

# **КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР**

**за општествени организации и здруженија на граѓани на Република Македонија**

Врз основа на член 89 од Законот за работни односи ("Службен весник на бр. 80/93 на РМ") од Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност ("Службен весник бр. 39/94 на РМ"), Синдикатот на работниците од управата, првосудството, општествените организации и здруженија на граѓани на Република Македонија и Министерството за правда на Република Македонија, на ден 23. 10. 1995 година склучија

# **КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР**

**за општествени организации и здруженија на граѓани  
на Република Македонија**

## **I. ОПШТИ ОДРЕДБИ**

### **Член 1**

Со овој Колективен договор во согласност со Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност, се уредуваат правата односно обврските и одговорностите на работниците и работодавецот од работен однос, обемот и начинот на остврување на правата, обврските и другите одредби за прашања од интерес на работниците и работодавецот, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните односи.

### **Член 2**

Работодавци во смисла на овој Колективен договор се: Сојузи, Здруженија, Конференции, Одбори, Друштва, Клубови, Активи, Совети, Унии и други правни лица кои вршат нестопанска дејност од оваа област.

### **Член 3**

Работник во смисла на овој Колективен договор е лице кое заснова работен однос на неопределено или определено работно време, со полно, пократко од полното работно време и скратено работно време.

### **Член 4**

Овој Колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работниците и работодавците во општествените организации и здруженија на граѓани во чие име договорот е склучен.

### **Член 5**

Со Колективен договор на ниво на работодавец и со договор за работа можат да се утврдат и поголеми права утврдени со овој Колективен договор, како и други права кои не се предвидени со овој Колективен договор, ако тоа не е во спротивност со Законот и овој Колективен договор.

Доколку со колективниот договор на ниво на работодавец се утврдени помали права или понеповолни услови за работа од правата, односно условите утврдени со овој Колективен договор, се применуваат одредбите од овој Колективен договор.

## **II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ**

### **1. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС**

#### **1.1. Посебни услови за засновање работен однос**

##### **Член 6**

Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува условите со закон, со овој Договор или со Колективен договор на работодавец.

Посебните услови можат да се предвидат како услови за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на определено работно место.

Како посебни услови за засновање на работен однос можат да се предвидат особено:

- видот и степенот на стручната подготовка;
- особено знаење и способности за извршување на соодветните работи;
- работното искуство;
- посебната здравствена состојба;
- психофизичките способности и др.

За извршување на работи за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка или друг вид стручна оспособеност не може како посебен увид да се утврдува работното искуство.

#### **3.2. Начин на засновање на работен однос**

##### **Член 7**

Работникот заснова работен однос според одлука донесена од работодавецот или од органот што тој ќе го определува.

##### **Член 8**

Работодавецот е должен потребите од работници, условите и рокот во кој ќе се врши изборот, да ги огласи јавно.

Слободното работно место се огласува доколку не постои можност да се пополни со распоредување од редот на вработените кои ги исполнуваат условите за слободното работно место.

##### **Член 9**

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавецот или органот што тој ќе го определи, според услови и критериуми утврдени со колективен договор.

##### **Член 10**

Известувањето за извршениот избор се доставува до сите кандидати во рок од 8 дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.

##### **Член 11**

Кандидатот кој не е избран по јавен оглас има право на приговор до органот утврден со закон и колективен договор на ниво на работодавец во рок од 15 дена од денот на известувањето за извршениот избор.

#### **3.3. Проверка на способностите за вршење на работа**

##### **Член 12**

Проверка на способностите за вршење на работите на работното место, ако тоа е утврдено како услов за засновање на работниот однос, врши работодавецот односно органот што тој го овластил и тоа особено по пат на:

- тестирање, аудиција, разговор и сл.;
- други начини утврдени со колективен договор на ниво на работодавец.

### **Член 13**

Работодавецот е должен во согласност со закон и Општиот колективен договор при заснивање на работен однос, со работникот да склучи писмен договор за работа. Договорот за работа се склучува во писмена форма по конечноста на одлуката за избор и се заверува во службата надлежна за посредување при вработувањето. Работникот не може да стапи на работа ако нема склучено договор за работа.

Договор за работа во смисла на овој член склучува и работникот кој засновал работен однос и пред донесувањето на Законот за работни односи, при што договорот треба да се однесува за работното место и услвоите под кои работи.

### **Член 14**

Договорот за работа содржи одредби за: работите за кои работникот заснова работен однос, траењето на работниот однос (на определено или неопределено време), работите на работното место кои работникот ќе ги врши и местото во кое ќе се вршат работите, денот на стапување на работа, начинот на вршење проверка на способноста на работите на работното место (ако е предвиден како посебен услов за засновање на работен однос), работното време, одморите и отсуствата, стручното оспособување, висината на основната плата и рок на нејзината исплата и надоместоците, распоредувањето, заштитата при работа, престанокот на работниот однос и други права и обврски од работен однос во согласност со законот и колективниот договор.

## **3.4. Приправници**

### **Член 15**

Времетраењето на приправничкиот стаж, начинот на сручното оспособување, следење и оценување на приправникот, висината на платата и другите надоместоци, се утврдуваат со договор за работа односно колективен договор на ниво на работодавец.

## **1.5. Распоредување на работникот**

### **Член 16**

Работникот работи на работното место за кое заснова работен однос согласно договорот за работа.

Со колективниот договор на работодавец се утврдуваат условите, начинот и постапката за распоредување на работниците по основ на неопходната потреба на процесот на трудот, во согласност со законот.

### **Член 17**

Работникот во текот на траењето на работниот однос, според потребата на процесот на трудот, може да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка и тоа во следните случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно;
- ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
- во случаи за подобра организација на работа или користење на стручната и работна способност на работникот;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавец.

### **Член 18**

Одлука за распоредување на работникот донесува работодавецот или работникот кого тој го овластил.

При распоредувањето, работодавецот е должен во соодветна постапка да ја утврди потребата од распоредување и да побара мислење од Синдикатот и за одлуката да го известат Синдикатот.

Постапката при распоредувањето важи за синдикалниот повереник.

### **Член 19**

Работникот може да биде преземен на работа кај друг работодавец, под услови и случаи утврдени со закон, овој Колективен договор или колективниот договор на ниво на работодавец со претходна согласност на работникот, односно органот кај кого работи.

### **Член 20**

Работникот кој поради исклучителни околности утврдени со закон и колективен договор времено е распореден на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, има право на висина на плата и надоместоци на плата кои му припаѓаат на неговото работно место, ако тоа за работникот е поволно.

### **Член 21**

Работникот може да биде преземен на работа кај друг работодавец, под услови и случаи утврдени со закон, овој Колективен договор или колективниот договор на ниво на работодавец со претходна согласност на работникот, односно органот кај кого работи.

### **Член 22**

Работодавецот не може да ја распореди работничката од едно во друго место надвор од седиштето на работодавецот за време на бременост, мајка со дете до 7 години возраст, инвалид, самохран родител, родител со тешко хендикепирано дете, кој поради тоа работи со скратено работно време, спротивно на договорот за работа.

### **Член 23**

Работникот не може да биде распореден на други работи, ниту може да му престане работниот однос поради неизвршување на работните задачи на работното место, додека тоа не се утврди во соодветна постапка.

### **Член 24**

Постапката за утврдување на знаењата и способностите за извршување на работите на работното место на кое е распореден работникот или кога работникот не ги остварува предвидените резултати ја спроведува работодавецот или од него овластен работник врз основа на документацијата за најмалку двомесечно следење на работата на работникот.

За време на следење се смета само фактичкото присуство на работникот на работа.

На работникот му се доставува известување дека е отпочната постапката за утврдување на неговите знаења и способности или за извршувањето на работите на работното место на кое е распореден.

Работникот и претставникот на Синдикатот има право на увид во документацијата врз основа на која е започната постапката.

## **2. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА**

### **2.1. Работно време**

#### **Член 25**

Работното време на работникот изнесува 40 часа во работната недела (полно работно време).

Работодавецот може да воведо работно време пократко од 40 часа во работната недела во случаите и под условите утврдени со закон. Со колективниот договор на ниво на работодавец, се утврдува работното време на работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравје работи.

Почетокот, распоредот и завршетокот на работно време го утврдува работодавецот, согласно законот и актот на органот на државната управа од соодветната област.

#### **Член 26**

Работникот кој засновал работен однос со пократко од полното работно време има право и обврски од работниот однос кои ги остварува во обемот зависно од должината на работите и резултатите од трудот, во согласност со колективниот договор на ниво на работодавец.

## Член 27

Распоредот на работното време во рамките на вкупното годишно работно време се уредува со колективен договор на ниво на работодавец.

## 2.2. Одмори

### Член 28

Работникот има право на користење на годишен одмор во траење од најмалку 18, а најмногу 26 работни дена.

Работникот кој нема една година работа во календарската година, во која засновал работен однос, има право на годишен одмор во траење од по 2 дена за секој месец поминат на работа, но не повеќе од 18 работни дена.

Должината на годишниот одмор на работникот ја утврдува работодавецот, односно рабоводниот орган врз основа на следните критериуми:

- должината на работното искуство;
- сложеноста на работите на работното место;
- условите за работа и
- здравствената состојба на работникот.

На работниците по основ на должина на работното искуство им припаѓа годишен одмор и тоа:

- од 1-10 години работно искуство ..... 1 работен ден
- од 10-20 години работно искуство ..... 2 работни дена
- од 20-25 години работно искуство ..... 3 работни дена
- преку 25 години работно искуство ..... 4 работни дена

На работниците по основ на сложеност на работата им припаѓа годишен одмор за:

- работи од I-III степен на сложеност ..... 1 ден
- работи IV-VI степен на сложеност ..... 2 дена
- работи од VII-VIII степен ансложеност..... 3 дена

На работниците по основ на здравствена состојба им припаѓа годишен одмор од 1 ден.

Распоредот на користењето на годишен одмор се утврдува во зависност од потребите и задачите на работодавецот и потребите на работникот.

Должината на годишниот одмор за работници кои работат под посебни услови на работа, изнесува до 36 работни дена и тоа:

- за работници кои работат до 30 часа во работна недела ..... 2 дена
- за работници кои работат до 32 часа во работна недела ..... 4 дена
- за работници кои работат до 34 часа во работна недела ..... 6 дена
- за работници кои работат до 36 часа во работна недела ..... 8 дена

## 2.3. Отсуства

### Член 29

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата до 7 дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак 3 дена
- за склучување на брак на деца 2 дена
- за раѓање или посвојување на 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 органот односно организацијата 3 дена
- за селидба на семејство од едно на друго место 2 дена
- за селидба на семејството во исто место 1 ден
- за елементарни непогоди 3 дена

Во случаите од став 1 од овој член, отсуството од работа се користи во деновите на траењето на основот и не може да се ускрати од страна на работодавецот.

### **Член 30**

Работникот има право на отсуство без надомест на плата, особено во следните случаи:

- неѓа на член на семејството, која не е медицински индицирана;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за лечење на терет на работникот;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл. ;
- други неодложни работи.

Со Колективен договор на ниво на работодавец се утврдуваат и други случаи и услови кога работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата до 3 месеци во тековната година.

Одлука за отсуство на работникот од став 1 и 2 на овој член носи работодавецот или овластен работник што тој ќе го определи.

## **2.4. Заштита на работниците при работа**

### **Член 31**

Работодавецот е должен со колективен договор на ниво на работодавец согласно законот, да ги обезбеди потребните услови за безбедна работа, да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања што треба да ги исполнуваат работниците кој ќе ги обавуваат работите на тие работни места, како и да изврши осигурување што произлегуваат од закон.

### **Член 32**

Работодавецот е должен да обезбеди медицински преглед на работникот заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување за работното место сврзано со условите за работа и здравствената состојба на работникот.

### **Член 33**

Работникот е должен за време на работата да ги користи сите предвидени заштитни средства и да се придржува кон правилата и упатствата за безбедна работа. Средствата за оваа намена во целина или делумно ги обезбедува работодавецот.

### **Член 34**

Во спроведувањето на мерките на заштита при работа, Синдикатот има право и обврска да учествува и даде мислење во:

- планирање на унапредувањето на условите на работа, воведувањето нова технологија во работниот процес;
- да биде информиран за сите промени од влијание за сигурноста и здравјето на работникот;
- да се грижи за примената на прописите и спроведување на мерките на заштита при работа;
- да ги информира и бара интервенција од инспекцискиот орган кога ќе оцени дека се загрозува здравјето и животот на работникот, ако работодавецот тоа го пропушта или одбива тоа да го направи;
- да поднесе приговор на наодот на инспекцискиот орган;
- и во други случаи утврдени со колективниот договор на работодавец.

### **Член 35**

Синдикатот покренува постапка пред надлежните органи доколку работодавецот не ги презема пропишаните мерки и средства за заштита на работниците при работа.

## **2.5. Посебна заштита на жената, младината и инвалидите при работа**

### **Член 36**

На работничката распоредена на работа ноќе, согласно законот и се обезбедува:

- оброк (или надоместок за оброк),
- организиран превоз или надоместок за превоз,
- присуство на стручни работници,
- други погодности (продолжен дневен и годишен одмор).

Синдикатот има право да го контролира исполнувањето и изведувањето на условите за воведување на ноќна работа.

Во случаите кога не се обезбедени условите од став 1 на овој член, Синдикатот бара од работодавецот веднаш да се прекине со ноќна работа. Доколку барањата не се почитуваат, Синдикатот бара интервенција од инспекцијата на трудот.

### **Член 37**

Работодавецот е должен на инвалидот на трудот, на работникот со изменета работна способност и на работникот кој работи на работно место на кои постои опасност од настанување на инвалидност да му обезбеди работно место со остварување на права од работен однос кои ги имал на работното место пред да настане случајот.

### **Член 38**

Работодавецот е должен работникот инвалид на трудот, односно работникот со изменета работна способност, да го распореди на соодветно работно место во рок од 15 дена по конечното на решението.

### **Член 39**

Работникот помлад од 18 години и работничка не може да работи на работно место кое би можело штетно и со зголемен ризик да влијае на здравјето и животот утврдени со колективен договор на ниво на работодавецот.

Работното време на работникот помлад од 18 години изнесува 30 часа во работната недела (полно работно време).

## **4. ПЛАТИ И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА**

### **3.1. Плата**

#### **Член 40**

Работодавецот на работникот му исплатува плата.

Платата се пресметува и исплатува во паричен износ најмалку еднаш месечно.

Платата на работникот за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15-ти наредниот месец.

Придонесите и даноците на платата на работникот ги плаќа работодавецот.

#### **Член 41**

Работникот има право на плата сразмерно на извршената работа (најниска плата и додатоци) и сразмерно на неговиот придонес во создавањето на добивката.

#### **Член 42**

Работодавецот е должен да води евиденција на платите, надоместоците на платите и на исплатените даноци и придонеси од плата, а на работникот да му издава пресметковна листа за исплатената месечна плата со надоместоците, даноците и придонесите.

### **3.2. Плата сразмерно на извршената работа**

#### **Член 43**

Платата на работникот за полно работно време и нормале учинок, утврдена врз основа на сложеноста на работите, не може да биде пониска од најниска плата утврдена за одделни степени на сложеност според овој Колективен договор.

Работодавецот е должен да ја исплати на работникот платата од став 1 на овој член.

#### Член 44

Најниската плата за најнизок степен на сложеност (во натамошниот текст: најниска плата) ја утврдуваат и објавуваат потписниците на договорот, најмалку еднаш квартално.

Доколку според податоците на Републичкиот завод за статистика месечниот пораст на трошоците на живот е над 5%, најниската плата од став 1 на овој член се усогласува и објавува месечно.

При утврдувањето на најниската плата ќе се поаѓа, особено: од трошоците на живот, од економските можности на стопанството, општото ниво на платите во земјата, нивото на продуктивноста, социјалните давања и други економски и социјални фактори.

#### Член 45

Работодавецот кај кој настанале тешкотии во работењето должен е да изготви програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми и врз основа на неа Синдикатот може да договори и пониска плата од најниската за време на спроведувањето на програмата.

Синдикатот и работодавецот утврдуваат процент на отстапување од најниската плата утврдена со член 44 од овој Колективен договор и времетраењето на таквото отстапување не може да изнесува повеќе од 20% од износот на најниската плата утврдена со овој Колективен договор.

Намалувањето на најниската плата во смисла на став 2 од овој член не може да трае подолго од 6 месеци.

Работодавецот е должен, доколку финансиските можности, според периодичната односно годишната пресметка тоа го овозможуваат, на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата во смисла на став 2 на овој член.

Работодавецот е должен, во трековната година, доколку финансиските резултати по периодичната односно годишната пресметка тоа го овозможуваат, на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на став 2 и 4 на овој член.

#### Член 46

Најниската плата за одделни степени на сложеност се утврдува така што износот на најниската плата за најнизок степен на сложеност се множи со соодветниот коефициент за одделните степени на сложеност:

Група	Коефициент
I. Работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование .....	1,00
II. Помалку сложени работи и задачи, односно работи со помош на едноставни средства на труд за кои се доволни усмени упатства .....	1,20
III. Средно-сложени работи и задачи во кои работата се повторува, со повремени појави на нови работи .....	1,50
IV. Посложени и разновидни работи и задачи при чие што извршување е потребна консултација.....	1,70
V. Сложени работи и задачи кои бараат повисок степен на самостојност во нивното извршување.....	2,30
VI. Работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување .....	2,60
VII. Работи кои бараат дополнително познавање на подрачјето на кое се работи, со самостојност и креативност во нивното извршување .....	3,00
VII /1. Сложени работи зависни од работата, иницијатива и креативност на работникот, проектирање на работата и задачите .....	3,40
VII/2. Многу сложени работи кои бараат иницијатива и креативност на работникот со дополнителни специјалистички знаења потребни за нивното извршување .....	3,60
VIII/3. Исклучително сложени работи, висок степен на самостојност и раководење .....	4,50

Поединечните работи, односно занимањата се класифицираат во групи на сложеност и тоа:



## I. ГРУПА

Едноставни рутински работи односно занимања составени од помал број различни и краткотрајни операции, кои не бараат посебно образование и за кои е доволно општо образование или И-степен на стручна подготовка, односно основно образование:

- Хигиеничар, сервисерка во кујна, садомијач, собарица, помошник работник во кујна, магаџински работник, транспортен работник, општ работник.

Коефициент на сложеност е .....1,00.

## II. ГРУПА

Помалку сложени работи односно занимања со помош на едноставни средства за работа за кои е потребно ИИ степен на стручна подготовка со интерна преквалификација и дополнителни курсеви:

- Чувар, портир, курит, помошник работник за одржување на машини и уреди, умножувач и редач на материјали, разнесувач на материјали, мијач и подмачкувач на коли, помошник работник во магаџин, материјали, мијач и подмачкувач на коли, помошник работник во магаџин, работник на утовар и истовар, работник во угостителски услуги.

Коефициент на сложеност е .....1,20.

## III. ГРУПА

Средно сложени работи односно занимања за кои е потребно ИИИ степен на стручна подготовка, односно тесно квалификувани и стручни профили: КВ (возач, електричар, келнер, телефонист, шанкер, хаус мајстор, машинобравар, автомеханичар, сменоводител, домаќин, ложач);

- Работник за организирање и координирање на машини, механички уреди и постројки, во печатница, во кујна и бифе, внесувач на податоци за автоматска обработка.

Коефициент на сложеност е .....1,50.

## IV. ГРУПА

Посложените работи односно занимања од широк профил за кои е потребно ИВ степен на стручна подготовка односно пошироко квалификувани или стручни занимања:

- Административно-технички работи;  
- Административни работи (архивар, дактилограф, стенодактилограф, архивар-магаџинер, статистичар, евидентичар, техничар, електорничар, автомеханичар);  
- Сметководствен работник (благајник, ликвидатор, книговодител, фактурист, контер);  
- Референт (за кадри и архива, набавка, информирање за услуги на граѓани), автоелектричар, автомеханичар на СПИ, диспечер, сообраќаен техничар, главен магаџинер, административни и други работи, материјални идруги работи, наплата на придонеси, инструктори.

Коефициент на сложеност е .....1,70.

## V. ГРУПА

Сложени и поразновидни работи односно занимања, за кои е потребно V степен на стручна подготовка, средно образование или ВКВ-работници (стекнато преку образование):

- ВКВ (возач, механичар, хаусмајстор);  
- Одржувач на машини и уреди;  
- Координатор, контролор во и на служба (сектор, одделение);  
- Референт.

Коефициент на сложеност е ..... 2,30.

## VI. ГРУПА

Сложени работи односно занимања за кои е потребно VI степен на стручна подготовка, односно више образование:

- Шеф на администрација (на сектор, работна единица, одделение);  
- Уредник на списание (лектор), предавач;  
- Стручен соработник.

Коефициент на сложеност е .....2,60.

## **VII. ГРУПА**

Многу сложени работи односно занимања кои бараат иницијативност, креативност на работниците во стручното работење на контрола, анализа и организација на работниот процес, за кој е потребно ВИИ степен на стручна подготовка, односно факултет:

- Шеф (административно-правни и кадровски работи, финансиско-материјално работење);
- Аналитичар, планер;
- Самостоен рефернт (за управување, за застапување, технички работи, контрола на механизација и транспортни средства, безбедност во областа на сообраќајот);
- Виш рефернт;
- Самостоен стручен соработник;
- Уредник на списание.

Коефициент на сложеност е .....3,00.

### **ПОДГРУПА VII/1**

Раководител (на работна единица, сектор, одделение).

Коефициент на сложеност е .....3,40.

### **ПОДГРУПА VII/2**

Сектор на општинска организација до 10.000 технички прегледи, односно до 20.000 жители.

Коефициент на сложеност е .....3,60.

Секретар на општинска организација од 10.000-20.000 технички прегледи, односно до 40.000 жители.

Коефициент на сложеност е .....3,80.

Секретар на општинска организација над 20.000 технички прегледи, односно над 40.000 жители.

Коефициент на сложеност е .....4,00.

### **ПОДГРУПА VII/3**

Секретар на Републичка организација.

Коефициент на сложеност е .....4,50.

## **Член 47**

Работодавецот ги утврдува нормативите а работа, односно реално очекуваните ефекти од работењето со кое се запознаваат работниците.

Нормативите за работа од став 1 на овој член се утврдуваат со акт на работодавецот во согласност со колективниот договор на ниво на работодавец за сите работни места каде што тоа е возможно, а за останатите се утврдуваат врз основа на планот или програмта за работа.

## **Член 48**

Критериумите за утврдување на резултатите од работењето на работникот ги утврдува работодавецот во согласност со колективниот договор.

## **Член 49**

Во случај кога пооглме број од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, Синдикатот покренува барање за нивно преиспитување. Доколку Синдикатот не се согласува со извршеното преиспитување кај работодавецот, се бара мислење на соодветна стручна институција.

Со Колективните договори на работодавачот, може да се утврдат посебни нормативи врз основа на кои на работникот може да му се исплати поголема плата од најниската за одделен степен на сложеност од предвидената со член 46 од овој Договоро, за што се склучува посебен договор за работа.

### **3.3. Додатоци на основната плата**

#### **Член 50**

Најниската плата за одделни степени на сложеност се зголемува кога работнико работи во услови потешки од нормалните за определно работно место.

Со колективне договор на ниво на работодавец, се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места и висината на зголемувањето на платата по тој основ.

За работниците со посебни должности и овластувања, најниската плата според овој Колективен договор се зголемува на начин утврден со закон.

#### **Член 51**

Најниската плата за најниоок степен на сложеност на работникот по час се зголемува за:

- прекувремена работа .. 35%
- работа ноќе .. 35%
- работа во турнус .. 5%

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

#### **Член 52**

На работникот ме се утврдува право на 0,5% додаток на плата за секоја година работен стаж, а најмногу 20%.

### **3.4. Други права по основ на плата**

#### **Член 53**

Работникот кој со спогодба времено е распореден кај друг работодавец на работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, не може да добива плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

#### **Член 54**

Работник со намалена работна способност (инвалид на трудот) која настанала кај работодавецот, а кој е распореден а на друго работно место по тој основ, не може да добива плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

#### **Член 55**

Работникот со намалена работна способност предизвикана од старост и истоштеност, а кој е 5 години пред остврување на правото за пензија и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина на платата од претходното работно место валоризирана со тековниот пораст на платите кај работодавецот.

### **3.5. Плата сразмерно на придонесот на работникот во создавањето на добивката**

#### **Член 56**

Работникот има право на плата по основ на придонесот во создавањето на добивката во согласност со закон и колективен договор.

#### **Член 57**

Поединечното учество на секој работник во распределбата на делот од добивката за плати е сразмерно на учество на неговата плата во вкупните средства за плати во пресметковниот период за кој се утврдува добивката.

### **3.6. Надоместоци на плата**

#### **Член 58**

На работникот му припаѓаат надоместоци на плата за:

- годишен одмор;
- празници утврдени со закон;
- отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство;
- нега на дете;
- стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно потребите на работодавецот;
- воена вежба;
- учество во обука за одбрана и заштита;
- јавување на покани на други органи до кои е дојдено без вина на работникот;
- и други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавец.

Надоместокот на плата на работникот во случаите утврдени со закон и колективен договор, а доколку се исплатува од средствата на работодавецот, се утврдува во висина на исплатената плата на работникот за периодот утврден со колективен договор на ниво на работодавец, кој не може да биде подолг од последните три месеци.

Надоместокот на плата од став 1, алинеа 5 од овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавецот.

#### **Член 59**

Надоместокот по основ на придонесот во зголемувањето на доходот и добивката од иновации, рационализации и други видови творештво се утврдува најмалку во износ од 10% од годишната нето добивка што се остварува од примената на иновацијата, рационализацијата или другиот вид творештво, врз основа на договор склучен меѓу работникот и работодавецот.

Мерилата за утврдување на висината на надоместокот по овој основ се утврдува со колективен договор на ниво на работодавец.

#### **Член 60**

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

#### **Член 61**

Учениците и студентите за време на задолжителна производна работа и практика имаат право на исхрана и превоз до и од работа каде што тие се организирани.

#### **Член 62**

Со колективен договор се утврдуваат условите и околностите според кои може да се организира привремен принуден одмор.

Висината на надоместокот на плата во случај на принуден одмор се утврдува со колективен договор на ниво на работодавец, но не помалку од 70% од платата за одделен степен на сложеност што работникот ја остварил во претходниот месец.

#### **Член 63**

За време на временна неспособност за работа до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70%; до 15 дена почнувајќи од првиот дена на боледувањето 80%; и до 60 дена за сите денови 90% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.

За професионални заболувања и повреди на работа и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.

#### **Член 64**

Работникот има право на надоместок на плата за време на прекин на работа без негова вина кој изнесува до 8 часа во висина од 100% од платата, од еден ден до 30 дена 80%, а над 30 дена 70% од платата на работното место.

Надоместокот се исплатува ако не е можно да се надомести изгубеното полно работно време.

### **3.7. Други примања**

#### **Член 65**

Работникот има право на одделни примања во висина утврдена со овој Колективен договор.

Основицата за пресметување на надометоците и другите примања на работниците прставува пеосечната месечна плата во стопанството на Републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Висината на одделните надоместоци и примања се утврдува во процент од основицата и тоа:

- 25% за регрес за исхрана доколку исхраната не е организирана;
- 100% за регрес за годишен одмор;
- 8% за дневници за службени патувања, а за странство во висина што е пропишана за работниците во органите на управата;
- 60% за одвоен живот од семејството.

Регресот за исхрана се исплатува во есецот за тековниот месец.

Покрај примањата од став 3 на овој член на работникот му се исплатува и:

- тиркратен износ од основицата при заминување во пензија;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхара и сл.), согласно колективен договор на ниво на работодавец;
- трошоци за превоз во локалниот јавен сообраќај до и од работа над 2 км само во случаи кога нема организирано превоз;
- за надоместок на трошоците на користење на сопствен автомобил до 30% од цената на литар гориво за соодветното возило, по поминат километар со патен налог;
- во случај на смрт на работник или на член на семејно домаќинство, за потешки последици од елементарни непогоди, како и за подолго боледување, надоместокот чија висина ја утврдува работодавецот при што не може да биде помала од основицата од став 2 на овој член;
- во случај на селидба за службени потреби во висина на трошоците за селење;
- јубилејни награди за најмалку 10 години работа кај истиот работодавец во висина на основицата од став 2 на овој член.

Дневниците за службени патувања, регресот за исхрана и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Примањата за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

### **3.8. Информирање на работниците**

#### **Член 66**

Работодавецот обезбедува редовно и навремено информирање на Синдикатот на работниците за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациони промени;
- значајни деловни и развојни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- одлуки со кои се уредуваат правата на работниците.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно.

### **3.9. Стручно оспособување и образование на работниците**

#### **Член 67**

Работникот има право на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавецот. Работникот е должен стручно да се оспособува и образува доколку работодавецот го упати на стручно оспособување и образование. Доколку стручното оспособување и образование е организирано за време на работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што работникот има исти права како да бил на работа. Обемот на работните денови наменети за стручно оспособување и образование се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособу-

вање и образование со договор во согласност со колективниот договор на ниво на работодавец. На работникот кој во интерес на работодавецот е упатен на стручно оспособување и образование, му припаѓа надомест на трошоците сврзани со тоа, доколку работодавецот сам не ги покрива.

## **4. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВЦИ**

### **4.1. Услови на работа на Синдикатот**

#### **Член 68**

Работодавецот е должен да создаде услови за активности на Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос утврдени со закон и колективен договор.

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

На претставникот на Синдикатот му се овозможува непречено комуницирање со работодавецот или од него овластен работник кога тоа е неопходно за остварување на функциите и активностите на Работодавецот на претставникот на Синдикатот му доставува покани, со материјали за седниците на органите на кои се одлучува за правата на работниците и му се овозможува неговото учество.

Работодавецот на претставникот на Синдикатот му овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции, како и услови за пресметување и уплата на синдикална членарина.

#### **Член 69**

Претставникот на Синдикатот покрај посебната заштита утврдена со законот, заради преземање на синдикални активности во согласност со закон и колективен договор не може:

- да биде распореден на друго работно место;
- да биде утврден како технолошки вишок;
- да се повика на одговорност и му престане работниот однос.

#### **Член 70**

Посебната заштита на претставникот на Синдикатот трае за време на неговиот мандат и две години потоа.

#### **Член 71**

На претставникот на Синдикатот по потреба треба да му се овозможи ослободување од работа за негово оспособување и ефикасно вршење на функциите на Синдикатот.

Со колективен договор на ниво на работодавец се утврдува времето за ослободување од работните обврски на претставникот на Синдикатот за извршување на функциите на Синдикатот, како и за учество на синдикални состаноци, курсеви, разни оспособувања, семинари, конгреси и конференции.

#### **Член 72**

Со колективен договор на ниво на работодавец се утврдува прашањето во врска со професионалното извршување на синдикалните активности од страна на претставникот на Синдикатот, како и платата и другите права по тој основ.

### **Член 73**

Член на Синдикатот што е избран, односно именуван во органите на Синдикатот, чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавецот има право по престанувањето на функцијата што ја вршел да се врати кај работодавецот на работа и работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор.

## **4.2. Остварување на правото на штрајк**

### **Член 74**

Правото на штрајк работниците го остваруваат во согласност со законот, колективен договор и Правилата за штрајк.

## **5. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТНИЦИТЕ**

### **Член 75**

Работникот е должен навремено, дисциплинирано и квалитетно да ги извршува работите и задачите сврзани со неговото работно место, во духот на деловниот морал, правилата и стручната и професионалната одговорност, да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.

### **Член 76**

Кога работникот во процесот на работата намерно или поради крајно неодговорно однесување, направи материјална штета на работодавецот, а висината на штетата не може да се утврди или пак, нејзиното утврдување би предизвикало несразмерно високи трошоци, надоместокот на штетата се утврдува во паушален износ во висина на просечна плата на работникот во последните три месеци пред да настане штетата.

Паушалниот износ на материјалната штета го утврдува комисија која ја формира за секој конкретен случај, работодавецот.

### **Член 77**

Степенот на одговорноста на работникот за сторената штета и износот на надоместокот на материјалната штета ја утврдува стручна комисија утврдена со колективен договор на ниво на работодавецот.

Против одлуката на надомест на штетата работникот има право на приговор до органот утврден со колективен договор на ниво на работодавец, во рок од 8 дена од денот на доставувањето на одлуката.

### **Член 78**

Работодавецот може поради оправдани причини да го ослободи работникот од плаќање надомест на штета во целина или делумно, под условите, случаите и критериумите утврдени со колективниот договор на ниво на работодавец.

## **6. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС**

### **6.1. Престанок на работен однос по сила на закон**

### **Член 79**

Работодавецот може да одлучи работникот кој наполнил 40 години стаж осигурување или 65 години живот да остане во работен однос под услов ако со пријавување на потребата за работник односно конкурс не може да се обезбеди работник кој ги исполнува потребните услови.

Во случајот од став 1 на овој член работодавецот е должен потребата за работник, јавно да ја огласува секои 6 месеци.

На работникот од став 1 на овој член му престанува работниот однос ако на распишаниот јавен оглас се јави кандидат кој ги исполнува условите за работа на тоа работно место, како и ако работодавецот не распише јавен оглас според став 2 на овој член.

## **6.2. Престанок на работен однос со отказ**

### **Член 80**

Работниот однос на работникот му престанува поради кршење на работна дисциплина и работен ред, неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа или ако е неспособен да ги извршува работните задачи во случаите и под условите утврдени со закон, колективен договор на ниво на работодавец.

### **Член 81**

Работниот однос на работникот не може да му престане поради неисполнување на обврските од работа доколку работодавецот претходно не му даде на работникот соодветни инструкции и последно предупредување за тоа.

Престанокот на работен однос е може само доколку на работникот му се утврди соодветен рок, за негово подобрување и ако во тој рок работникот не се поправи во работењето, за што се известува и Синдикатот.

### **Член 82**

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на работодавецот поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата доколку тоа не се утврди со соодветна постапка.

Работниот однос не може да му престане на работникот доколку не му се овозможи да се изјасни и да се брани од изнесените наводи како причина за престанок на работниот однос.

### **Член 83**

На работникот не може да му престане работниот однос поради повреда на работната дисциплина, ако работодавецот или работникот овластен од него не донесе одлука за престанок на работниот однос во рок од 1 месец, од денот на сознанието за таа повреда.

### **Член 84**

Работниот однос на работникот не може да му престане поради неисполнување на обврските од работното место доколку работодавецот или работникот овластен од него не донесе одлука за престанок на работниот однос во рок од 2 месеци од денот на сознанието за таа повреда.

### **Член 85**

Работниот однос на работникот не може да му престане со отказ од страна на соодветниот орган поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските од работа, доколку не се утврди постоење на повреда во соодветна постапка.

### **Член 86**

За секоја повреда на работната дисциплина, работниот ред, неисполнување на обврските и поради неспособност за извршување на работните задачи пред да му престане работниот однос на работникот со отказ, овластениот работник утврден со колективен договор на ниво на работодавец е должен да поднесе пријава до органот надлежен за изрекување на престанок на работен однос со отказ.

Во пријавата се наведуваат повредите што работникот ги сторил, причините за истите, времето на сторувањето на повредата и други факти и околности битни за утврдување на повредата што е основ за престанок на работниот однос со отказ.



### **Член 87**

Пред престанокот на работниот однос на работник со отказ, работодавецот е должен да побара од работникот писмено да се изјасни за основаноста на причините за престанокот на работниот однос со отказ.

Отказот за престанок на работниот однос го дава работодавецот во писмена форма, при што е должен да даде писмено образложение за причините.

### **Член 88**

Со колективен договор на ниво на работодавец се утврдува органот надлежен за донесување на одлука за престанок на работниот однос со отказ.

Против отказот за престанок на работен однос, работникот има право на приговор до органот на управување, односно органот утврден со колективен договор на ниво на работодавец.

### **Член 89**

Одлуката за престанок на работни однос на работникот работодавецот е должен да ја донесе за еден месец од денот на дознавањето на повредата на работната дисциплина, работниот ред, неисполнувањето на обврските и поради неспособност на извршувањето на работните задачи и за сторителот, односно во рок од 3 месеци од денот кога е сторена повредата.

### **Член 90**

Пред донесување на отказ за престанок на работен однос, работодавецот треба да го извести претставникот на Синдикатот и е должен неговото мислење да го земе во предвид при донесувањето на одлуката, ако истото е доставено.

## **6.3. Отказен рок**

### **Член 91**

Должината на отказниот рок изнесува:

- до 5 години работен стаж 1 месец
- до 10 години работен стаж 2 месеци
- до 15 години работен стаж 3 месеци
- до 20 години работен стаж 4 месеци
- до 25 години работен стаж 5 месеци
- над 25 години работен стаж 6 месеци

### **Член 92**

Со колективен договор на ниво на работодавец поконкретно се утврдува отказниот рок за пооделни причини за отказот.

### **Член 93**

За време на отказниот рок, во случај на отказ даден од страна на работодавецот, работодавецот е должен на работникот да му овозможи отсуство од работа заради барање ново вработување два часа дневно или 4 дена во текот на еден месец.

Времето на користење на отказниот рок го одредува работникот во согласност со работодавецот. За време на отказниот рок на работникот му следува плата согласно колективниот договор на ниво на работодавец, сразмерно за времето поминато на работа.

## **6.4. Престанок на работен однос поради економски, технолошки, структурални и слични промени**

### **Член 94**

На работникот не може да му престане работниот однос поради економски, технолошки, структурални и слични промени, доколку не му се обезбеди едно од правата по основ на работа утврдени со закон и во согласност со критериумите утврдени во овој колективен договор.

## **Член 95**

Бројот на структурата на работниците на кои им престанува работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени, се утврдува врз основа на следните критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- работно искуство;
- успешноста на работењето;
- видот и значењето на работното место;
- работниот стаж;
- возраст;
- здравствена состојба;
- економско-социјална состојба.

## **Член 96**

Кога за определен број работници престанала потребата за работа, а на работно место работат два или повеќе работници, за вишок се утврдуваат работниците кои исполнуваат еден од условите за одење во пензија.

### **Член 97**

Со колективен договор на ниво на работодавец, се утврдуваат и други критериуми и нивно вреднување со бодови, преку кои се утврдува приоритет за задржување на работното место на работниците од член 98.

## **Член 98**

Доколку по претходните критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- работничк за врем на бременост и со дете до 2 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;
- претставник на Синдикатот;
- работник кој е до 5 години пред одење во пензија.

## **Член 99**

Во случај на реактивирање на правно лице под стечај, предност при вработување има невработен работник кој работел кај работодавец врз основа на утврдени критериуми во колективниот договор на ниво на работодавец.

## **7. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ**

### **Член 100**

Заради остварување на правата од работен однос работникот има право да поднесе барање, односно приговор до органот утврден со колективен договор на ниво на работодавец.

Постапката по барањето, односно приговорот на работникот е итна. Работникот има право да присуствува во постапката пред надлежниот орган кој одлучува за поднесеното барање или приговор и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

Работникот кој отсутствува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 3 на овој член, се смета како да бил на работа и по тој основ не може да у се намали платата.

### **Член 101**

По приговорот на работникот кај работодавецот, може да одлучува и органот што одлучувал во прв степен, при што ако тоа бил работодавецот, ќе ја преиспита претходно донесената одлука.

## **8. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА**

### **Член 102**

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 103**

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

### **Член 104**

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

Со донесените решенија при усогласувањето се дополнува или изменува овој Колективен договор.

### **Член 105**

Ако постапката за усогласување е неуспешна, спорот се решава пред арбитражен совет кој спорот треба да го реши во рок од 60 дена.

Бројот на членовите на арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по 2 арбитра, а претседателот го именуваат арбитраите спогодбено.

Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен наслон.

## **9. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

### **Член 106**

Овој Колективен договор се склучува на неопределно време.

Секој од учесниците може писмено да го откаже важењето на овој Колективен договор. Откажувањето се соопштува на другиот учесник најмалку 3 месеци пред денот на откажувањето.

### **Член 107**

Секој учесник може да предложи измени и дополнувања на овој Колективен договор.

Предлогот за измени и дополнувања во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.

### **Член 108**

За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.

Комисијата од став 1 на овој член дава толкувања на одредбите на овој Колективен договор.

Секој од учесниците во овој Колективен договор именува по три члена во комисијата од став 1 на овој член.

### **Член 109**

Работодавците се должни да донесат колективен договор во рок од 60 дена од денот на објавувањето на овој Договор.

Доколку работодавците не склучат колективен договор, директно го применуваат овој Колективен договор.

Колективниот договор од став 1 на овој член го склучуваат работодавачот и претседателот на Синдикатот во органот односно организацијата.

Колективните договори склучени на ниво на работодавец се евидентираат кај Синдикатот на работниците од управа, правосудство, општествени организации и здруженија на граѓани на РМ (Синдикат на УПОЗ на РМ).

### **Член 110**

Овој Колективен договор се регистрира кај органот на државната управа надлежен за работите на трудот, Министерството за труд и социјална политика на РМ и се објавува во [Службен весник на Република Македонија].

### **Член 111**

Овој Колективен договор е склучен на 23. 10 .1995 година и стапува во сила со денот на склучувањето.

Синдикат на управата, правосудството,  
општествените организации  
и здруженијата на граѓани на РМ

Претседател,  
Ванчо Муратовски

Министерство за правда  
На Република Македонија

Министер,  
Д-р. Владо Поповски