

**ЗАЕДНИЦА НА ЗАШТИТНИ ДРУШТВА НА МАКЕДОНИЈА  
ЗАПОВИМ - СКОПЈЕ**

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР  
ЗА ЗАШТИТНИТЕ ДРУШТВА  
НА МАКЕДОНИЈА**

**Скопје, септември 2014**

Врз основа на член 1 и 203 од Законот за работните односи - Пречистен текст ("Службен весник на РМ" бр.34/2014) и член 3 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството - Пречистен текст ("Службен весник на РМ" бр.150/2012) и Спогодбата за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството ("Службен весник на РМ" бр.189/2013) Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално - станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на Република Македонија - СУТКОЗ и Заедницата на заштитни друштва на Македонија ЗАПОВИМ Скопје при Организација на работодавачи на Македонија - ОРМ - Скопје, склучуваат

## **КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЗАШТИТНИТЕ ДРУШТВА НА МАКЕДОНИЈА**

### **I. ОПШТИ ОДРЕДБИ**

#### **Член 1**

Со овој колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, закон и други прописи, правата, обврските и одговорностите на договорните страни кои го склучиле овој договор (во понатамошниот текст: Договор), а особено склучувањето, содржината и престанокот на договорот за вработување и други прашања од работните односи или во врска со работните односи во заштитните друштва во Република Македонија, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

#### **Член 2**

Овој Договор се применува непосредно и е задолжителен за заштитните друштва, инвалидни лица кои самостојно вршат дејност како трговци поединци и вработените кај нив.

#### **Член 3**

Со Колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други права и обврски, покрај утврдените со закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и овој Договор.

Со Колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и поголеми права на работниците од оние утврдени со закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и овој Договор.

#### **Член 4**

Изразите употребени во овој Договор го имаат следното значење:

1. "Синдикат" е Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално - станбеното стопанство, занаетчиство и заштитните друштва на Република Македонија - СУТКОЗ.

2. "Работниот 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 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. "Работник на определено работно време" значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан.

5. "Работник на неопределено работно време" значи лице со договор за вработување на неопределено време.

6. "Работодавач" е заштитно друштво кое ги исполнува условите согласно Законот за вработување на инвалидни лица и вработува работници врз основа на договор за вработување, односно друг работодавач кој вработува инвалидно лице.

7. "Инвалидно лице" е лице со оштетен вид, оштетен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесно инвалидно лице, лице со пречки во интелектуалниот развој и лице со комбинирани пречки кое поради степенот на инвалидност има специфични потреби во работењето и има документ издаден од надлежен орган дека инвалидноста е во согласност со член 2 став 1 од Законот за вработување на инвалидни лица.

8. "ЗРО" е Закон за работните односи.

## **Забрана на дискриминација**

### **Член 5**

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

### **Член 6**

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 Законот за заштита од вознемирување на работно место, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, овој Договор и Колективен договор на ниво на работодавач.

## **II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **Член 7**

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

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

## **Посебни услови за засновање на работен однос**

### **Член 8**

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

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи; работно искуство; посебна здравствена состојба; психофизички и физички способности и други специфични услови, утврдени со колективен договор на ниво на работодавач или со актот на работодавачот.

### **Член 9**

Инвалидно лице заснова работен однос согласно одредбите на ЗРО и Законот за вработување на инвалидни лица.

Инвалидно лице може да се вработи на работно место или да врши друга работа на друго работно место ако ги исполнува општите и посебните услови и ако е оспособено за вршење на работите на тоа работно место.

Работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место ги определува Комисија при Министерството за труд и социјална политика со издавање на Наод и мислење за определување на работи кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветно работно место.

Инвалид на труд заснова работен однос согласно одредбите од ЗРО, Законот за пензиското и инвалидското осигурување и Законот за вработување на инвалидни лица.

### **III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ**

#### **Член 10**

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

Работникот заснова работен однос за да работи лично и за извршената работа да прима плата и други надоместоци утврдени со закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, овој Договор, колективен договор на ниво на работодавачот или акт на работодавачот и со Договор за вработување.

#### **Член 11**

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

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на суровини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи и
- во други случаи утврдени во колективен договор или акт на работодавачот.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Инвалидно лице е должно во времетраењето на работниот однос кај работодавачот, да врши и други работи на друго работно место, а кое е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и е оспособено за вршење на работите на тоа работно место и ако според Наод и мислење за определување на работи кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветно работно место може да ги работи работите.

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

## **IV. ПРОБНА РАБОТА, ПРИПРАВНИЧКИ И ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ**

### **Член 12**

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

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

-за работи од I до III група сложеност, до два месеци;

-за работи од IV до V група сложеност, до четири месеци;

-за работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци.

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

### **Член 13**

Начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот, доколку со друг закон не е поинаку пропишано.

### **Член 14**

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

## **V. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **Член 15**

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

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

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

### **Дозволеност на отказ**

### **Член 16**

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

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

### **Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот**

### **Член 17**

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, под условите од член 80 од ЗРО и член 25 од овој Договор, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите.

## **Форма и содржина на отказот**

### **Член 18**

Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма.

Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

## **Врачување на отказот**

### **Член 19**

Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

## **Основани причини за отказ**

### **Член 20**

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

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

## **Неосновани причини за отказ**

### **Член 21**

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;

2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;

3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатеното родителско отсуство;

4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;

5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и

6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со ЗРО.

## **Понуда на нов променет договор пред отказ**

### **Член 22**

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

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

Ако работникот во случајот од ставот (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договорот за вработување.

## **Раскинување на договорот за вработување со спогодба**

### **Член 23**

Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

Спогодбата од ставот (1) на овој член се потпишува на денот на престанокот на работниот однос и истата треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и од работодавачот, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и од работодавачот и своерачен потпис на работникот и на работодавачот.

Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно на ставовите (1) и (2) на овој член, истата е ништовна.

### **1.Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот**

#### **1.1. Откажување на договорот за вработување од лични причини и причини на вина**

### **Член 24**

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

Специфичностите на одредени работни места кои не се доуредени со овој Договор, може да се доуредат со колективен договор на ниво на работодавач.

### **Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот и услови за откажување**

### **Член 25**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување.

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

## **Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок**

### **Член 26**

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

- 1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- 2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- 3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- 4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- 5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- 6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- 7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- 8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- 9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- 10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и
- 11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

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

## **Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок**

### **Член 27**

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со ЗРО или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

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

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



## **Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување**

### **Член 28**

По оцена на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

- 1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
- 2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;
- 3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и
- 4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

### **Парична казна**

#### **Член 29**

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

### **Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно на одлуката за паричната казна**

#### **Член 30**

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

### **Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна**

#### **Член 31**

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

### **Отказни рокови**

#### **Член 32**

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со ЗРО, овој Договор, односно Колективен договор на ниво на работодавач.

## **Минимални отказни рокови**

### **Член 33**

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказен рок, меѓутоа не подолг од три месеци.

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеци во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на работник на сезонска работа, отказниот рок е седум работни дена.

## **Течење на отказниот рок**

### **Член 34**

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

## **Паричен надоместок наместо отказен рок**

### **Член 35**

Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказен рок.

Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказен рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказен рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

## **Приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или за отстранување од кај работодавачот**

### **Член 36**

Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот во смисла на член 82 и 83 од ЗРО, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Кога не е донесена одлука по приговорот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

## **Права и обврски на страните за време на отказниот рок**

### **Член 37**

За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

За време на отсуството од работа од ставот (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

## **Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок**

### **Член 38**

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

## **Застареност**

### **Член 39**

Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од шест месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

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

## **Отказ од страна на работодавачот**

### **Член 40**

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца и

2) работникот не ја изврши успешно пробната работа.

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

### **Член 41**

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

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

1. успешноста во работењето;
2. работниот стаж кај работодавачот;
3. возраста;
4. здравствена состојба - инвалидност;
5. економско-социјалната состојба.

На ниво на работодавач можат да се утврдуваат и други критериуми, во зависност од специфичностите кај истиот.

Успешноста на работењето на работникот на предлог на непосредниот раководител на работникот ја цени органот на управување - Управниот одбор и Синдикатот, односно работодавачот ако кај него работниците синдикално не се организирани.

Доколку според претходно утврдените критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

1. Работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хендикепирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
5. Еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавач;
6. Работник кој има 18 месеци за остварување право на пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници помлади од 18 години;
9. Работници додека им тече приправничкиот стаж;
10. Членовите на органот на Синдикалната организација кај работодавачот, членовите на Претседателството на СУТКОЗ на РМ и членови во повисоките органи на синдикатот;
11. Други работници на кои им мируваат правата од работен однос.

Кога работниот однос на работникот му престанува со отказ даден од страна на работодавачот поради деловни причини, работникот во текот на отказниот рок има право на отсуство од работа 5 работни дена во текот на месецот поради барање на ново вработување.

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина минимум во согласност со законот.

Работодавачот може на работникот да му исплати и поголема испратнина од онаа што е утврдена со Закон.

## **Откажување на договорот за вработување од страна на работникот**

### **Член 42**

Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако:

- 1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;
- 2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;
- 3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на испратнина во висина утврдена согласно член 97 од ЗРО, како и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок.

## **VI. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА**

### **1. Плата**

#### **Член 43**

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

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

Платата е составена од:

1. основна плата;
2. дел од плата за работна успешност, и
3. додатоци.

#### **1.1. Основна плата**

#### **Член 44**

Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место (стручна подготовка, стекнати вештини, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи според договорот за вработување се множи со пресметковната вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата).

Платата безготовински се исплатува најмалку еднаш месечно најдоцна до 15-ти во месецот за претходниот месец.

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

#### **Член 45**

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

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

## Член 46

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

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

## Член 47

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

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

### 1.2. Дел од плата за работна успешност

## Член 48

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

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

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

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

## Член 49

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

### 1.3. Додатоци

## Член 50

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

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

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

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

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

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

### **Член 51**

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

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

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

Додатоците, меѓусебно не се исклучуваат.

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

### **Член 52**

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

### **Член 53**

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

## **2. Дел за деловна успешност**

### **Член 54**

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

## **3. Надоместоци на плата**

### **Член 55**

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

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

- и други случаи утврдени на ниво на работодавач.

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

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

#### **Член 56**

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

#### **Член 57**

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 основницата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90% од основницата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот.

#### **Член 58**

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

#### **Член 59**

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

#### **Член 60**

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

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

### **4. Надоместување на трошоците поврзани со работата**

#### **Член 61**

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

- дневници за службени патувања во земјата во висина од најмалку 8% од основницата;
- дневници за службени патувања во странство согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.), во висина утврдена на ниво на работодавач;
- надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основницата, надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;



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

- Регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

На ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на Одлуката за исплата.

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

- во случај на смрт на сопруг, сопруга, деца и родители кои живеат во иста семејна заедница, на работникот му се исплатува надоместок во висина од две основици;

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

- при заминување во пензија најмалку двократен износ од основицата.

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

Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа. Трошоците за исхрана може да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

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

## **5. Останати видови на надоместоци**

### **Член 62**

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

### **Член 63**

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување согласно Општиот колективен договор, договор на ниво на работодавач или акт на работодавач се исплатува надоместок во висина на основицата.

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

### **Член 64**

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

### **Член 65**

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

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

## **VII. РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **Член 66**

Почетокот, распоредот и завршетокот на работното време, го утврдува работодавачот, односно рабoтoвoднoиoт oрган вo cоглacнoст cо зaкoн.

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

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

Работната недела по правило трае пет работни дена, освен во случитекога работодавачот врши прерасподелба на работното време согласно член 124 од ЗРО.

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

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

### **Прекувремена работа**

#### **Член 67**

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

- 1) во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
- 2) ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- 3) ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- 4) ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и
- 5) во други случаи определени со закон или колективен договор.

Прекувремената работа може да трае најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени.

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

Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

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

### **Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби**

#### **Член 68**

Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос и ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјано-здравствено згрижување.

Скратеното работно време од став 1 на овој член се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува согласно член 82 од Законот за социјална заштита.

## **Работа во смени**

### **Член 69**

Работодавачот може да ја организира работата и во смени.

Работа во смени значи секој метод на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едноподруго на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели.

Планот од ставот (2) на овој член се доставува и до синдикалната организација кај работодавачот, најмалку десет работни дена пред примената на планот.

## **Нокна работа**

### **Член 70**

Нокна работа се смета работењето во нокно време.

Нокно време е периодот меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

Работодавачот, кој користи редовно работници за нокна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

## **Консултирање со синдикатот**

### **Член 71**

Работодавачот е должен пред воведувањето на нокната работа, ако нокната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако таков нема, со работничкиот претставник за одредување на времето, коешто се смета како време на нокното работење, за облиците на организирање на нокното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

## **VIII. ПАУЗИ И ОДМОРИ**

### **Пауза за време на работното време**

#### **Член 72**

За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути.

Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

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

Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

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

## **Дневен одмор**

### **Член 73**

Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

## **Неделен одмор**

### **Член 74**

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор.

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

## **Можности на поинакво уредување на работното време со колективен договор**

### **Член 75**

На ниво на работодавач, се определува временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе и во просечно минимално траење на дневниот и неделниот одмор во случај на сменско работење.

## **Привремен принуден одмор**

### **Член 76**

На ниво на работодавач се уредуваат причините, условите и постапката за воведување на привремен принуден одмор.

## **Определување на траењето на годишниот одмор**

### **Член 77**

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

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

1. Времето поминато во работен однос;
2. Сложеноста на работите на работното место;
3. Условите за работа;
4. Здравствената состојба на работникот и
5. Работник помлад од 18 години.

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

Работник кој е инвалидно лице, работник со најмалку 60% телесно оштетување, повозрасен работник од членот 179 на ЗРО и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, има право на уште три работни дена годишен одмор.

На работник помлад од 18 години, годишниот одмор дополнително му се зголемува за седум работни дена.

Должината на годишниот одмор, стекнат по ставот 2 точка 4 и 5 и став 4 од овој член, може да им изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник одреден како работен ден.

Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

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

### **Стекнување право на годишен одмор и право на пропорционален дел од годишниот одмор**

#### **Член 78**

Работникот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеца кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако:

- во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен одмор;
- му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

### **Користење на годишниот одмор**

#### **Член 79**

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

### **Начин на користење на годишниот одмор**

#### **Член 80**

Годишниот одмор се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

Работникот има право еден ден од годишниот одмор да го искористи на ден којшто самиот ќе го определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три дена пред користењето.

Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

### **Платен одмор**

#### **Член 81**

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

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

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

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

### **Член 82**

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

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

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

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

## **IX НАДОМЕСТ НА ШТЕТА**

### **Член 83**

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

## **X. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА, ЗАШТИТА НА ИНВАЛИДНИ ЛИЦА И РАБОТНО И СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ**

### **Член 85**

Работникот има право на безбедност и здравје при работа согласно со закон, овој договор и акт на работодавачот.

Безбедноста и здравјето при работа ги опфаќа сите мерки и активности со кои се создаваат безбедни услови за работа на работникот.

### **Член 86**

Работодавачот не може да вработи или да понуди нов договор за работа за друго работно место на инвалидно лице кое за тоа работно место не ги исполнува општите и посебните услови, односно кое не е оспособено за вршење на работите на тоа работно место и ако нема Наод и мислење за определување на работи кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место од Комисијата на Министерството за труд и социјална политика.

Инвалидно лице може да биде работодавец или да врши работа на одговорно лице кај работодавец, доколку добие позитивно мислење од комисијата од став 1 на овој член.

### **Член 87**

Вработеното инвалидно лице кое не е оспособено за вршење на соодветни работи има право на работно оспособување.

Работното оспособување може да се врши кај работодавачот каде е вработено инвалидното лице или кај друг работодавач според посебни програми, под услови и начин утврден во Законот за вработување на инвалидни лица и соодветни подзаконски акти.

### **Член 88**

При вработување на инвалидно лице, работодавачот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работно место во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува.

### **Член 89**

Работникот има право да одбие да работи на своето работно место, ако му се заканува непосредна опасност по животот и здравјето, затоа што не се спроведени пропишаните мерки, се додека не се отстранат причините кои ја нарушуваат безбедноста на работното место.

Работникот може да одбие да работи на орудие за работа на кое не се поставени или се отстранети пропишаните заштитни направи.

Работникот може да одбие да работи на работното место, ако постои веројатност дека неговата здравствена и работна способност утврдена со превентивни здравствени прегледи ќе се влоши.

## **XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ**

### **Член 90**

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

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

### **Член 91**

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

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

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

### **Член 92**

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

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

### **Постапка за помирување (мировен совет)**

### **Член 93**

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

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

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

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

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

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

#### **Член 94**

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 95**

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 96**

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

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

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

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

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

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

## **ХП. ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ**

#### **Член 97**

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

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

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

#### **Член 98**

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

#### **Член 99**

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

За избраниот или именуваниот претставник синдикатот го информира работодавачот.

Доколку на ниво на работодавач нема синдикат, се избира претставник или претставници на работниците, согласно ЗРО.



### **ХIII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ**

#### **Член 100**

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

### **ХIII-а Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа**

#### **Член 101**

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.

### **ХIV. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ**

#### **Член 102**

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 103**

На барање на Синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работниците) и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката на донесување одлуки и решенија, што имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на работниците.

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот или од него овластено лице и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на Синдикатот.

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

#### **Член 104**

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 105**

Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос.

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

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

#### **Член 106**

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 107**

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 108**

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

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

#### **Член 109**

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

### **XV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ**

#### **Член 110**

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

#### **Член 111**

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

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

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

#### **1. Изменување и дополнување на колективниот договор**

#### **Член 112**

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

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

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

#### **Член 113**

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

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

Секој од учесниците именува по два члена во Комисијата за усогласување.  
Членовите на Комисијата договорно избираат претседател.  
Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.  
Со усогласените ставови, учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на колективниот договор.

## **2. Следење на примената на колективниот договор**

### **Член 114**

За следење на примената на овој колективен договор, учесниците формираат Комисија.  
Секој од учесниците на овој колективен договор, именува по 3 члена во Комисијата од ставот 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

## **3. Толкување на колективниот договор**

### **Член 115**

Комисијата од членот 114 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

## **XVII. ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР**

### **Член 116**

Овој колективен договор може да се откаже три месеци пред истекот на неговата важност.  
Откажувањето на овој колективен договор се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето.  
Другата страна, на предлогот за откажување на колективниот договор, е должна да одговори или да ја започне постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

### **Член 117**

Доколку во рокот од членот 116 ставот 3 страната не се произнесе, се продолжува важноста на колективниот договор, најдолго 3 месеци од денот на приемот на писмениот отказ.

## **XVIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

### **Член 118**

За прашања што не се регулирани со овој Договор ќе се применува Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, ЗРО и закон.  
Доколку во периодот на примена на овој Колективне договор дојде до изменување и дополнување на ЗРО, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и други прописи, директно ќе се применуваат нивните одредби, се до усогласувањето на овој договор со тие измени и дополнувања.

### **Член 119**

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.  
Ако важењето на Колективниот договор не се продолжи во рокот од став 1 на овој член, неговите одредби се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

### **Член 120**

Учесниците во овој Колективен договор можат да вршат измени и дополнувања на начин и постапка определени со Законот за работни односи и Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

### **Член 121**

Постојните акти на работодавачите остануваат во примена доколку не се во спротивност со овој Колективен договор, односно треба да се усогласат со неговите одредби во рок од 6 месеци од денот на неговото објавување во "Службен весник на РМ".

### **Член 122**

Со денот на влегувањето во сила на овој Колективен договор, престанува да важи Колективниот договор за заштитните друштва на Македонија ("Службен весник на РМ" бр.119/2007 од 04.10.2007 година).

### **Член 123**

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

### **Член 124**

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

Скопје, септември 2014 година

Синдикат на работниците од угостителството,  
туризмот, комунално-станбеното стопанство,  
занаетчиството и заштитните друштва на  
Република Македонија СУТКОЗ - Скопје

Претседател,  
Дарко Димовски

Заедница на заштитни друштва на  
Македонија ЗАПОВИМ - Скопје при  
Организација на работодавачи на  
Македонија ОРМ - Скопје

Претседател,  
Петре Пендевски

Организација на работодавачи на  
Македонија ОРМ - Скопје

Претседател,  
Ангел Димитров