Врз основа на член 32 став 5 од Уставот на Република Македонија, член 203, 205 став 3, 206 и 210 став 1 од Закон за работни односи (Пречистен текст-"Службен весник на РМ" бр. 34/2014) член 3 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (Пречистен текст-"Службен весник на РМ" бр. 115/2014), Самостоен Синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија и Здружението за енергетика од приватниот сектор на Организацијата на работодавачите на Македонија, склучуваат	In reference to Article 32 paragraph 5 of the Constitution of the Republic of Macedonia, Article 203, 205 paragraph 3, 206 and 210 paragraph 1 of the Law on Labour Relations (fair copy – Official Gazette of the Republic of Macedonia no. 34/2014 article 3 of the General Collective Agreement for the private sector of the economy (Fair copy - Official Gazette of the Republic of Macedonia no. 115/2014), The Syndicate of the workers in energy and economy sector in Macedonia and the Association for energy in the private sector of the Organisation of employers of the Republic of Macedonia conclude a
КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЕНЕРГЕТИКА	**COLLECTIVE AGREEMENT ON ENERGY**
I ОПШТИ ОДРЕДБИ	**I GENERAL PROVISIONS**
Член 1	**Article 1**
Со овој колективен договор се уредуваат и доуредуваат правата, обврските и одговорностите на потписниците на овој колективен договор (во понатамошниот текст: Договор), во согласност со закон и други прописи, правните правила со кои се доуредува склучувањето, содржината, престанокот на работниот однос и други прашања од работните односи или во врска со работните односи, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.	This Collective Agreement regulates and adjusts the rights, obligations and responsibilities of the signees of this collective agreement (hereinafter: the Agreement), in accordance with the Law and the other regulations, legal regulations which regulate the conclusion, the content, the termination of the employment and other issues regarding the labour relations or such related to the labour relations, as well as the manner and the procedure of solving mutual disputes.
Член 2	**Article 2**
Овој Договор се применува непосредно и неговите одредби се задолжителни за страните кои го склучиле.	This Agreement is directly applied and its provisions are obligatory for the parties that concluded it.
Член 3	**Article 3**
Овој Договор важи за сите работници и работодавачи од областа на дејностите снабдување, дистрибуција и производство на електрична енергија, топлинска енергија и нафтени деривати според Националната класификација на дејности на Република Македонија.	This Agreement applies to all the employees and employers in the field of the activities for supply, distribution and generation of electricity, heat and petroleum derivatives according to the National Classification of the activities in the Republic of Macedonia.
Член 4	**Article 4**
Со колективен договор на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други права и обврски покрај утврдените со закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и овој Колективен договор. Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права од оние утврдени со закон и/или со овој колективен договор.	The collective agreement, at employer level, can determine other rights and responsibilities besides those determined with Law, the General Collective agreement for the private economy sector in the economy and the present Collective Agreement. By the Collective agreement at employer level, greater rights may be determined than those defined by law and/or by the present Collective agreement.
Член 5	**Article 5**
Изразите употребени во овој Договор го имаат следното значење:	The following terms contained in this Agreement have the following meaning:

1. "Синдикат" е Самостоен Синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија. 2. “Работен однос“ е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично и непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. 3. ,,Работник,, е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување. 4. ,,Работодавач,, е правно и/или физичко лице кое вработува работници врз основа на договор за вработување.	1. "Syndicate" is the Syndicate of the employees in the energy and economy sector in Macedonia. 2. "Employment" is the regulated relation between the employee and the employer where the employee voluntarily involves into the organizational process of work with the employer, for a salary and other incomes, to personally and continuously perform the work according to the directions and under the surveillance of the employer. 3. "The employee" is each individual that entered into working relations based on an employment agreement. 4. "The employer" is a legal entity and/or an individual that hires workers based on an employment agreement.
Член 6 Во случај на дискриминација согласно член 6 од ЗРО кандидатот за вработување или работникот имаат право да бараат надомест на штета согласно со Законот за облигациони односи.	**Article 6** In case of discrimination according to article 6 of the Law on labour relations, the employment candidate or the worker have the right to request for compensation according to the Law on obligation.
Член 7 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.	**Article 7** It is forbidden any type of harassment in the workplace. The employee has the right to protection against harassment in the workplace. Cases of prohibition of psychological harassment are determined by law and Collective Agreement.
II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	**II EMPLOYMENT CONTRACT**
Член 8 Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос помеѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување работникот го потпишува лично, а во име на работодавачот договорот го потпишува застапникот по закон на правниот субјект, запишан во соодветниот регистар или претставник овластен од него.	**Article 8** By signing the employment contract, employment relation is initiated between the employer and the employee. The employee signs the contract in person and the procurator registered in the registry of the legal entity or an authorized representative signs the agreement on behalf of the employer.
Член 9 Договорот за вработување се смета за склучен кога ќе го потпишат работникот и работодавачот, а правата од работен однос почнуваат да се остваруваат од денот утврден за отпочнување со работа во договорот за вработување.	**Article 9** The agreement is concluded after the employee and the employer have signed the agreement, and the rights of the employment are effective on the day determined for start of the work according to the Employment agreement.
1. Посебни услови за засновање на работен однос	**1. Specific terms for initiating an employment relation**
Член 10 Посебните услови можат да се предвидат како услов	**Article 10** The specific terms can be foreseen as a precondition for the employment only if they are necessary for

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, психофизички и физички способности, положен посебен стручен испит, положен возачки испит од определена категорија, познавање на странски јазик, познавање на информатичка технологија и други специфични услови утврдени во колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот. Како посебни услови за засновање на работен однос не можат да се утврди полот, возраста, расата, боја на кожата, религиозното, политичкото и друго убедување освен ако со посебни прописи не е поинаку определено. За извршување на работи на работни места за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка или друг вид на способност не може како посебен услов да се утврдува работното искуство. Начинот и постапката за проверка на способноста, кога тоа е утврдено како посебен услов за засновање на работен однос, се регулира во колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач.	performance of the activities at a given position. Specific terms for employment can be foreseen, especially: the professional education, specific knowledge and capabilities for performance of appropriate activities, work experience, psycho-physical capabilities, certain professional exam, driver's licence of a certain category, knowledge in foreign languages, knowledge of information technologies and other specific terms regulated in the collective agreement at employer level or an act of the employer. Specific terms for initiating an employment cannot be the gender, the age, the race, skin colour, religious, political or any other belief, except in case when certain terms do not regulate it otherwise. For performance of the activities at positions for which the professional education is not requested as a certain term or another type of capability, the work experience cannot be regulated as a separate term. The manner and the procedure for capability check, when regulated as a specific term for initiating an employment, is regulated in the collective agreement at the level of an employer or act of the employer.
2. Пробна работа, приправнички и волонтерски стаж **Член 11** При склучувањето на договорот за вработување работникот и работодавачот може да се договорат за пробна работа. Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење согласно колективниот договор на ниво на работодавач.	**2. Probation, internship and volunteering** **Article 11** When concluding the employment contract, the employee and the employer can agree to probation work. The internship is defined for a different duration pursuant to the Collective Agreement on employer level.
3. Обврски на работникот **Член 12** Работникот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот. Работникот ја изведува работата во обем и на начин според технолошките стандарди на видот на работата на работното место и според упатства и насоки на претпоставениот овластен работник од работодавачот.	**3. Obligations of the employee** **Article 12** The employee is obliged to perform their work at their position in a conscientious manner according to the employment contract at the time and place which are determined for the performance of the work, obeying the organization of the work and the business activity of the employer. The employee performs the work in the scope and manner according to the technological standards of the type of work at the given position and the directions of the worker authorized by the employer.
Член 13 Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето, поради неспроведување на мерките за	**Article 13** The employee has the right to reject working if is threatened by a direct danger for their life or health when there is no implementation of the measures for security

безбедност на здравје при работа.
Во случај работникот да одбие да работи согласно со претходниот став должен е писмено да го извести работодавачот и претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа за причините поради кои одбива да работи.
До колку работодавачот смета дека во работата не постои опасност по животот и здравјето на работникот и дека прекинот на работа е неоснован, должен е писмено да го извести работникот, а копија од известувањето да достави до инспекторот на труд.

Член 14

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 заканувaaт 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 суровини 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.

4. Обврска на работодавачот

Член 15

Работодавачот во врска со вршењето на работа на работникот, ги има следните обврски:

and health at work
In case when the employee rejects working in accordance with the previous paragraph, they are obliged to inform the employer and the representative of the workers for security and health at work for the reasons due to which the employee rejected the work.
If the employer believes that the work does threaten the life and the health of the employee and that the termination of the work is not justified, they are obliged to inform the employee in written and to submit a copy of the information to the labor inspector.

Article 14

The employee is obliged to perform other working task which is not foreseen in the Employment Agreement but which is within the framework of his/her professional qualifications, based on the Employer's written act,until the period the reasons are lasting but not longer than two months, only in cases:

- replacement of an absent employee
- increased scope of work
- in cases of decreased scope of work in the working position in which the employee is working
- in cases of natural disasters which happened or are threatening to happen and when it is necessary for elimination or prevention of the consequences in cases of natural disaster or other misfortunes;
- in a necessary completion of a started process, which prevention considering the nature of the technology of the work, would cause material loss
- prevention of destruction of sources and materials, respectively elimination of defects of the equipment and operating funds
- for termination of urgent and immediate works
- other cases determined by Collective Agreement.

The employee is obliged to perform other working task which is not foreseen in the Employment Agreement but which is within the framework of his/her professional qualifications, based on the employer's written act,until the period the reasons are lasting but not longer than an year, only in cases of replacement of an absent worker who is on a sick leave for a longer period of time.

The employee, everytime when performing a different working task which is not foreseen with the Employment Agreement, is entitled to the equivalent salary of the received salary when working in his/her working position, respectively a salary which is more favorable for the employee.

4. Obligations of the employer

Article 15

The employer regarding the performance of the employee's activities has the following responsibilities:

1. To provide the employee the work that is agreed in the employment contract;
2. To provide the employee with all the necessary assets

1. Да му обезбеди работа која е договорена во договорот за вработување;
2. Да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории;
3. Да му обезбеди плата за извршената работа;
4. Да му обезбеди услови за безбедност за животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за заштита за работа;
5. Да ја почитува и штити личноста и достоинството на работникот, како и да ја штити приватноста на работникот;
6. Да обезбеди ниту еден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување;
7. Да обезбеди заштита на личните податоци за работникот и личните податоци на кандидатите за вработување;

При склучување договор за вработување на деловни лица - менаџерски договор условите ќе се договорат помеѓу менаџерите и Управниот одбор, односно Надзорниот одбор.

Обрска на работодавачот е на работникот да му ги обезбеди сите други права кои произлегуваат од работниот однос, согласно Законот за работни односи, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и овој Колективен договор.

III. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 16

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.
Работната недела по правило трае 5 работни дена.
Со колективен договор на ниво на работодавач согласно со закон може да се утврди пократко неделно работно време од 40 часа.
Со одлука од претходниот став се утврдуваат условите и деловите од работниот процес на работодавачот за кои се скратува работното време.
Работното време од став 3 на овој член се смета за полно работно време.

Член 17

На работник кој работи на особено тешки, напорни и работи штетни по здравјето, кои штетно влијаат врз неговото здравје односно работната способност и не може во целост да се отстранат или да се попречат со примена на заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно со штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност во согласност со закон и колективен договор.
Со колективен договор на ниво на работодавач се

and working material in order for the employee to be able to continuously perform their responsibilities and to provide the employee with a free access to the business facilities;
3. To provide the employee with a salary for the performed activities;
4. To provide the employee with safety conditions in accordance with the separate regulations for protection at work;
5. To obey and protect the personality and the dignity of the employee as well as to protect the privacy of the employee;
6. To provide that none of the employees is a victim of molestation and sexual harassment;
7. To provide protection of the personal data of the employee and the personal data of the candidates for employment;

When concluding the employment contract with business people – manager's contract – the terms should be agreed between the managers of the Management and the Supervisory Board.

The obligation of the employer is to provide the employee with all the other rights of the employment in accordance with the Law on employment, the general collective agreement for the private sector of the economy and the present collective agreement.

III. WORKING HOURS

Article 16

The working hours may not exceed 40 hours per week.
The working week usually is 5 working days.
The collective agreement at the level of the employer according to the law may determine less than 40 working hours.
With a decision referred to in the previous paragraph, the terms and parts of the working process of the employer are determined due to which the working hours are made shorter.
The working hours referred to in paragraph 3 of this Article are considered to be full time hours.

Article 17

The employee who performs especially hard, exhausting activities which may damage their health respectively their working abilities and cannot be completely removed or prevented, has shorter working hours proportionally determined to the damaging effects upon their health respectively the working ability in accordance with the law and the collective agreement.

The collective agreement at the level of the employer regulates the terms for work harder than the normal ones for certain positions at the employer. The elements of the harder conditions for work that must be taken into

утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места кај работодавачот. Елементи за потешки услови за работа кои задолжително мора да се земат предвид се следниве: – влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др); – физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материи и др); – опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од затрупување, експлозија, жешки и вжарени предмети или материи, нагризувачки материјали и др.). **Член 18** Кога тоа го бара природата на дејноста односно работата и работните задачи и организацијата на работата, подобро користење на средствата за работа, порационалното користење на работното време и извршување на определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување на пресметки и анализи, спазување на одредени рокови во интерес на работодавачот, овластениот работник му предлага на работоводниот орган да донесе одлука за прераспределба на работното време. Прераспределбата на работното време се врши така што во определени временски периоди во текот на годината, работното време да биде подолго од осум часа дневно, а во останатиот период пократко од осум часа дневно, со тоа што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината, а да се обезбеди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој не може да биде пократок од 12 часа. Како полно работно време од осум работни часа се смета и работно време, пократко од осум часа, а подолго од четири часа, утврдено во член 17 од овој Договор. Прераспределбата на работното време во писмена одлука ја донесува работодавачот, односно овластениот работник. **Член 19** За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, или со акт на работодавачот, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.	consideration mandatory are the following: - Influence of the environment (climate, noise, vibrations, radiation, dampness, harmful gases, biological influences etc.); - physical and psychological burdening (burdening of the senses, hard physical labour with possible consequences for the damage, work with harmful matters etc); - danger for the health and the life of the position (danger imposed by the tools or the objects of labour, the transport vehicles and the vehicles of the public transport, danger of fire, electricity, flooding, explosion, hot objects or matters, corroded materials etc.). **Article 18** When requested by the nature of the activity respectively the work and the work assignments and the organization of the work, better use of the assets, more rational use of the working hours and performance of certain activities and assignments with determined deadlines, maintenance and repairs, preparation of calculations and analysis and deadlines, the authorized employee suggests the managing body to adopt a decision for a new allocation of the working hours. The allocation of the working hours is performed in a manner that in certain periods of the year they will be longer than eight hours per day, a during the other periods, they will be shorter than eight hours per day, but bearing in mind that the overall working hours of the employee should not exceed 40 hours per week and to also provide an appropriate vacation of the employee between the working days – a vacation that may not be shorter than 12 hours. A full eight-hour working time is considered to be the working hours shorter than eight hours, and longer than four hours, regulated in Article 17 of this Agreement. The allocation of the working hours is made with a decision in written adopted by the employer respectively the authorized employee. **Article 19** For the positions where there is an increased danger of injuries or other health damaging, the collective agreement at the level of the employer regulates that the working hours may be less than 36 hours per week. **Article 20** The beginning and the end of the working hours, including the breaks and the other terms for use of the full working

Член 20 Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со акт на работодавачот. Дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден. **Член 21** Синдикатот има право на увид во евиденцијата во врска со користењето на полното работно време вкупно и поединечно за секој работник. **Прекувремена работа** **Член 22** 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 отстрани 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, имотот и прометот; и во други случаи на завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање. Во случаите предвидени во ставот 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 од работодавачот или друго лице/а овластено/и од нив. Одлуката се донесува во писмена форма, а во случај на усмен налог истиот во рок од 3 дена се потврдува со писмена одлука. Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа неделно односно 190 часа годишно. Максимална прекувремена работа може да се утврди поинаку во колективен договор на ниво на работодавач. **Дополнително работење во случај на несреќа** **Член 23** Во случај на природна несреќа предизвикана од виша сила и други несреќни случаи како што се хаварии, дефекти и друго, или пак ако таква несреќа се очекува, работникот е должен да работи преку потполното	time in the working week are determined with an act adopted by the employer. The daily working hours cannot be changed during the working day. **Article 21** The representative of the syndicate has the right to look at the registers regarding the use of the full working hours, total and individual for each employee. **Overtime working** **Article 22** The work beyond the working hours (overtime working) is implemented: - in case of exceptional increase of the scope of the work; - in case when it is necessary to continue to business or production process; - in case when the assets of the work should be removed to prevent interrupting of the working process; - in case when it is necessary to provide safety for the people, property and income; and in other cases of completing urgent matters that must not be postponed. In the cases referred to in paragraph 1 of this Article, the employee after the finishing of the working hours stays at work and if they left, they have to come back. Working longer than the working hours is adopted with a decision or a verbal order from the employer or another person authorized by the employer/s. The decision is adopted in a written form, and in case of a verbal order, the same is confirmed with a written decision within 3 days. The overtime work may not exceed more than 8 hours per week respectively 190 hours per year. The maximum overtime work can be defined differently in the collective agreement on employer level. **Additional working in case of an accident** **Article 23** In case of a natural disaster caused by a force majeure or other accidental cases, such as damages, defects or similar circumstance or such vast disaster, the employee is obliged to work over the full working hours, in order to protect the lives and health of people and to prevent unrecoverable substantial material damage.

работно време се додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета.

Ноќна работа

Член 24

Ноќна работа се смета работење во ноќно време. Ноќно време е период помеѓу 22:00 часот и 06:00 часот наредниот ден.

Пред воведувањето на ноќната работа која се врши со работници кои редовно работат ноќе работодавачот е должен најмалку еднаш годишно да се консултира со репрезентативниот синдикат во поглед на:

- времето кое се смета за ноќна работа;
- облиците на ноќното работење;
- мерките за заштита при работа и мерките за социјална заштита.

Работодавачот е должен на работниците од став 2, кои работат ноќе да им обезбеди: подолг одмор, соодветна храна, обезбеден превоз, стручно раководство на работниот процес и вонреден лекарски преглед.

Работодавачот кој користи редовно работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.
Работното време на работникот кој работи ноќно време не смее да трае просечно повеќе од 8 часа на секои 24 часа.

IV ОДМОРИ И ОТСУСТВА

Член 25

Помеѓу два последователни работни денови работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа.

Член 26

Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор од член 23 на овој договор.

Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

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

Член 27

Работникот има право на годишен одмор согласно закон, Општиот Колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и овој Колективен Договор.
Траењето на годишниот одмор над законски утврдените 20 работни дена се определува врз основа на

Night work

Article 24

Night work shall be considered to be work in the evening hours between 22:00 and 06:00 hours the next day.

Before introduction of night work that will be performed by employees who regularly work at night, the employer shall at least once a year provide an opinion by the represented Syndicate regarding:

- time considered as night work;
- forms of night work; and
- Measures for protection at work and social protection measures.

The employer is obliged to provide the employees that work at night to provide among other rights, longer leaves, appropriate food, to arrange transport, professional supervision of the work process and additional medical examinations.
The employer who regularly uses workers for night work shall be obliged to inform the labour inspection.
The working hours of the employer working night shift must not exceed on the average 8 hours on every 24 hours.

IV VACATIONS AND LEAVES

Article 25

Between two consecutive work days the employee has the right to a day break of at least 12 hours uninterruptedly in the course of 24 hours.

Article 26

The employee has the right to a weekly break of at least 24 hours uninterruptedly, plus 12 hours day break referred to in Article 23 of this agreement.

A day of week break is usually Sunday or another day of the week.

The days of the weekly break of the employees working in shifts shall be arranged in line with the monthly plan.

Article 27

Employee is entitled to annual leave in accordance with the law, the General Collective agreement for the private sector in the area of economy and with this Collective Agreement.
The duration of the annual leave beyond the 20 working days defined by the law, is determined based on criteria defined in the collective agreement on employer level.

The employee who establishes an employment relation for the first time shall obtain the right to a full annual leave

критериуми утврдени во колективен договор на ниво на работодавач. Работник кој за првпат заснова работен однос, се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.	after doing work for at least six months consecutively, regardless of whether the employee works full time or shorter that the full time.
Платен одмор	**Paid leave**
Член 28	**Article 28**
Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на календарската година во следните случаи:	The employee is entitled to paid leave for personal or family circumstances for up to 7 working days in the course of the calendar year in the following cases:
- 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 елементарни непогоди.............................. 3 дена - за полагање на стручен испит или друг испит за потребите на работодавачот....3 дена	- marriage ……………………………………….3 days - marriage of a child……………………………2 days - childbirth or adoption………………………….2 days - death of a spouse or a child………………….5 days - death of a parent, brother, sister…………….2 days - death of a spouse’s parent…………………..2 days - death of a grandfather or grandmother……..1 day - natural disasters………………………………3 days - taking a professional or other exam meeting the requirements of the employer……………….3 days
Право на два последователни работни денови за давање крв доброволниот дарител го користи во денот кога дава крв и наредниот ден.	Blood donors are entitled to 2 (two) subsequent days of leave and the employee may use these days on the day of blood donation and the following day.
Во случај на давање крв во неработен ден, дарителот има право на 2 последователни слободни работни дена.	When the employees donate blood on a non-working day, they still have the right to 2 subsequent days of leave.
Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи за платено отсуство од работа.	By the collective agreement of the employer, other cases of paid work leave may be defined as well.
Привремен принуден одмор	**Forced temporary leave**
Член 29	**Article 29**
Во услови и околности на целосно или делумно престанување на производниот процес од деловни причини или намалување на обемот на работата во одредени организациски делови, односно работа кај работодавачот, работниците од тие организациски делови се упатуваат на привремен принуден одмор (во понатамошниот текст ППО).	In terms and conditions of full or partial termination of the production process due to business reasons or decrease of the scope of work in certain parts of the organization respectively the work at the employer, the workers in those organization's parts are sent to a forced temporary leave (hereinafter: FTL).
Синдикалниот претставник не може да биде упатен на ППО.	The representative of the Syndicate cannot be sent on a forced temporary leave.
Член 30	**Article 30**
Одлука за организирање на ППО донесува органот на управување во друштвото.	The decision for organization of the FTL is adopted by the managing organ in the company.
Овластен работник од работодавачот го определува организацискиот дел и делот на производниот процес односно работата во која се исполнети условите и	A worker authorized by the employer determines the organization's part and the part of the production process respectively the work that fulfils the terms and conditions for the organization of the forced temporary leave with a prepared programme that was previously reviewed by the Syndicate and they gave their opinion on it.

околностите за организирање на ППО и времетраењето на организирањето на ППО со изготвена програма претходно разгледана од Синдикалната организација кај работодавачот и добиено мислење од неа. Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ППО, овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ППО, и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ППО и ја определува должината на тој одмор. Приговорот поднесен против решението за упатување на работникот на ППО не го задржува извршувањето на решението. По престанување на условите и околностите, овластениот работник со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ППО во соодветниот организациски дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно одвивање на работата. **Член 31** На работните места каде што процесот на производството и работата го дозволуваат тоа, се врши наизменично упатување и враќање на работниците на ППО при што се обезбедува сигурноста на објектите и постројките и квалитетот на работата. **Член 32** Упатувањето на работниците на ППО може да трае 3 месеци во текот на една календарска година. **Член 33** Синдикатот има право да бара информации за применување на одлуката за упатување на ППО и нејзиното спроведување. **V. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА** **1. Плата** **Член 34** Работникот има право на плата. Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од пресметковна вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата) утврдена со овој колективен договор. Платата е составена од: а) основна плата; б) дел од плата за работна успешност в) дел за деловна успешност и	Based on the decision of the managing organ for organization of the forced temporary leave, the authorized employee prepares an implementation plan of the forced temporary leave and with a decision, they individually determine the workers who are sent on forced temporary leave and determine the duration of the leave. The objections submitted against the decision for sending the employees on a forced temporary leave do not stop the execution of the decision. Upon the termination of the conditions, the authorized employee adopts a decision for termination of the need of forced temporary leave in the appropriate organization part respectively the technological production process and declares that there are conditions for regular work. **Article 31** At the positions where the production process and the work allow it, there is an alternately sending and returning of the employees to and from a forced temporary leave by means of which safety of the objects, machines and quality of the work are provided. **Article 32** The sending of the workers on a forced temporary leave may last 3 months during the course of one calendar year. **Article 33** The representatives from the syndicate have the right to request information for application of the decision for sending on a forced temporary leave and its implementation. **V. SALARY AND COMPENSATIONS ON SALARY** **1. Salary** **Article 34** The employees are entitled to payment of salaries. The payment of the employee for the full time work cannot be lower than the lowest calculational value for an unit coefficient (recently lowest salary) regulated with this collective agreement. The employees' salary is composed by: a. Basic salary; b. part of the salary based on the work success; c. part for the business success and d. fringe benefits. The calculation value for a quotient for lowest group of complexity of work for full working hours and full

в) додатоци. Пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност за полно работно време и полн учинок изнесува 10.050,00 ден. **Член 35** При утврдување на пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ќе се поаѓа особено од: трошоците на живот, економските можности, општото ниво на платите на дејност, нивото на продуктивноста, економичноста, рентабилноста, социјалните давања и други економски и социјални фактори. Пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.01. во тековната година, односно по секое усогласување. **Член 36** Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација кај работодавачот може да утврди отстапување од пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност утврдена во член 32 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на пресметковна 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. **а) Основна плата** **Член 37** Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место (стручна подготовка, стекнати вештини, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што износот на пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност се множи со коефициентот на степенот на сложеноста на одделна група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи согласно договорот за вработување. Групите се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавач или акт на ниво на работодавач. Основната плата на работникот за полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа се утврдува со договорот за вработување, и не може да биде пониска од пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност утврдена со овој колективен договор. За нормални услови на работа се сметаат условите во	performance amounts 10.050, 00 MKD. **Article 35** When determining the calculational value for an unit coefficient for the lowest group of complexity of work, following is taken into consideration in particular: expenses of life, economic possibilities, general level of the salaries in the activity, level of productivity, profitability, the break-even situation, the social expenses and other economic and social factors. The calculational value for a unit coefficient for lowest group of complexity of work is defined and published by the signees of the collective agreement at least annually, but not later than 31.01. of the current year, respectively after each adjustment. **Article 36** The employer who has difficulties in the operation, based on a prepared programme which provides overcoming of the problems, and in accordance with the Syndicate within the employer, can determine a possible deviation from the calculational value for an unit coefficient for the lowest group of complexity of work, defined in Article 32 in this Collective agreement, where the decrease in the calculational value for an unit coefficient for lowest group of complexity of work may not amount more than 20% and may not last more than 6 months. **a) Basic salary** **Article 37** The basic salary is defined under consideration of the requirements of the working position (professional education, acquired skills, complexity and responsibility of the working position) and is defined by multiplying the calculational value for an unit coefficient for the lowest group of complexity of work with the coefficient of the complexity grade of the corresponding group of working positions, whereto the particular job position of the employee belongs, according with the employment contract. Groups are defined by the collective agreement on employer level or an act at the employer level. The basic salary of the employee for full working hours, normal performance and normal working conditions is defined with the employment contract and cannot be lower than the calculational valule for an unit coefficient for the lowest group of complexity grade determined in this Collective agreement. Normal working conditions are considered conditions where the work is performed without certain physical and mental difficulties, impacts of the environment, risk of injuries and other difficulties, heavier than the normal ones.

кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средината, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните.	
Член 38 Основната плата се пресметува и исплатува како месечна плата согласно на исплатниот период утврден во закон. Со колективен договор на ниво на работодавач, работодавачот и синдикатот можат да утврдат и неделна плата која се пресметува и исплатува со истекот на работната недела.	**Article 38** The basic salary is calculated and paid as monthly salary according to the payment period determined by the Law. With the Collective agreement at the level of an employer, the employer and the Syndicate may determine a weekly payment which is calculated and paid at the end of the working week.
б) Дел за работна успешност	**b) Part for work success**
Член 39 Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: 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 критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на работодавач и друг акт на работодавачот. Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила. Резултатите од работењето на работникот согласно со претходниот став 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, има право на 100% од основната плата.	**Article 39** Criteria and measures for the assessment of the working success are: scope, quality, creativity and invention, accomplished productivity, efficiency, savings in the process of working, efficiency and use of the assets for work and the working hours and other criteria assessed in the collective agreement at the level of the employer and another act of the employer. The success of work is measured or respectively assessed for individuals or groups of employees according to the previously determined criteria and measures. The results of the work of an employee according to the previous paragraph are assessed by the employer who leads and organizes the process of work. If the employees do not achieve the expected results in the work for reasons not concerning the employee, they still have the right of 100% of the basic salary for the separate group at which the worker is allocated.
Член 40 Во случај кога повеќе од 30% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.	**Article 40** In case when more than 30% of the employees do not fulfil the determined norms and regulations, the syndicate can start an initiative for a review.
Член 41 Дел од платата врз основа на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата или во друг термин кој е поповолен за работодавачот.	**Article 41** Part of the salary based on the success in the work is calculated and paid together with the basic salary or in another period which is more appropriate for the employer.
в) Дел за деловна успешност	**c) Part for the business success**
Член 42 На работникот може да му се исплати и дел врз основа на деловна успешност на работодавачот.	**Article 42** The employee can be paid a part based on the business success of the employer.
	d) Additions to the salary **Article 43**

г) Додатоци на плата **Член 43** Основната плата за одделни работни места се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено: – работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло); – при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано 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 врз таа основа 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. **Член 44** Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за: – за прекувремена работа 35% – за работа ноќе 35% – за работа во три смени 5% – за работа во ден на неделен одмор 50% За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надомест на платата што му припаѓа кога во тие денови не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%. Додатоците не се исклучуваат меѓусебно. Правото на зголемен надоместок врз основа на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно поминато работно време во смени. Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се регулираат и други основи за зголемување на основната плата. **Член 45** Основната плата на работникот се зголемува за најмалку 0,5% за секоја година работен стаж.	The basic salary for certain degrees of complexity of the employer is increased when the employer works in conditions which are harder than the usual for a certain post and in particular: - work assignments where the employee is constantly under the influence of the non-appropriate effects of the environment (smoke, warm ashes, dust, moisture, high respectively low temperatures, noise, reflecting artificial light, work in dark facilities or in facilities with inappropriately coloured light); - during working assignments where according to the regulations the employee constantly uses protection assets such as: protective shoes, gas masks, masks against dust, machines for fresh air or other protection assets; - Assignments where the employee is exposed to certain dangers (fire, water, explosions). The collective agreement at the level of the employer regulates the conditions for which are harder than the normal for certain posts and the amount of the increase on that basis does not depend on the salary of the employee but is determined as a unique amount for all the workers who work in those harder conditions. **Article 44** The basic salary of the employee is increased by hour for at least: - for overtime work 35 % - for night work 35% - for work in three shifts 5% - for work on day of weekly rest 50% For work on holidays regulated by the Law, the employee has the right of compensation to the salary when they don't work on those days and a salary for the hours spent at work increased by 50%. The additions are not mutually exclusive. The right to an increased compensation based on the work in three shifts the employee accomplishes only for the effective time spent at work in shifts. By a collective agreement on employer level, other grounds for increase of the basic salary may be determined. **Article 45** The basic salary of the employee is increased by 0, 5% for each year of work. **Article 46** The salary of the members of the management bodies and the employees with special authorizations and

Член 46

Платата на членовите на органите на управување и работниците со посебни овластувања и одговорности утврдени со Статутот или друг акт на работодавачот, ја определува органот што ги избрал, во согласност со актот на работодавачот.

Член 47

Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, односно вработување на друга соодветна работа, професионална рехабилитација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, со овој Колективен договор односно на ниво на работодавач.

Член 48

Пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност на работник кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, а е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примал пред распоредувањето, валоризирана за тековниот пораст на платите кај работодавачот.

а) Надоместоци на плата

Член 49

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за време на:

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

Во случаите од претходниот 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 не примал плата во тој период, му припаѓа надомест во висина на пресметковна вредност

responsibilities regulated in the Statute or another act of the employer is determined by the body which elected them in accordance with the act of the employer.

Article 47

The labour invalids have the right to work with a short working hours respectively employment at another appropriate post, new qualifications as well as right to an appropriate money compensation regarding the use of those rights in accordance with the regulations for pension and invalid insurance with this Collective agreement at the level of the employer.

Article 48

The calculation value for a quotient for lowest group of complexity of work of an employee who has 5 years to fulfil the conditions for pension and is assigned at a position with lesser value, can not be lower than the salary that they received before the allocation, valued for the current increase of the salaries within the employer.

a) Salary compensations

Article 49

The employer pays the employee salary compensations for:

- sick leave (during temporary disability for work);
- vacation;
- paid irregular vacation;
- during the termination of the work process for reasons regarding the employer;
- holidays regulated with the Law or another regulation;
- days off;
- education, professional training and other qualification, respectively additional qualification in accordance with the needs of the employer;
- Syndical education;
- during the notice period and
- other cases regulated with the collective agreement at the level of the employer.

In the cases referred to in the previous paragraph, the employee has the right to salary compensation amounting their average salary in the last 12 months unless the law regulates it differently.

If the employee did not receive salary at that period, they have the right to compensation amounting the lowest salary at the level of the employer.

Article 50

за единица коефициент за најнизок степен на сложеност утврдена во овој Колективен договор.

Член 50

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

Работодавачот и синдикатот можат да утврдат критериуми за утврдување на висината на надоместокот врз оваа основа со колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 51

За време на приправничкиот стаж и пробна работа на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од платата предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 52

Работниците што се упатуваат на привремен принуден одмор имаат право на надомест на плата во висина од најмалку 70% што ја оствариле во претходниот месец пред да бидат упатени на ППО, за период до 3 месеци во тековната година.

Надоместокот од став 1 на овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавачот.

Работниците од став 1 на овој член додека се наоѓаат на ППО немаат право на регрес за исхрана и трошоци за превоз.

Член 53

За време на времена 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.
За време на времена неспособност за работа поради повреда на работа и професионално заболување работникот има право на надоместок на плата во висина на неговата плата исплатена во претходниот месец.

Член 54

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: неисплатена плата, неплатени придонеси и надоместоци, непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на

The employer has the right to a salary compensation based on the contribution made by innovations, rationalization and other types of creations, for the needs of the employer which is regulated with an agreement concluded between the employee and the employer.

The employer and the syndicate can determine the criteria for assessment of the compensation based on the collective agreement at the level of the employer.

Article 51

During the internship and the probation work the employee has the right to a salary of at least 80% for a certain degree of complexity provided for the position that they are being trained for.

Article 52

The employees who are sent to a forced temporary leave have the right to a salary compensation in amount of at least 70% that they have accomplished in the previous month before being sent on a forced temporary leave for 3 months in the current year at the most.

The compensation referred to in paragraph 1 of this article is valued with the average increase of the salaries within the employer.
The employees referred to in paragraph 1 of this article while on forced temporary leave do not have the right to a remuneration of their costs for food and transport.

Article 53

During the temporary incapability for work up to 15 days the employee has the right to salary compensation amounting 70%, while above 15 days starting from the first day of the sick leave 90% of the basic salary for the total number of days regulated by law, also salary compensation amounting 90% of the basic salary in cases determined by law when the sick leave amounts more than 30 days is paid by the Employer.

During the temporary incapability for work due to work injury and illness at work, the employee has the right to salary compensation amounting equal to their salary paid in the previous month.

Article 54

During the period of strike that is organized due to violated rights of the employees regulated with the law, the collective agreement and the employment contract: unpaid salary, unpaid contributions and compensations, not signed collective agreement and non-provided conditions for work, the employer to the employee pays compensation on the salary in amount of 60% of the basic salary of the employee for 5 working days.

работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот, за време од 5 работни дена. **2. Надоместување на трошоците поврзани со работата** **Член 55** Работникот има право и 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 и тоа: *1. Дневници во полн износ* а) за секои 24 часа поминати на службен пат б) за остатокот на времето подолго од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од 1 ден в) кога службеното патување траело подолго од 12 часа, а пократко од 24 часа *2. Половина дневница* а) ако патувањето траело повеќе од 8 часа, а помалку од 12 часа, како и за остатокот од времето поминато на пат подолго од 8 часа, а пократко од 12 часа, кога патувањето траело повеќе од 1 ден - 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 земјата, за работа на терен надвор од седиштето на работодавачот, во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и др.) во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач - надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата - правото на надомест за одвоен живот се користи во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана - надоместокот за одвоен живот се исплаќа во случај кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на работодавачот или надвор од местото на постојаното живеалиште - надомест на трошоци за користење на сопствен автомобил за потребите на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој поминат километар	**2. Compensation of the work related costs** **Article 55** The employee has the right to compensation of the work related costs determined by the law and the collective agreement as follows: - daily allowances for business trips in the country in the amount of minimum 8% of the basic salary as follows: *1. Daily allowances in full amount* a) for each 24 hours spent on a business trip b) for the rest of the time longer than 12 h, when the business trip lasted more than 1 day c) when the business trip lasted longer than 12 hours, but shorter than 24 hours *2. Half daily allowance* a) when the trip lasted more than 8 hours, but less than 12 hours, as well as for the rest of the time spent on the trip longer than 8 hours, but shorter than 12 hours, when the trip lasted more than 1 day - daily allowances for business trips in foreign countries according to the Collective Agreement of the Employer or an Act of the Employer, but not less than the regulation for business trip allowances and relocations in foreign countries, acknowledged for administration organs as current costs - field work supplement inbound, outside the employer’s registered office, depending on the provided conditions for a stay of the employee (accommodation, food etc.) in the amount defined by the collective agreement on employer’s level - allowance for separated conduct of life of the family in the amount defined by the collective agreement, but not less than 60% of the basic salary - the right to the allowance for separated living is fully absorbed, in case when there is no accommodation and food provided - the allowance for separated living is granted only in cases when the employee is allocated respectively instructed to work outside the registered office of the employee or outside the permanent residence - cost allowance for the usage of a private vehicle for employer’s needs in the amount of 30% of a liter of petrol used by the vehicle for each passed kilometer - cost allowance for relocation for employer’s needs in the amount of the real expenditures Besides the cost allowances referred to in clause 1 of this

- надомест на трошоците за селидба за потребите на работодавачот, во висина на реално направените трошоци. Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно колективен договор, на работникот му се исплатува и надоместок за: - регрес за годишен одмор во висина која изнесува 80% од основицата, а најмногу 100% од основицата - јубилејна награда за најмалку 10, 20, 30 години непрекината работа кај ист работодавач во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач. Работодавачот може на работникот да му исплати и новогодишен надоместок во висина која изнесува најмалку 50% од основицата. Работодавачот може на работникот да му исплати и 13-та плата, доколку за тоа постојат услови и можности кај работодавачот. Работодавачот на свој трошок на работникот може да организира исхрана за време на работа. Трошоците за исхрана може да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година. Основицата за пресметување на надоместоците на работникот претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци. На работникот му се исплаќаат и други надоместоци согласно колективниот договор на ниво на работодавач. **Член 56** Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина на најмалку 2 просечни месечни нето плати исплатени во последните 3 месеци на ниво на Република Македонија. **Член 57** Во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплаќа еднократна парична помош во висина од 3 просечни месечни нето плати исплатени во државата во последните 3 месеци. Во случај на смрт на член од потесното семејство на работникот му се исплатува помош во висина на 2 просечни месечни нето плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци. Под потесно семејство на работникот во смисла на став 2 од овој член се подразбира брачниот другар, децата на работникот и лица што ги издржува врз основа на закон.	paragraph, according to the collective agreement, the employee is entitled to payment of following allowances: - vacation regress benefits in the amount of 80% of the basic salary and maximum 100% of the salary - jubilee prize for at least 10, 20, 30 years of continuous service at the same employer, defined by the collective agreement on employer's level. The employer may also pay to the employee a new year's allowance in amount of at least 50% of the basic salary. The employer may pay to the employee a 13th salary if there are adequate conditions and possibilities at the employer. The employer may at own expenses organize meals during the working hours for the employee. The expenses for the meals may be in amount of maximum 20% from the average net salary paid per employee in the previous year. The basis for calculation of the cost allowances is the average monthly net salary paid per employee in the last three months in the Republic of Macedonia. The employee is entitled also to other compensations according to the collective agreement on employer's level. **Article 56** The employee has the right to receive an allowance at least 2 average monthly net salaries paid in the last 2 months at the level of the Republic of Macedonia. **Article 57** In case of death of the employee, the family is paid with a one-off financial aid amounting 3 average monthly net salaries paid in the country within the last 3 months. In case of death of a close family member, the employee is paid a financial aid amounting 2 average net salaries paid in the country within the last 3 months. Close member family referred to in paragraph 2 of this article is applied to the spouse, the children of the employee and people who are in the care of the employee based on the law. **Article 58** For a continuous sick leave longer than 6 months, due to accident at work or a professional disease the employee

Член 58

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци, поради повреда на работа или професионално заболување на работникот му се исплатува еднократна помош во висина од 1 просечна месечна нето плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

Член 59

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на работникот му се исплатува надомест од најмалку 1 просечна месечна нето плата во Република Македонија.

VI. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 60

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.

VII. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 61

Договорот за вработување престанува да важи во следните случаи:

1. Со изминување на времето за кое што бил склучен;
2. Со смрт на работникот;
3. Поради престанување на правниот субјективитет на работодавачот согласно со закон;
4. Спогодбено раскинување
5. Поради престанување на потребата од вршење на одредени работи од деловни причини;
6. Со исполнување на законски услови за пензионирање;
7. Поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот;
8. Ако со правосилна одлука му е изречена казна затвор, забрана на вршење определени работи од работен однос и воспитна заштитна или безбедоносна мерка поради кои не може да работи подолго од шест месеци.
9. Со отказ од страна на работникот;
10. Со отказ од страна на работодавачот.

1. Откажување на Договор за вработување од страна на работникот

Член 62

is paid one-off financial aid equal to the amount of 1 average monthly net salary paid in the country within the past 3 months.

Article 59

In case of serious consequences resulting from the natural disasters, the employee is paid with a compensation amounting at least 1 monthly average net salary in the Republic of Macedonia.

VI. DAMAGE COMPENSATION

Article 60

The collective agreement at the level of the employer regulates the cases of damaging actions for the employee, for which the amount of the lump sum, the manner and the terms for payment or the forgiving of the compensation are determined.

VII. MANNERS FOR TERMINATION OF THE VALIDITY OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Article 61

The employment contract is no longer valid under the following conditions:

1. After the expiration of the time for which it was concluded;
2. With the death of the employee;
3. Due to termination of the existence of the legal entity of the employer in accordance with the law;
4. Settled termination;
5. Due to termination of the need for performance of certain activities because of business reasons;
6. With fulfilment of the legal conditions for pension;
7. Due to assessed permanent incapability for work of the employee;
8. If the employee receives an effective judicial decision for prison, prohibition for performance of certain activities in the employment and protective or security measures due to which the employee cannot work for more than six months;
9. With the resign notice given by the employee;
10. With the resign notice given by the employer.

1. Cancelation of the employment agreement by the employee

Article 62

The employee can cancel the employment contract if they give a written statement for cancelation.

If the employee cancels the employment contract, the

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 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. **2. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот** **Член 63** Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување со отказ на работникот, поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата или причини на вина (лична причина од страна на работникот) доколку кршењето на работната дисциплина или неисполнувањето на обврските од работа е утврдена со посебна постапка (сослушување на сторителот, на сведоци и изведување на докази). **Член 64** Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот. Пред откажување на договорот за вработување, а врз основа на извештај од непосредниот раководител, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот, истиот е должен на работникот да му даде писмено упатство и насоки за правилно извршување на работните обврски, и да го предупреди дека не е задоволен од начинот на нивното извршување. Доколку работникот не го подобри своето работење, врз основа на извештај од непосредниот раководител, работодавачот може да донесе одлука од став 1 на овој член. **3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини** **Член 65** Како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведе поголеми	termination notice is one month. The termination notice begins the following day after the submission of the decision for cancelation of the employment contract. The employee who cancelled the employment contract is obliged to return the equipment for which they are in charge of, the official identity document and to settle the money and other liabilities to the employer, if any. **2. Cancelation of the employment contract with a lay off from the employer** **Article 63** The employer may cancel the employment contract with a lay off due to violation of the work discipline or due to non-fulfilment of the obligations or because of guilt (personal reason of the employee) if the violation of the work discipline or the non-fulfilment of the liabilities of the work is assessed with a certain procedure (hearing of the employee, the witnesses and the review of the proofs). **Article 64** The employer may cancel the employment contract with a cancellation because of breach of the working discipline or because of not fulfillment of the working oblications, if the employer is not satisfied with the performance of the working obligations of the employee. Prior to cancellation of the employment contract and based on a report from the direct superior, if the employer is not content with the work performance respectively fulfilment of working assignments, the former is bound to deliver a written instruction and advice for proper fulfilment of working assignments, as well as a warning about being incontent of the manner of fulfilment. If the employee does not improve his working performance, based on a report form the direct supervisor, the employer may make a decision regarding clause 1 of the present paragraph. **3. Cancelation of the employment contract due to business reasons** **Article 65** Business reasons are the cases when the employer has intention to initiate larger changes in the production, the programme, the reorganization, the structure and the technology, and which will cause necessity of decreasing the number of the employees.

промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците. Во случаите кога ќе настанат предвидените промени од став 1 на овој член, на работникот може да му престане работниот однос на начин и постапка предвидени со Законот за работни односи, со овој Колективен договор и со колективен договор на ниво на работодавач. **Член 66** Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини ја известува синдикалната организација кај работодавачот и е должен со истата да се консултира заради постигнување договор. За постапката за утврдувањето на потребата од престанок од работа на поголем број работници, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос, кај работодавачот се изготвува и применува програмата донесена од надлежен орган на работодавачот по претходно добиено мислење од синдикалната организација кај работодавачот која е должна да достави мислење во рок од 30 дена. Доколку не се произнесе синдикатот во предвидениот рок, се смета дека ја прифатил програмата. Програмата ги содржи следниве елементи: 1. Општи податоци за друштвото; 2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување: - укинување на работно место, - намалување на број на извршители на работно место; - укинување на организациони делови 3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место; 4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата; 5. Финансиски и други средства што треба да се обезбедат за спроведување на програмата; 6. Рокови и носители на активностите за спроведување на програмата. **VIII. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ** **Член 67** Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување и зголемување на правата од работниот	In cases when the foreseen changes referred to in paragraph 1 of this article will occur, the employee's work will be terminated in a manner and procedure regulated with the law, the collective agreement and the collective agreement at the level of the employer. **Article 66** The employer must inform the syndicate about their intention 30 days at the latest before the adoption of the decision for cancelation of the employment contract due to business reasons and to consult the syndicate in order to reach an agreement. For the procedure of assessment of the need of cancelation of the work for a large number of employees respectively at least 20 employees for the duration of 90 days, within the employer a programme is prepared and implemented. The programme is adopted by an authorized body within the employer upon the previously gained opinion from the syndicate at the employer that is obliged to deliver their opinion within 30 days. If the Syndicate does not give their statement within the deadline, they are regarded to have accepted the programme. The programme is composed of the following parts: 1. General data for the company; 2. Changes that are being implemented and the reasons for the implementation: - termination of the position, - decrease of the number of employees at the position, - Termination of organizational parts. 3. The number of the employees per working position and/or working positions, qualification structure at the position that is no longer required or the number of employees for that position has decreased; 4. Manner of handling the rights of the employees who are no longer needed; 5. Financial and other assets that should be provided for implementation of the programme; 6. Deadlines and carriers of the activities for implementation of the programme. **VIII. REALIZATION AND PROTECTION OF EMPLOYEE'S RIGHTS** **Article 67** The strike is an organized termination of the work due to accomplishment and increase of the rights referred to in the employment regulated with the Law, the general collective agreement for the private sector of the economy and with this collective agreement.

однос утврдени со закон, Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и со овој Колективен договор. Штрајкот на работниците кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација кај работодавачот, согласно со Статутот, до органот на управување на работодавачот, а на дејноста која ја опфаќа овој колективен договор, штрајкот го најавува претседателот на Самостојниот Синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија до Здружението на работодавачи против кого е насочен. Штрајкот поради неостварување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето. 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 завршување на постапката за помирување, согласно со закон. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таква постапка е предвидена со закон, односно пред спроведување 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 68** Работодавачот може да отстрани работници од работа само во одговор на веќе започнат штрајк најмногу до 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот. Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот. За работниците одстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите. **Член 69** На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвува и донесува правила за производно одржувачки и нужни работи кои несмеат да се прекинуваат за време на штрајк.	The strike of the employees within the employer is announced by the President of the Syndicate within the employer, in accordance with the Statute, the management body of the employer and for the duty in the scope of the collective agreement, the strike is announced by the President of the Syndicate of workers in the energy and economy sector in Macedonia to the Association of the employers against who the strike is initiated. The strike due to violation of already agreed rights is announced 3 days before its start. The strike must be announced to the employer in written. The informative letter must contain the reasons for the strike, the place of the strike, the duration and the day and time of the beginning of the strike. The strike must not begin before the end of the settlement procedure in accordance with the law and the act of the minister authorized for the issues in the field of labour. The obligation for settlement must not limit the right to strike when that procedure is foreseen with the law respectively before the implementation of another procedure for a peaceful settlement of the dispute on which the parties agreed. The strike must be organized in a manner that will not disable or prevent the organization of the working process for the employees who participate in the strike, prohibition of the employees from entering and the responsible people in the business facilities of the employer. **Article 68** The employer may remove the employees from work only as a response to the already initiated strike but not more than 2% of the number of employees who participate in the strike. The employer may remove from work only those employees that with their behaviour motivate a violent and non-democratic behaviour, which disables the negotiations between the employees and the employer. The employer is obliged to pay the contributions regulated with the special provisions for the lowest base for payment of the contributions to the employees who are removed from the work. **Article 69** Upon the proposition of the employer, the syndicate and the employer are settling new rules for production and necessary activities that must not be interrupted during the strike. The rules contain provisions for the activities and the number of the employees who must work on them during the strike and in order to enable the continuation of the work after the ending of the strike (necessary activities for

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 ставот (2) на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража. **Член 70** 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. На работниците учесници во штрајкот, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите. Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот. **Член 71** Работодавачот може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивен на законот, како и да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот. Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен.	maintenance) respectively in order to perform the activities which are previously necessary due to endangering of the life, the personal safety and the health of the citizens. With the regulation of the activities referred to in the previous paragraph, the limitation of the right to strike must not be enabled. If the syndicate and the employer do not settle, within 15 days since the delivery of the employer's proposal to the syndicate for regulation of the issues referred to in paragraph (2) of this article, the employer or the syndicate may solve these issues within 15 days on an arbitrage. **Article 70** The organization or participation at the strike organized in accordance with the provisions of the law or this agreement does not represent violation of the employment contract. The employee must not be placed in a less favourable position by other employees due to organization or participation in the strike, in accordance with the law and this agreement. The employee can be issued with a lay off only if the organized or took place in the strike organized against the law or this agreement or if during the strike they made another heavy violation to the employment contract. The employee must not be forced to participate in strike in any way. The employees-participants in the strike, during the participation at the strike, must receive contributions to the salary from the employer, determined with the separate provisions of the lowest base for payment of the contributions. The organizer of the strike may provide compensation to the salary for the employees who took participation at the strike, only at their own expense. **Article 71** The employer may request that the authorized court prohibits the organization and implementation of the strike against the law, as well as seeking for a compensation for the damage suffered due to the strike. The decision for the prohibition of the strike is adopted by the authorized court for working settlements in the first degree. Upon the appeal against the decision for the prohibition of the strike, the authorized court decides. The procedure upon the request for prohibition of the

По жалба против одлуката за забрана на штрајк, одлучува надлежниот суд. Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна. **Член 72** 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. **Безбедност и здравје при работа** **Член 73** 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. **Член 74** Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа. За обезбедување на потребните услови за заштита на работниците на работа, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон. Работодавачот, при стапувањето на работникот на работа со договор за вработување, е должен да го запознае со сите опасности во работата и со правата и обврските во врска со заштитата на работа и услови за работа. Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по живот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа. **Член 75** Работодавачот, врз основа на научни сознанија (меѓународни стандарди) и современите достигнувања, должен е да ја обезбеди работата на начин со кој се обезбедува сигурноста на работењето и заштитата на здравјето на работниците да презема мерки и да утврдува нормативи со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната сигурност, особено:	strike respectively suspension from work is urgent. **Article 72** The Syndicate may request the authorized court to prohibit the exclusion from work during the strike against the law, as well as, seeking for compensation of the damage that they and the employees suffered due to the exclusion of work during the strike. **Security and health at work** **Article 73** The representative related to security and health at work is chosen by the employees from their own ranks, through a syndicate union of the major syndicate, after the proposal of the syndicate. The number of the representatives depends of the number of the employees in the company, according the Law on Safety and Health at Work. **Article 74** The employee has the right to protection at work. The protection at work comprises measures directed to creation of safety conditions for work. For provision of the necessary conditions for protection of the employees at work, the employer respectively the authorized organs, adopt a general act which protects the employees in accordance with the law. The employer, when starting the employment of the employee with an employment contract is obliged to introduce them to all the danger in the work and the rights and obligations related to the protection at work and the working conditions. The employee has the right to reject the work if they are threatened with a direct danger for their life or health due the fact that the prescribed measures for protection at work are not taken. **Article 75** The employer, based on the knowledge (international standards) and contemporary achievements, is obliged to provide the work in a manner which provides the safety of the work and protection in the health of the employees, to undertake measures and to regulate the norms which provide the psycho-physical health and personal safety especially: - to regulate the measures for protection of the work in a manner and assets which maximally provide the safety of the workers, to decrease the

– да ги утврдува мерките за безбедност и здравје при работа на начин и со средства со кои максимално би ја обезбедил сигурноста на работниците, да ги смалува можностите за повреда и професионални заболувања; – да го информира синдикалниот повереник за потешките повреди на работа, колективните несреќи, професионалните болести и слично; – на работниците да им обезбеди обука во согласност со прописите од областа на безбедност и здравје.	possibilities for injury and professional illness; - to inform the Syndicate representative for the heavier injuries at work, the collective misfortunes, the professional illnesses, etc.; - the employees should be provided training in accordance with regulations for safety and health at work.
Посебна заштита на жената, младите, и инвалидните работници	**Special protection of the women, the young people and the disabled employees**
Член 76	**Article 76**
Работнички за време на бременост не смеат да ги извршуваат следниве работи: – за кои се бара посебен услов, здравствена, телесна и психофизичка состојба; – кои се утврдени како напорни; – кои имаат штетно влијание врз здравјето на трудницата и врз бременоста.	The female employees during pregnancy must not perform the following activities: - activities that require certain terms, health, physical and psychological conditions; - activities that are referred to as strenuous; - Activities that have a damaging influence on the health of the pregnant employee and the pregnancy.
Напорни и за здравје штетни работи кои не смеат за време на бременост да се обавуваат се: – работи што предизвикуваат постојани и силни вибрации на телото и врева што предизвикува подолг притисок на телото; – работи со опасни предмети и материјали штетни по здравје ; – работи во простории во кои доаѓа до опасни зрачења; – работи кај кои е потребно да се дигаат и пренесуваат товари; – работи што се извршуваат претежно во нефизиолошка или присилна положба.	Activities that are tough and damaging for the health and that must not be performed during pregnancy are the following: - activities that cause permanent and strong vibrations to the body and noise that causes a longer pressure to the body; - activities that are dangerous as well as object and materials that are health threats; - activities in the facilities where there is a dangerous radiation; - activities that request lifting and transporting heavy object; - Activities that are performed mostly in non-physiological or forced position.
Член 77	**Article 77**
Работникот со намалена работна способност и работникот кој работи на работа за која постои опасност од настапување на инвалидност, има право на работа на соодветно работно место според стручната подготовка и работното искуство.	The employee with a decreased working ability and the employee that works at a post where there is a danger of becoming invalid, has the right to work at an appropriate position according to the professional training and work experience.
Член 78	**Article 78**
Работните места на кои не смеат да работат работници помлади од 18 години се определуваат со колективниот договор на ниво на работодавач.	The work posts where people younger than 18 years must not work are regulated with the collective agreement at the level of the employer.
	IX. PEACEFUL SETTLEMENT OF THE INDIVIDUAL AND COLLECTIVE WORK DISPUTES
	Article 79

IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 79

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

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

Член 80

Споровите што 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 81

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 третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 82

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 која било 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 третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага

An individual dispute is the dispute regarding the accomplishment of the rights of the employee regulated with the law, the collective agreement and the employment contract.
The collective issues are issues regarding the conclusion, change, addition or application of the collective agreement, the accomplishment of the right to the Syndicate organization and strike.

Article 80

The disputes that cannot be settled with mutual settlement can be settled with reconciliation or with an arbitrage.

The reconciliation is a process where an independent third party determined by the parties helps them in the dispute by finding a solution for the dispute.

The arbitrage is solving of the dispute by the third party that was determined by the parties in the dispute and which decides for the dispute.

Article 81

The mediators respectively the arbiters are elected by the parties in the dispute and they are elected form the list of mediators respectively arbiters which they themselves determine.
The parties in the dispute mutually determine the third party in the procedure for the reconciliation respectively arbitrage.

Reconciliation procedure (reconciliation council)

Article 82

The individual and collective work disputes can be settled with reconciliation in front of a special reconciliation council.

The reconciliation procedure begins with a proposition from any party, within 5 days at the latest from the beginning of the dispute in which the proponent of the reconciliation explains the content of the dispute.

After the reception of the proposal, the other party is obliged to respond within 3 days.

The parties of the dispute propose their own member in the reconciliation council, and mutually they elect the third member of the reconciliation council from the list of mediators.

The mediator manages the reconciliation council and helps the parties in the dispute in finding a solution.

In case the other party does not respond to the proposal, does not name a member for the reconciliation council,

на страните во спорот во изнаоѓање 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 83** 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 84** 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. **Постапка пред арбитража** **Член 85** Во случај на колективен работен спор, која било 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 задолжителна за страните во спорот. Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот. **X. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ** **Член 86** Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, а особено за:	and does not choose a mediator or reach a settlement for solving of the dispute, the reconciliation procedure is stopped. **Article 83** The parties in the dispute are obliged to finish the reconciliation procedure within 15 days since the submission of the proposal for the reconciliation procedure. The settlement that will be reached in the procedure for reconciliation must be in a written form and the same is obligatory for the parties in the settlement. **Article 84** The collective agreement at the level of an employer may regulate the establishment of a special reconciliation council and the procedure of solving the individual or collective working dispute. **Pre-arbitrage procedure** **Article 85** In case of a collective work dispute, any of the parties in the dispute may submit a proposal for pre-arbitrage procedure within 8 days since the day of the occurrence of the dispute respectively since the day when the reconciliation procedure stopped. The arbitrage may be performed by one or more arbiters. The parties in the dispute should mutually elect the arbiter or the arbiters of the List of arbiters. The arbiter is obliged to set a discussion within 5 days since the reception of the proposal. At the dispute, official representative of the parties in the dispute are invited. The decision of the arbiter is final and obligatory for the parties in the dispute. The pre-arbitrage procedure ends within 25 days since the day when the dispute occurred. **X. INFORMING THE EMPLOYEES** **Article 86** The employer provides obligatory regular and timely information for the employees for the business and developed solutions which affect the economic and social situation of the employees and especially for: - Annual and multi annual development plans; - Organizational changes; - Decisions which regulate the rights of the employment

- годишни и повеќегодишни планови за развој; - организациски промени; - одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците; - годишни деловни резултати; - други значајни деловни и развојни решенија и - други прашања од заеднички интерес. Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно, преку гласило, билтен, инфо-интерн, на состаноци и на друг начин утврден од страна на работодавачот или со колективен договор на ниво на работодавач. **Член 87** На ниво на работодавач синдикатот избира или именува претставник за информирање и консултирање. За избраниот или именуваниот претставник синдикатот го информира работодавачот. **Учество на работниците во работењето** **Член 88** Органот на управување на работодавачот, во рамките на своите надлежности се грижи за остварување на правата на работниците во согласност со Законот, Статутот на работодавачот, овој Колективен договор и со други општи акти, со кои на работниците им се овозможува: 1. Да го следат извршувањето на одредбите на овој Колективен договор и на другите акти на работодавачот кои се однесуваат на социјалната и економската положба на работниците; 2. Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и 3. Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот. **XI. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ** **Член 89** Работникот има право на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавачот. Работникот може стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспсобување и образование. Доколку стручното оспособување и образование е организирано во текот на работното време, работникот користи платено отсуство поради оспособување и образование. Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорените страни во однос на образованието,	for the employees; - Annual business results; - Other significant business and development solutions; - Other issues of mutual interest. The information is made in written, and for certain issues it can be verbal, via media, report, info-intern, at meeting and other manners regulated by the employer or with a collective agreement at the level of the employer. **Article 87** In levels of employer, the syndicate elects or appoints a representative for information and consultation. The syndicate informs the Employer for the elected or appointed representative. **Participation of the employees in the operation** **Article 88** The managing body of the employer within their authorizations takes care for the rights of the employees in accordance with the law, the Statute of the employer, this collective agreement and other general acts which the employees enable to: 1. follow the execution of the provisions of this collective agreement and the other acts of the employer which apply to the social and economic conditions of the employees; 2. assess the opinions of the employees which are delivered to the authorized bodies of the employer; and 3. Discuss and decide on the propositions of the Syndicate. **XI. PROFESSIONAL TRAINING AND EDUCATION OF THE EMPLOYEES** **Article 89** The employee has the right to a professional training and education depending on the process of work when that is in the interest of the employer. The employee may professional be trained and educated if the employer sends them to a professional training and education. If the professional training and education is organized during the working hours, the employee will use the paid leave due to training and education. The programme, the duration, the rights and obligations of the contracting parties regarding the education, training and qualification of the employees regarding the needs of the employer are regulated with the act of the employer. The employee, who is sent to a professional training and

доштолувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот се уредуваат со акт на работодавачот. На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му се исплаќа редовно и соодветен износ на трошоците сврзани со тоа, како што се: - превоз; - котизација, школарина; - трошоци за исхрана и - трошоци за престој. По завршувањето на стручното оспособување, преквалификација односно доквалификација, за потребите на работодавачот, работодавачот може да му понуди нов договор за вработување на работникот. **Ученици и студенти** **Член 90** Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практична работа. На учениците и студентите што ќе вршат практична работа кај работодавачот им се обезбедува обука за безбедност и здравје при работа, соодветни заштитни средства, лична заштитна опрема, исхрана и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани. Одлука за прием на ученици и студенти на практична работа донесува овластено лице. **XII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ** **Член 91** 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 92** 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	education for the needs of the employer, is paid regular and appropriate amount of the costs related to it, such as: - Transport; - Subscription, tuition; - food allowance; - Accommodation costs. After the finishing of the professional training and qualification for the needs of the employer, the employer may offer the employee a new employment contract. **Students and graduates** **Article 90** The employer in agreement with the authorized educational organization accepts students and graduates for internship. The students and the graduates who practise within the employer are provided with training for protection at work, appropriate protection assets, feeding and transport to and from work, if organized and an appropriate tutor. The decision for the reception of the students and graduates for a practise is adopted by an authorized person. **XII. TERMS FOR WORK OF THE SYNDICATE** **Article 91** The employer is obliged to create conditions for work of the syndicate regarding the protection of the rights of the employees from the work relations, regulated by the law and the collective agreement. The activity of the syndicate in accordance with paragraph 1 of this article may not be limited or prevented with an act of the employer's organs. **Article 92** At the request of the Syndicate, the employer delivers data and information for the matters that directly affect the material and social conditions of the members of the Syndicate (the workers) and reviews the opinions and propositions of the Syndicate in the procedure of decision adoption which are important to the material and social conditions respectively the accomplishment of the rights of the works. The Syndicate representative should be enabled to have communication with the employer or a person authorized by the latter and with all the workers in the company when that is necessary for fulfilling the function of the Syndicate. The authorized Syndicate representative that is not employed within the employer needs to be enabled to communicate and perform their syndicate activity by the

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 93** 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 94** 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 95** 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 96** 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 97** 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	employer. **Article 93** The employer calculates and deducts the syndicate membership fee from the net salary of the employee in accordance with the Decision of the Syndicate. The employer provides competent, administrative and technical conditions for work and fulfilling the functions of the Syndicate. **Article 94** The Syndicate representative has special protection and cannot be responsible nor placed in inconvenient positions, including here the termination of their employment, except in cases when performing a criminal act or causing greater material damage within the employer. Syndicate representatives are the functionaries within the Syndicate, that is employed within the employer, and perform their function in a voluntarily manner. The special protection of the Syndicate representative is ongoing during their mandate and two years afterwards. **Article 95** The Syndicate representative cannot: - be sent to a temporary forced leave; - be appointed into another working post without their consent; - be terminated regarding the employment due to business reasons; **Article 96** With a decision adopted by the Syndicate, the number of syndicate representatives who will enjoy the protection, and these are: the members of the executive boards in the basic organization and the elected representatives in the higher organs of the Syndicate. **Article 97** The employer is obliged to enable the Syndicate representative to have a paid leave due to efficient performance of the functions of the Syndicate, as well as due to education and competence. The manner, the time and the terms of liberation of work, are regulated in the Collective agreement at the level of branch respectively department respectively at the level of the employer.

работа на синдикалниот претставник, се уредуваат со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач. **Член 98** 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. **XIII. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР** **Изменување и дополнување на колективниот договор** **Член 99** 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 100** Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците во Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесувањето на барањето. **Следење на примената на колективниот договор** **Член 101** 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 15 дена од склучувањето на овој колективен договор. Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.	**Article 98** A member of the Syndicate that is elected respectively appointed in the organs of the Syndicate and whose performance of the function requires temporal termination of the work within the employer, after the termination of the function, has the right, within 5 days, to go back to the employer at their working post that corresponds to their education. A special agreement with the employer is concluded. **XIII. AMENDMENTS, ADDITIONS, INTERPRETING AND FOLLOWING OF THE APPLICATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT** **Amends and additions to the collective agreement** **Article 99** Each participant may propose amendments and additions to this collective agreement. The proposal for amends and additions to this collective agreement in a written form is delivered to the other party that is obliged to respond to is within 30 days. In case when the other participant does not accept or does not state their opinion regarding the proposal referred to in paragraph 2 of this article, the party-proponent may begin the process for accordance. **Article 100** The procedure for accordance begins at the request of one of the parties in the Collective agreement and it should end within 60 days since submission of the request. **Monitoring the application of the collective agreement** **Article 101** For the following of the application of the collective agreement, the parties found a commission. Each of the parties at this collective agreement names 3 members of the commission referred to in paragraph 1 of this article, within 15 days since the conclusion of the present collective agreement. The commission will work according to the prepared rulebook for work. **Interpretation of the collective agreement** **Article 102**

Толкување на колективниот договор **Член 102** Комисијата од член 97 на овој Колективен договор дава толкување на одредбите на овој Колективен договор. **XIV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ** **Член 103** За решавање на споровите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување. Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување. **Член 104** Трошоците за подготвување и следење на примената на овој Колективен договор, потписниците ги сносат подеднакво. **Член 105** 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. По истекот на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби ќе се применуваат и понатаму се до склучување на нов колективен договор. **Член 106** Овој Колективен договор неговите изменувања и дополнувања, се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во "Службен весник на РМ". Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Самостојниот синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија и Здружението за енергетика од приватниот сектор при Организацијата на работодавачи на Македонија. **Член 107** Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во "Службен весник на РМ".	The commission referred to in article 97 of this collective agreement gives the interpretation of the provisions referred to in this collective agreement. **XIV. FINAL AND TRANSITIONAL PROVISIONS** **Article 103** For the purpose of solving the disputes between the signees of this collective agreement that cannot be settled with a mutual agreement, an accordance commission is founded. Each of the participants names two members in the commission for accordance. **Article 104** The expenses for preparation and monitoring the application of this Collective agreement are equally borne by the parties. **Article 105** This collective agreement is concluded for the period of two years. The validity of this collective agreement is prolonged if the parties conclude a settlement within 30 days at the latest before the expiration of the validity of the collective agreement. After expiration of the term, within the present collective agreement was concluded, its provisions remain applicable until the conclusion of a new collective agreement. **Article 106** This collective agreement and its amendments and additions, as well as the cancelation or acceding before their publishing, are delivered for registration to the ministry that is authorized for issues of the field of labour, and are published in the "Official Gazette of the Republic of Macedonia". The collective agreements at the level of the employer are registered at the Independant Syndicate of the Employees in the Energy and Economy Sector in Macedonia and the Association of for energy of the private sector in the organization of employers in the Republic of Macedonia. **Article 107** This collective agreement enters into force on the day when it is signed, and shall be applied starting from the day when it is published in the Official Gazette of the Republic of Macedonia.

Претседател на Здружението за енергетика од приватниот сектор на Организацијата на работодавачите на Македонија/ **President of the Association for Energy in the Private Sector of the Employers Organization of Macedonia**	**Претседател на Самостоен Синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија/** **President of the Independant Syndicate of the Employees in the Energy and Economy of Macedonia**
Дипл. инж. Вернер Хенгст/ **Dipl. Ing. Werner Hengst**	**Дипл. инж. Роберт Симоноски/** **Dipl. Ing. Robert Simonoski**
ОРМ **Претседател** **Ангел Димитров** **Angel Dimitrov**	