, се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на синдикалните одбори во СО и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 104

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

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

Член 105

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

XV ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВО НА ШТРАЈК

Член 106

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

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

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

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

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

Член 107

На предлог на работодавачот, СО и работодавачот спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за производно одржување и нужни работи кои несмеат да се прекинуваат за време на штрајк.

Правилата содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот

(производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).

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

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

Член 108

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

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

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

Член 109

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

Член 110

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

Член 111

Штрајкот е организиран прекин на работа на работниците заради остварување на економските и социјалните права и интереси по основ на трудот.

Правото на штрајк се остварува под услови утврдени со Закон, овој Колективен договор, под услов ако барањата на работниците не се решат со други средства и методи како што се: преговорите, посредување за остварување на барањата на работниците и колективно договарање.

Член 112

Работниците слободно одлучуваат за своето учество во штрајкот.

Член 113

Доколку синдикатот оцени дека не се остваруваат правата на работниците утврдени со Колективниот договор и другите прописи, стапува во преговори со работодавачот .

СТКЧ посредува во остварувањата на барањата на работниците и бара да се преземат соодветни мерки.

Ако спорните прашања не се решат со преговори, синдикатот бара изјаснување на работниците, за стапување во штрајк.

Штрајкот го организира синдикалната организација кај работодавачот член на СТКЧ, а го води Штрајкувачкиот одбор и синдикалната организација кај работодавачот во согласност со СТКЧ, согласно одредбите на Законот, овој Колективен договор, Колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 114

Штрајкот може да се организира во дел од работниот процес на работодавачот, на ниво на работодавач, на ниво на гранка.

Одлука за стапување во штрајк на работниците во деловите кај работодавачот, односно на ниво на работодавач донесува Синдикалниот одбор на Синдикалната организација на ниво на работодавач членка на СТКЧ, по предходно писмено изјаснување на мнозинството на членови на синдикалната организација членка на СТКЧ и добиена согласност од СТКЧ.

Одлука за стапување во штрајк на работниците на гранка на Република Македонија носи Советот на СТКЧ., по предходно изјаснување на Синдикалните организации членки на СТКЧ.

Работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со ЗРО, Закон за облигациони односи и овој колективен договор.

Член 115

За организирањето на штрајк, претседателот на Синдикалната организација е должен да достави писмено известување до работодавачот и СТКЧ за денот, времето, местото и причините за штрајк односно барањата.

Член 116

Штрајкувачкиот одбор се избира од редот на работниците членови на СТКЧ.

Штрајкувачкиот одбор одредува група за преговори. Преговорите мора да бидат брзи и ефикасни. За текот на преговорите се информира Штрајкувачкиот одбор и членството.

Ако барањата се исполнети, штрајкот се прекинува. Доколку барањата се делумно исполнети штрајкот може да се стави во мирување за одреден дефиниран рок.

Член 117

Надлежниот орган на работодавачот и синдикалната организација во соработка со СТКЧ, спогодбено подготвуваат и донесуваат Правила за работите кои несмеат да се прекинат за време на штрајк.

Со Правилата се утврдува минимум на работи кои мораат да се извршуваат за време на штрајк, број на работници кои ќе работат на работите со цел за овозможување обнова на работата по завршување на штрајкот, обезбедување на објектите и постројките, обезбедување сигурност на работниците.

На работниците кои се определени да го одржуваат утврдениот минимум на работи кои треба да се извршуваат за време на штрајкот и истите одбијат да ги извршат, прават тешка повреда на Договорот за вработување и можат да добијат отказ.

Одржувачките и нужните работи од работните места определени со Правилата од став 1 на овој член, ќе ги извршуваат работниците што редовно работат на тие работни места, предходно со писмено известување.

Член 118

Заради обезбедување на извршувањето на производно-одржувачките и нужни работи кои несмеат да се прекинуваат за време на штрајк, секој од учесниците во склучените Правила од член 109 се должни да ги преземат следните мерки и тоа:

1. Надлежниот орган, односно одговорното лице кај работодавачот ги презема следните мерки:

- во периодот од најавата до почетокот на штрајкот, определен со Одлуката за штрајк, согласно потпишаните правила ги определува работните места со работите и бројот на работниците по име и презиме што ќе работат на работните места;

- организирањето на физичко-техничкото обезбедување на објектите, постројките и другите објекти на работодавачот каде што се одржува штрајкот;

- презема мерки за обезбедување на сигурноста на граѓаните и работниците кои продолжуваат да работат;

- презема други активности предвидени во колективниот договор на ниво на работодавач.

2. Работниците:

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

- совесно и одговорно се однесуваат во заштитата на објектите, постројките и другиот имот на работодавачот;

- правото на штрајк го остваруваат на местото определено од страна на Штрајкувачкиот одбор ;

3. Штрајкувачкиот одбор:

- го организира и води штрајкот согласно закон, овој договор, колективен договор на ниво на работодавач и Правилата за работите кои несмеат да се прекинат за време на штрајк;

- го определува местото во кругот, односно работните престории на работодавачот на кој работниците - учесници во штрајкот ќе го остваруваат правото на собирање и штрајкување;

- презема мерки со кои се обезбедува собирање на учесниците во штрајкот на тоа место;

- презема мерки за спречување на учество на штрајкот на лица кои не се вработени кај работодавачот, односно делот на работодавачот каде се остварува штрајкот, со исклучок на претставници на повисоките органи на СТКЧ кои добиваат дозвола од штрајкувачкиот одбор;

- презема мерки за спречување на оштетување или онеспособување на објектите односно имотот на работодавачот од страна на учесниците на штрајкот или други лица;

- нема да го попречува работењето на одредените работници согласно Правилата кои нужно треба да продолжат да ги извршуваат работите.

Член 119

За време на штрајк кој е организиран заради оставрување и заштита на правата на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор; необезбедени услови за работа; и недозволување на синдикално организирање и други права, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни дена.

Работникот ќе се стекне со право на надомест од плата само во случај ако легитимноста на штрајкот е во согласност со актот на СТКЧ, односно ако добие легитимност од СТКЧ.

XVI. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 120

Кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на прекршувањето на некое негово право утврдено со закон, колективен договор и договор за вработување, или за остварување на истото, работодавачот е должен да соработува со синдикалните претставници за спогодбено решавање на настанатиот спор.

Член 121

Работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање во втор степен и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

Работникот кој отсуствува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 1 на овој член, се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

VII. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

1. Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 122

Секој учесник може да предложи изменување и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за изменување и дополнување на овој колективен договор во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.

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

Член 123

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

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира Комисија за усогласување.

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

Членовите на Комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови, учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на колективниот договор.

2. Следење на примената на колективниот договор

Член 124

За следење на примената на овој колективен договор, учесниците формираат Комисија.

Секој од учесниците на овој колективен договор, именува по 3 члена во Комисијата од став 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

3. Толкување на колективниот договор

Член 125

Комисијата од член 124 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

XVIII ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 126

Секој од потписниците на овој колективен договор може да покрене постапка за откажување на колективниот договор.

Отказот се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето.

Отказот задолжително се доставува до другата страна на договорот, со тоа што учесниците се должни постапката за преговарање да ја започнат најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот .

Член 127

Во случај на отказ , Колективниот договор се применува најдолго шест месеци од денот на поднесувањето на отказот.

По истекот на рокот од став 1 на овој член , Колективниот договор престанува да важи, освен ако потписниците не се договорат поинаку.

По престанокот на Колективниот договор, важат одредбите од Законот за работни односи.

По откажувањето на колективниот договорот секоја од страните може да предложи склучување нов колективен договор.

XIX. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 128

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој колективен договор се продолжува доколку страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

Доколку страните кои го склучиле овој колективен договор не покренат постапка за изменување и дополнување на овој договор или не склучат спогодба важноста на овој колективен договор се продолжува за две години.

Член 129

Овој колективен договор и сите негови измени и дополнувања, како и неговото откажување се доставуваат за регистрација до Министерството за труд и социјална политика, пред нивното објавување во "Службен весник на РМ".

Член 130

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

04.11.2009

**ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА**
Здружение за текстилна индустрија
Претседател,
Димитар Поповски

**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД
ТЕКСТИЛНАТА, КОЖАРСКАТА И
ЧЕВЛАРСКАТА ИНДУСТРИЈА НА РМ**
Претседател,
Анѓелко Анѓелковски
