

Врз основа на член 32, став 5 од Уставот на Република Македонија, член 204, 205, 206, став 2, и 210, став 1, од Законот за работни односи ("Сл.весник на РМ" бр.62/05), и член 3 од Општиот колективен договор на стопанството на РМ („Сл. Весник на РМ бр. 76/06), Синдикатот на хемија, неметали и метали на РМ и Здружението на хемиската индустрија, член на ОРМ, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за хемиска индустрија

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон, други прописи и Општиот колективен договор за стопанството на РМ, 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, 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 хемиска индустрија на Организацијата на работодавачите на Македонија, или кои дополнително пристапиле кон Здружението, како и за сите работници членови на Синдикатот на хемија, неметали и метали на РМ, во чие име е склучен.

Член 3

Со овој колективен договор не можат да се утврдат помали права и обврски утврдените со закон и Општиот колективен договор за стопанството на РМ .

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

1. забрана на дискриминација

Член 4

Во случај на дискриминација кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 плати .

Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната плата на ниво на РМ исплатена во месецот пред утврдувањето на постоењето на дискриминацијата.

II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 5

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

Член 6

Случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест- потврдена со лекарско уверение
- 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 со договорот за вработување.

Работниот однос ќе започне кога ќе престанат оправданите причини наведени во ставот 1 од овој член.

1. посебни услови за засновање на работен однос

Член 7

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 ниво на работодавач или во актот на работодавачот.

Член 8

Формирањето на комисијата за начинот и постапката за проверка на способноста, кога тоа е утврдено како посебен услов за засновање на работен однос, се регулира во колективниот договор на ниво на работодавач.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 9

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, само во случаите:

- кога треба да се замени отсутен работни;
- кога е зголемен обемот на работата
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- спречување на расипување на сировини и материјали, односно одстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- 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.

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

а) Пробна работа

Член 10

При склучувањето на договорот за вработување работникот и работодавачот може 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.

б) Приправнички стаж

Член 11

Приправничкиот стаж може да трае најдолго до 12 месеци.

- за работа од I V, V I VI група сложеност, до 6 месеци и
- за работа од VII, VIII I IX група сложеност, до 12 месеци.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице кај работодавачот.

Со колективен договор на ниво на работодавач се уредува начинот на следење и оценување на приправникот.

в) Волонтерски стаж

Член 12

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

Во случај на огласување на работно место на кое работи или работел волонтер, истиот има предност при вработување.

V. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 13

Договорот за вработување престанува да важи во случаите утврдени со Законот за работните односи, и други закони.

Член 14

Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок.

Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Член 15

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

Ако работникот го откаже договорот за вработување, отказниот рок е до еден месец.

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачување на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Работникот кој го откажал договорот за вработување должен е да ја врати опремата со која е задолжен, службената легитимација и да ги подмири паричните и други обврски кон работодавачот ако ги има.

Член 16

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

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

Член 17

При откажување на договорот за вработување по основ на кршење на договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина), работодавачот може да формира комисија за утврдување на основот за откажување на договорот за вработување.

Член 18

Одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини донесува органот на управување кај работодавачот.

Одлуката особено мора да содржи:

- анализа на постојна 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 19

Органот на управување е должен најдоцна во рок од 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на поголем број работници да го информира Синдикатот за содржината на одлуката.

Органот на управување е должен со Синдикатот да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последници, а особено мерки кои ќе се преземат за ублажување на негативните последици од престанокот на работниот однос, а особено за:

- вработување кај друг работодавач со превземање и склучување на договор за вработување.
- утврдување на намалувањето на бројот на вработените со цел да се овозможи природен одлив на работната сила со обезбедување социјален пакет договорен помеѓу Синдикатот и органот на управување;
- внатрешно распоредување на работниците;
- ограничување на прекувремената работа;
- скратување на работното време;
- преквалификација или доквалификација на работниците.

По завршувањето на консултирањето од ставот 3 на овој член за причините на потребата од престанување на потребата од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници како и за предвидениот рок во кој што ќе престане потребата од работа на работниците, работодавачот е должен писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработувањето.

Член 20

По донесувањето на одлуката од член 18 од овој договор, органот на управување е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците.

Член 21

Критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини - деловни причини, се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 22

Доколку според критериумите утврдени и со претходниот член од овој договор работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

1. Работничката за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хендикепирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
5. Еден од барчните другари што се вработени кај ист работодавач;
6. Работник на кој му остануваат 5 години работен стаж за остварување на правото на пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници помлади од 18 години;

Член 23

Отказниот рок, при откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот изнесува:

1. За поединечен работник или на помал број работници - 1 месец;
2. Во случај на давање на отказ на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници - 2 месеци.

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

Член 24

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 работникот кој што тој ќе го овласти дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок од триесет дена работникот не го подобри своето работење. За предупредувањето на работникот треба да се извести и синдикалната организација кај работодавачот.

Примерок од писменото предупредување од став 1 на овој член се чува во досието на работникот.

Член 25

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 26

Работодавачот и работникот можат да се договорот за паричен надоместок наместо отказан рок.

Паричниот надоместок се утврдува во висина на платата што работникот би ја земал кога би одел на работа.

Член 27

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, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

- 1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;

- 2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- 3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- 4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- 5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- 6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- 7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- 8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- 9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- 10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;
- 11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот;
- 12) Неоправдано не се јави на здравствен преглед за утврдување на здравствената способност;
- 13) Не се подложи на алко или нарко тест на барање од овластен работник;
- 14) Врши приватна работа во текот на работното време, и
- 15) Во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 28

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 колективен договор на ниво на работодавач, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

- 1) неоправдано 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 материји 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.
- 7) Го злоупотребува работното место, односно работната обврска со што за себе или за друг прибавува против-правна имотна корист или нанесува имотна штета на работодавачот.
- 8) Одбие да извршува работа предвидена со договорот за вработување и друга работа предвидена со овој договор;
- 9) Во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
- 10) Го злоупотреби овластувањето или даденото полномошно;

- 11) Спречува еден или повеќе работници во работата;
- 12) Ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата;
- 13) Не го известил работодавачот за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат кај работодавачот или трети лица;
- 14) Неоправдано (освен поради болест, смртен случај, пожар, елементарна непогода или други околности кои не зависат од негова волја) не се јави на проверка за оспособеноста од областа на заштитата при работа;
- 15) Врши недозволена трговија кај работодавачот;
- 16) Спије на работното место, и
- 17) Во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач

Член 29

За секоја повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски и поради неспособност за извршување на работните задачи, пријава поднесува непосредниот раководител на работникот.

Пријавата од став 1 од овој член се поднесува до работодавачот односно работникот или комисијата која тој ќе ја овласти за откажување на договорот за вработување.

Пред давањето на отказот на договорот за вработување работодавачот, односно работникот кого тој ќе го овласти, треба да побара мислење од соодветниот Синдикат.

Член 30

Со писмен налог на работодавачот, или лицето овластено од него, работникот може да се отстрани од работа се до донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување, особено ако:

1. Со своето присуство го загрозува животот и здравјето на работниците или други лица или ги оштетува средствата од поголема вредност.
2. Неговото присуство штетно се одразува врз работењето на работодавачот;
3. Неговото присуство го оневозможува утврдувањето на повредата на работните обврски; и
4. Против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

За времетраењето на остранивањето на работникот од работа на работникот му се исплатува надомест на плата во висина од платата на работникот до донесувањето на одлуката.

Член 31

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот, наместо откажување на договорот за вработување да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна плата на работникот во траење од еден до шест месеци.

Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

Одлуката за изрекување парична казна ја донесува работодавачот, односно работникот кого тој ќе го овласти.

Член 32

Одредбите што се однесуваат на договорот за вработување се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

Понудата за склучување на нов променет договор на работникот задолжително му се доставува во писмена форма со наведување на причините за понудениот нов договор, рокот на изјаснување по понудата и правна поука.

Работникот мора писмено да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

Ако работникот во случај од став 1 на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на предходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд основаноста на причината за промена на договорот за вработување.

1. испратнина

Член 33

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

- 1) до пет години поминати во работен однос - во висина од најмалку една плата;
- 2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од најмалку две плати;
- 3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од најмалку три плати;
- 4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од најмалку четири плати;
- 5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од најмалку пет плати и
- 6) над 25 поминати во работен однос - во висина од најмалку шест плати.

Основица за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

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

VI. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 34

Работникот има право на плата.

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од најниската плата утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност, и
- додатоци

1.1.основна плата

Член 35

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 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 36

Најниската плата за најнизок степен на сложеност пописниците на овој колективен договор ќе ја утврдат во рок од шест месеци од потпишувањето на овој колективен договор.

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

Најниската плата ќе се усогласува најмалку еднаш годишно со комуплативното 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.

Член 37

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето, врз основа на изготвена 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 38

Основната плата е определена во актот за систематизација на работните места и договорот за вработување.

Основната плата на работникот не може да биде утврдена пониско од најниската плата утврдена за степенот - групата на сложеност на работи, во кој се класифицирани работите на работното место на работникот.

Член 39

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

Со колективен договор на ниво на работодавач, можат да се утврдат и повисоки коефициенти за одделни степени на сложеност од утврдените со овој колективен договор.

Со колективен договор или акт на работодавачот се врши распоредување на работите во поедините степени на сложеност .

1.2. дел од платата за работна успешност

Член 40

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.

Член 41

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

1.3. додатоци

Член 42

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 43

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- за прекувремена работа35%
- за работа ноќе најмалку.....35%
- за работа во три смени 5%
- за работа во ден на неделен одмор..50%

Со Колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди правото на зголемување по час на основната плата по основ за работа во турнус.

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 .

Член 44

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

Член 45

За време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од основната плата определена за работното место за кое се оспособува.

1.4. дел за деловна успешност

Член 46

На работникот може да му се исплати и дел по основ на деловна успешност на работодавачот согласно со условите и критериумите утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

2.Надоместоци на плата

Член 47

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

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

Во случаите од предходниот став на работникот му припаѓа надоместок 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 48

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

Член 49

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди воведување на привремен принуден одмор, причините, условите, постапката и висината на надоместокот на плата на работникот.

Член 50

За време на временна неспособност за работа до 7 дена, работникот има право на надомест на плата во висина од 70% ; до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основица утврдена со Закон.

Член 51

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

Член 52

Инвалид на трудот има право на заштита во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, и колективен договорна ниво на работодавач.

Член 53

За време на штрајк, кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, 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 соодветниот синдикат, односно ако добие легитимност од соодветниот синдикат.

3. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 54

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- надомест за исхрана, доколку исхраната не е организирана, во висина од 25% од основицата;
- надомест на трошоци за превоз до и од работа над 2 км., во случаи кога нема организирано превоз во висина на стварни трошоци во јавен сообраќај;
- 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 до 75 % од износот на дневницата;

- 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 во висина од најмалку 60% од основицата. Надоместокот се користи во целост кога нема организирано сместување, исхрана и други услуги. Во случај кога е организиран еден од условите, надоместокот се намалува за износот на трошокот по тој основ.

- 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.

- регрес за годишен одмор во висина определена со колективниот договор на ниво на работодавач и која неможе да биде помала од најниската плата утврдена со овој колективен договор, кој треба да се исплати најдоцна до 30.06. наредната година.

- новогодишен надоместок во висина определена со колективниот договор на ниво на работодавач и која неможе да биде помала од најниската плата утврдена со овој колективен договор, кој треба да се исплати најдоцна до 30.06. наредната година.

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

Доколку кај работодавачот настанат објективни економски потешкотии, за исплатата и за висината на надоместоците од алинеите 9 и 10 од ставот 1 на овој член се спогодуваат работодавачот и синдикатот.

Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно колективен договор, 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 семејното домаќинство на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 основици;

- потешки последици од елементарни непогоди најмалку во висина од една основица;
- непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повредна на работа или професионално заболување во висина на основицата;
- јубилејна награда во висина на основицата - за најмалку 10 години работа кај ист работодавач.
- најмалку двократен износ од основицата при заминување во пензија.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците преставува просечната месечна нето плата по работник исплатена во претходните 3 месеци РМ..

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

VII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 55

Распоред на работното време во рамките на вкупното годишно работно време, почетокот и завршетокот на работното време го определува работодавачот во зависност од планот за работа и процесот на работата.

На работните места каде процесот на работа тоа го дозволува, работната недела по правило, трае 5 работни дена, односно 40 часа, а сабота и недела не се работи.

За одделни работни места со колективен договор на ниво на работодавач може да се воведат и шестдневна работна недела, при што вкупното неделно работно време не може да биде подолго од 40 работни часа

На работните места каде процесот на работа трае непрекинато, работата се организира во смени.

Работодавачот, ако тоа го бара природата на работата може да изврши и прерасподелба на работното време на тој начин што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од полното работно време во текот на една недела во текот на една година.

Работникот кој поради прерасподелбата на работното време во текот на една календарска година поминал повеќе часа на работа отколку што е определено во ставот 5 на овој член може да бара одработените

часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време и да му се сметаат како работен стаж така што вкупниот годишен работен стаж да не изнесува повеќе од 12 месеци во една година или пак да му се пресметуваат во слободни денови.

Член 56

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие што штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се острани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, но не пократко од 36 часа во работната недела.

Работното време од ставот 1 на овој член се изедначува со полното работно време.

Работните места со особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи и должината на траењето на работното време на тие места ги утврдува надлежниот орган на работодавачот, со тоа што е должен предетходно да побара мислење од репрезентативниот Синдикат за штетното дејство на посебните услови за работа и за начинот на нивното остранување.

Посебните услови за работа на работни место со зголемена опасност од повреди и заболувања при работа, за секое работно место одделно, се утврдуваат со акт на работодавачот.

Член 57

Кога работата е организирана во смени, работодавачот може да воведи работно време пократко од 40 часа во работната недела (скратено работно време) но не пократко од 36 часа.

Работното време од ставот 1 на овој член се изедначува со полното работно време.

Работодавачот врз основа на претходно изготвен елаборат, односно анализа и добиено мислење од репрезентативниот Синдикат го утврдува работното време пократко од полното работно време, на работните места на кои работата се врши во три односно четири смени, под услов тоа скратување да придонесе за зголемувањето на продуктивноста на трудот и да не се нарушува процесот во работата.

Работникот кој работи во смена не смее да го напушти работното место се додека не добие замена.

Во случај на спреченост да стапи на работа во определената смена, работникот е должен навремено да го извести за тоа непосредниот раководител, кој е должен да преземе мерки за одредување на друг работник во смената на отсутниот работник.

Член 58

Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување поради инвалидност и во согласност со прописите за здравствено осигурување поради медицинска рехабилитација ги остварува правата од задолжително социјално осигурување како кога би работел со полно работно време.

Работникот од став 1 на овој член има право на плаќање за работата според вистинските работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време.

Член 59

Договор за вработување може да се склучи исто така и за работно време пократно од полното работно време .

Член 60

Работа преку полното работно време (прекувремена работа) се воведува:

- во случај на исклучиво зголемување на обемот на работа;
- во случај кога е потребно продолжување на деловниот, односно производниот процес;
- во случај кога треба да се острани оштетување на средствата за работа за да не дојде до прекин на работниот процес;
- во случај кога е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето, иметот и прометот;
- и во други случаи на завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање.

Во случаите предвидени во став 1 на овој член, работникот по завршувањето на работното време останува на работа, а ако заминал од работа, треба да се врати на работното место.

Работа подолга од полното работно време, се воведува со одлука или усмен налог на работодавачот, односно работникот кого тој ќе го овласти.

Прекувремената работа може да трае најмногу 10 часа неделно, односно 190 часа годишно.

Работникот кој работел прекуремено над 150 часа годишно, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 работен ден во текот на годината има право на додаток на плата во висина на една просечна плата во

Република Македонија, освен отсуството од работа по основ на повреда при работа и професионално заболување.

За прекувремената работа се води посебна евиденција, а часовите за прекувремената работа се впишуваат во месечната пресметка на платата на работникот.

Член 61

Во случај на природна несреќа предизвикана од виша сила и други несреќни случаи како што се пожари или пак таква несреќа се очекува, работникот е должен да работи преку полното (дополнително) работно време се додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета.

VIII. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Паузи и одмори

1.1. Дневен одмор

Член 62

За време на дневното работно време, работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути.

Работник кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза од 15 минути.

Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времето прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

Паузата може да се одреди дури по еден час работа и најдоцна 3 часа пред крајот на работното време.

Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работно време и за истото се исплатува плата.

Член 63

Помеѓу два последователни работни денови работникот има право на дневен одмор најмалку 12 часа непрекинато.

1.2. Неделен одмор

Член 64

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

Деновите на неделниот одмор на работниците кои работат во смени, се утврдува со месечниот распоред.

1.3. Годишен одмор

Член 65

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;

- до 5 години работен стаж	9 работни дена
- од 6 до 10 "	10 работни дена
- од 11 до 15 "	11 работни дена
- од 16 до 20 "	12 работни дена
- од 21 до 25 "	13 работни дена
- над 25	14 работни дена

2. сложеноста на работите на работното место;

- I, II III	11 работни дена
- IV, V, VI	12 работни дена
- VII, VIII, IX	13 работни дена

3. условите за работа 1 работен ден

4. здравствената состојба на работникот

- повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува дете со телесни недостатоци	3 работни дена
---	----------------

5. Работнок помлад од 18 години 7 работни дена

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 точка 4 и 5 може да изнесува и повеќе од 26 работни дена

Член 66

Со колективен договор на ниво на работодавач се определува траењето на годишниот одмор над 26 работни денови за работниците кои работат под посебни услови за работа согласно член 55 од овој договор.

Должината по овој основ изнесува до 3 дена.

2. Платен одмор

Член 67

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 сопружник или дете.....	5 дена
- за смрт на родител, брат, сестра.....	2 дена
- за смрт на родител на сопружник.....	2 дена
- за смрт на дедо или баба.....	1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот до.....	3дена
- за елементарни непогоди до.....	3 дена

Член 68

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.

Доброволните дарители на крв имаат право на два последователни работни дена за секое давање крв и тоа денот кога дава крв и наредниот ден.

Во случај на давање крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни дена.

Слободните денови се сметаат како денови поминати на работа.

3. Отсуство од работа без надомест на плата

Член 69

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.

IX. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 70

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

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 71

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 72

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 73

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 74

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирење 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 75

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 76

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.

2. постапка пред арбитража

Член 77

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 78

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

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. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 79

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорените страни во однос на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот се уредуваат со колективен договор, односно акт на работодавачот

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 80

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

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

Член 81

На барање на Синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работниците) 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 му се овозможува 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.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 82

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

Работодавачот обезбедува стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на Синдикатот.

Член 83

Синдикалниот претставник 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 и функционерите во синдикатот, кои се вработени кај работодавачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски.

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

Член 84

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 85

Со одлука на Синдикатот се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на извршните одбори во основните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 86

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.

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

Член 87

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.

XIV ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 88

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

Синдикатот има право да повика на штрајк и да го поведе со цел 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 и акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот. 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 89

На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за производно одржување и нужни работи кои не смеат 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 синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определување на работите од став 2 на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Член 90

Организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите на закон или овој 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 и овој договор.

На работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк организиран во спротивност со закон или овој договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување.

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

Член 91

Синдикатот може да бара 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 92

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.

XV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 93

Кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на прекршувањето на некое негово право утврдено со закон, колективне 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 94

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.

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

1. Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 95

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 рок од став 2 на овој член, учесникот - предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 96

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 97

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 98

Комисијата од член 97 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

XVII ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 99

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

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

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

Член 100

Доколку во рокот од член 99 став 3 страната не се произнесе, се продолжува важноста на колективниот договор најдолго 6 месеци од денот на поднесувањето на писмениот отказ.

По престанокот на колективниот договор, се до склучување нов, но најдолго за 6 месеци, се употребуваат одредбите за нормативниот дел од овој договор.

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

Откажувањето на овој колективниот договорот се објавува во "Сл.весник на РМ".

XVIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 101

Овој Колективен договор се склучува за време од три години.

Кога важењето на овој колективен договор се продолжува со спогодба на страните на договорот, Спогодбата се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

По истекот на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Член 102

Овој колективен договор, неговите изменувања и дополнувања, откажувањето или пристапувањето, пред нивното објавување во "Службен весник на РМ", се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

Член 103

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

15.04.2008, Скопје

ЗДРУЖЕНИЕ НА РАБОТОДАВАЧИ НА
ХЕМИСКА ИНДУСТРИЈА НА МАКЕДОНИЈА

Претседател,
Живка Петровска

СИНДИКАТ НА ХЕМИЈА,
НЕМЕТАЛИ И МЕТАЛИ НА Р.М

Претседател,
Зоран Мироновски