

**ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ
НА МАКЕДОНИЈА**

**СОЈУЗ НА СИНДИКАТИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА**

**ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
за приватниот сектор од областа на стопанството
(пречистен текст)**

Скопје, ноември 2012 година

Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија, на 16.11.2012 година, утврдија пречистен текст на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Пречистениот текст на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, ги опфаќа: Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, пречистен текст („Службен весник на Република Македонија,, бр84/10), Усогласувањето на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството пречистен текст и Спогодбата за продолжување на важноста на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, пречистен текст („Службен весник на Република Македонија,, бр81/12,,) и Спогодбата за изменување И дополнување на Општиот Колективен Договор од областа на стопанството од 24.12.2013 година („Службен весник на Република Македонија,, бр __/__,,)

ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст)

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон 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 и вработените во приватниот сектор.

Член 3

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

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

1. Забрана на дискриминација

Член 4

Во случаите на дискриминација, утврдени со закон, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

Член 4а

Забранет е кој било вид на вознемирување на работното место. Работникот има право на заштита од вознемирување на работното место. Случаите на забрана на психичко вознемирување на работното место се утврдуваат согласно закон и колективен договор.

II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 5

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

Член 6

Случаи 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;
- смртен случај на член на потесното семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл);
- други случаи предвидени со колективен договор или договор за вработување.

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 и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

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 случаи:

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

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 една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

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, ПРИПРАВНИЧКИ И ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ

Член 9

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.

Член 10

Начинот на организирањето и спроведувањето на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со друг закон не е поинаку решено.

Член 11

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

V. 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 12

Со колективен договор на ниво на дејност се уредуваат случаите на однесување, на недостаток на знаење или можности, неисполнување на посебните услови определени со Закон како и кршењето на работниот ред и дисциплина и неисполнувањето на работните обврски од страна на работникот кои доведуваат до откажување на договорот за вработување.

Специфичностите на одредени работни места кои не се уредени со колективен договор на ниво на дејност може да се доуредат со колективен договор на ниво на работодавач.

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

Член 13

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 гранка, односно оддел или на ниво на работодавач.

2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 14

Работникот во случај на отказ согласно член 100 од Законот за работните односи има право на испратнина во висина утврдена согласно

член 97 од Законот за работните односи, како и на обештетување најмалку во висина на изгубената нето плата на работникот за време на отказниот рок.

VI. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 15

Работникот има право на заработувачка - плата, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување.

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од пресметковната вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата) утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел.

Платата е составена од:

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

1.1. Основна плата

Член 16

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 коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи според договорот за вработување се множи со пресметковната вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата).

Основната плата не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон.

Член 17

Пресметковната вредност за единица коефициент за **најниска група** на сложеност се утврдува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач (досегашна најниската плата).

Пресметковната вредност за единица коефициент за **најниска група** на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на ниво на гранка, односно оддел, најмалку еднаш годишно, односно по секое усогласување.

При утврдување на пресметковната вредност за единица коефициент за **најниска група** на сложеност 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.

Пресметковната вредност за единица коефициент за **најниска група** на сложеност 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.

Член 18

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 пресметковната вредност за единица коефициент за **најниска група** на сложеност, со тоа што намалувањето на пресметковната вредност за единица коефициент за **најниска група** на сложеност не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Со колективен договор на дејност, 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 ставот 1 на овој член.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу пресметковната вредност за единица коефициент за **најниска група** на сложеност за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на ставовите 1 и 2 на овој член, во рок од 6 месеци по надминувањето на тешкотиите.

Член 19

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

Група	Коефициент 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 20

Со колективен договор на ниво гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на степени на сложеност во рамките на претходниот член како и повисоки степени на сложеност за типични работни места.

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

1.2. Дел од плата за работна успешност

Член 21

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 гранка односно оддел, односно 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 суровини или други објективни причини утврдени со колективен договор на ниво на работодавач), има право на основната плата.

Член 22

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

1.3. Додатоци

Член 23

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 гранка односно оддел, односно 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 24

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 25

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

Член 26

Работодавачот може, доколку не организирал исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

2. Дел за деловна успешност

Член 27

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

3. Надоместоци на плата

Член 28

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 гранка односно оддел, односно 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 29

Членот 29 се брише.

Член 30

За време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 31

За време на временна неспособност за работа до 15 дена работникот има право на надомест на плата во висина од 70%, а над 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови од 90% од основицата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90% од основицата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот.

Член 32

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 33

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

Член 34

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.

4. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 35

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

- дневници за службени патувања во земјата во висина од **најмалку 8%** од основицата;
 - дневници за службени патувања во странство **согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од** 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 гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач;
 - надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво 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 седиштетто 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;
- **Регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.**
Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор. Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на Одлуката за исплата.;
- во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици;
- **во случај на смрт на сопруг, сопруга, деца и родители кои живеат во иста семејна заедница, на работникот му се исплатува надоместок во висина од две основици;**
- 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 на надоместоци согласно колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

5. Останати видови на надоместоци

Член 35-а

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 35-б

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување согласно колективен договор на ниво

на дејност или на ниво на работодавач се исплатува надоместок во висина на основицата.

Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Член 35- в

Со колективен договор на ниво на дејност или на ниво на работодавач може да се утврди правото и висината на новогодишниот надоместок.

Член 35-г

Работодавачот може на работникот да му исплати надоместок во случај на потешки последици од елементарни непогоди ,најмалку во висината на една основица.

Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Член 35-д

На работникот може да му се исплатуваат и други надоместоци согласно колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

VII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 36

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

Член 37

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно 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 38

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, се определува временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе и во просечно минимално траење на дневниот и неделниот одмор во случај на сменско работење .

1.1. Привремен принуден одмор

Член 39

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач се уредуваат причините, условите и постапката за воведување на привремен принуден одмор.

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 40

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

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 гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми со кои ќе се определува должината на траењето на годишниот одмор.

Член 41

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел се определува траењето на годишниот одмор над 26 работни дена, за работниците кои работат во исклучително тешки услови за работа.

4.Платен одмор

Член 42

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 |

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 43

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 гранка односно оддел, односно 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 44

Со колективен договор на ниво на работодавач, се определуваат случаи 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.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 45

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 46

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 47

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 48

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мислење 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 49

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 50

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 51

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 И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 52

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.

Член 52а

Консултирање значи размена на мислења и воспоставување на дијалог меѓу претставниците на синдикатот, односно работниците и

работодавачот секогаш кога е потребно во случаите утврдени со закон, а особено за економската состојба, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски, во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво, како и кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања.

Член 52-б

На ниво на работодавач синдикатот избира или именува претставник за информирање и консултирање.

За избраниот или именуваниот претставник синдикатот го информира работодавачот.

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 53

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, односно акт на работодавачот.

XII-a Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа

Член 53-a

Претставникот за безбедност и здравје при работа го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир на мнозинскиот синдикат, по предлог на синдикатот.“

Бројот на претставниците зависи од бројот на вработените во претпријатието, согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 54

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 55

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 56

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

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

Член 57

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.

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 58

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 59

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 60

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 гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Член 61

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. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 62

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 63

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

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

1. Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 64

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 ставот 2 на овој член, учесникот - предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 65

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 наколективниот договор

Член 66

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 ставот 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

3. Толкување на колективниот договор

Член 67

Комисијата од членот 66 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

XVI ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 68

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 приемот на поднесениот отказ.

Член 69

Доколку во рокот од членот 67 ставот 3 страната не се произнесе, се продолжува важноста на колективниот договор, најдолго 3 месеци од денот на приемот на писмениот отказ.

XVII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 70

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.

Согласно Спогодбата за продолжување на важноста на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, пречистен текст (**„Службен весник на Република Македонија,, бр / “**), важноста на овој колективен договор е продолжена за две години и истиот важи **до 31.12.2015 година.**

Член 71

Овој колективен договор и сите негови изменувања 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 72

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

Скопје, декември 2013 година

ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА
Претседател,

Ангел Димитров

СОЈУЗ НА СИНДИКАТИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА
Претседател,

д-р Живко Митревски