КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЕНЕРГЕТИКА

I ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат и доуредуваат правата, обврските и одговорностите на потписниците на овој колективен договор (во понатамошниот текст: Договор), во согласност со закон и други прописи, правните правила со кои се доуредува склучувањето, содржината, престанокот на работниот однос и други прашања од работните односи или во врска со работните односи, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Овој Договор се применува непосредно и неговите одредби се задолжителни за страните кои го склучиле.

Член 3

Овој Договор важи за сите работници и работодавачи од областа на дејностите снабдување, дистрибуција и производство на електрична енергија, топлинска енергија и нафтени деривати според Националната класификација на дејности на Република Македонија.

Член 4

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

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат поголеми права од оние утврдени со закон и/или со овој колективен договор.

Член 5

Изразите употребени во овој Договор го имаат следното значење:

1. "Синдикат" е Самостоен Синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија.
2. "Работен однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично и непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.
3. „Работник„ е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување.
4. „Работодавач„ е правно и/или физичко лице кое вработува работници врз основа на договор за вработување.

Член 6

Во случај на дискриминација согласно член 6 од ЗРО кандидатот за вработување или работникот имаат право да бараат надомест на штета согласно со Законот за облигациони односи.

Член 7

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

II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 8

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

Договорот за вработување работникот го потпишува лично, а во име на работодавачот договорот го потпишува застапникот по закон на правниот субјект, запишан во соодветниот регистар или претставник овластен од него.

Член 9

Договорот за вработување се смета за склучен кога ќе го потпишат работникот и работодавачот, а правата од работен однос почнуваат да се остварува од денот утврден за отпочнување со работа во договорот за вработување.

1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 10

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

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, психофизички и физички способности, положен посебен стручен испит, положен возачки испит од определена категорија, познавање на странски јазик, познавање на информатичка технологија и други специфични услови утврдени во колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавачот.

Како посебни услови за засновање на работен однос не можат да се утврди полот, возраста, расата, боја на кожата, религиозното, политичкото и друго убедување освен ако со посебни прописи не е поинаку определено.

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

Начинот и постапката за проверка на способноста, кога тоа е утврдено како посебен услов за засновање на работен однос, се регулира во колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач.

2. Пробна работа, приправнички и волонтерски стаж

Член 11

При склучувањето на договорот за вработување работникот и работодавачот може да се договорат за пробна работа.

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење согласно колективниот договор на ниво на работодавач.

3. Обврски на работникот

Член 12

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

Работникот ја изведува работата во обем и на начин според технолошките стандарди на видот на работата на работното место и според упатства и насоки на претпоставениот овластен работник од работодавачот.

Член 13

Работникот има право да одбие да работи ако му се закануува непосредна опасност по животот или здравјето, поради неспроведување на мерките за безбедност на здравје при работа.

Во случај работникот да одбие да работи согласно со претходниот став должен е писмено да го извести работодавачот и претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа за причините поради кои одбива да работи.

До колку работодавачот смета дека во работата не постои опасност по животот и здравјето на работникот и дека прекинот на работа е неоснован, должен е писмено да го извести работникот, а копија од известувањето да достави до инспекторот на труд.

Член 14

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

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се 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;
- во други случаи утврдени со колективен договор.

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

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

4. Обврска на работодавачот

Член 15

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

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

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

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

III. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 16

Работното време не може да изнесува повеќе од 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае 5 работни дена.

Со колективен договор на ниво на работодавач согласно со закон може да се утврди пократко неделно работно време од 40 часа.

Со одлука од претходниот став се утврдуваат условите и деловите од работниот процес на работодавачот за кои се скратува работното време.

Работното време од став 3 на овој член се смета за полно работно време.

Член 17

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

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места кај работодавачот. Елементи за потешки услови за работа кои задолжително мора да се земат предвид се следниве:

- влијание на околината (клима, врева, вибрации, зрачење, влага, штетни гасови, биолошки влијанија и др);
- физички и психички оптоварувања (оптоварување на сетилата, тешки физички напори со можни последици за здравјето, работа со нечисти материи и др);
- опасност по здравјето и животот на работното место (опасност од алатите или предметите на трудот, од транспортните средства и средствата на јавниот сообраќај, опасности од паѓање, електрична струја, од затрупување, експлозија, жешки и вжарени предмети или материи, нагризувачки материјали и др.).

Член 18

Кога тоа го бара природата на дејноста односно работата и работните задачи и организацијата на работата, подобро користење на средствата за работа, порационалното користење на работното време и извршување на определени работи и задачи со утврдени рокови, одржување и ремонт, изготвување на пресметки и анализи, спазување на одредени рокови во интерес на работодавачот, овластениот работник му предлага на работоводниот орган да донесе одлука за прераспределба на работното време.

Прераспределбата на работното време се врши така што во определени временски периоди во текот на годината, работното време да биде подолго од осум часа дневно, а во останатиот период пократко од осум часа дневно, со тоа што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината, а да се обез-беди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој не може да биде пократок од 12 часа.

Како полно работно време од осум работни часа се смета и работно време, пократко од осум часа, а подолго од четири часа, утврдено во член 17 од овој Договор.

Прераспределбата на работното време во писмена одлука ја донесува работодавачот, односно овластениот работник.

Член 19

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

Член 20

Почетокот и крајот на работното време, вклучувајќи ги паузите и останатите услови за искористување на полното работно време во работната недела се утврдува со акт на работодавачот.

Дневното работно време не може да се менува во текот на работниот ден.

Член 21

Синдикатот има право на увид во евиденцијата во врска со користењето на полното работно време вкупно и поединечно за секој работник.

Прекувремена работа

Член 22

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

- во случај на исклучиво зголемување на обемот на работа;
- во случај кога е потребно продолжување на деловниот односно производниот процес;
- во случај кога треба да се отстрани оштетување на средствата за работа за да не дојде до прекин на работниот процес;
- во случај кога е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето, имотот и прометот;

и во други случаи на завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање.

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

Работа подолга од полното работно време, се воведува со одлука или усмен налог од работодавачот или друго лице/а овластено/и од нив. Одлуката се донесува во писмена форма, а во случај на усмен налог истиот во рок од 3 дена се потврдува со писмена одлука.

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа неделно односно 190 часа годишно.

Максимална прекувремена работа може да се утврди поинаку во колективен договор на ниво на работодавач.

Дополнително работење во случај на несреќа

Член 23

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

Ноќна работа

Член 24

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

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

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

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

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

Работното време на работникот кој работи ноќно време не смее да трае просечно повеќе од 8 часа на секои 24 часа.

IV ОДМОРИ И ОТСУСТВА

Член 25

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

Член 26

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

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

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

Член 27

Работникот има право на годишен одмор согласно закон, Општиот Колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и овој Колективен Договор.

Траењето на годишниот одмор над законски утврдените 20 работни дена се определува врз основа на критериуми утврдени во колективен договор на ниво на работодавач.

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

Платен одмор

Член 28

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

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

Право на два последователни работни денови за давање крв доброволниот дарител го користи во денот кога дава крв и наредниот ден.

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

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се утврдат и други случаи за платено отсуство од работа.

Привремен принуден одмор

Член 29

Во услови и околности на целосно или делумно престанување на производниот процес од деловни причини или намалување на обемот на работата во одредени организациски делови, односно работа кај работодавачот, работниците од тие организациски делови се упатуваат на привремен принуден одмор (во понатамошниот текст ППО).

Синдикалниот претставник не може да биде упатен на ППО.

Член 30

Одлука за организирање на ППО донесува органот на управување во друштвото.

Овластен работник од работодавачот го определува организациското дел и делот на производниот процес односно работата во која се исполнети условите и околностите за организирање на ППО и времетрајањето на организирањето на ППО со изготвена програма претходно разгледана од Синдикалната организација кај работодавачот и добиено мислење од неа.

Врз основа на одлуката на органот на управување за организирање на ППО, овластен работник кај работодавачот изготвува план за спроведување на ППО, и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ППО и ја определува должината на тој одмор.

Приговорот поднесен против решението за упатување на работникот на ППО не го задржува извршувањето на решението.

По престанување на условите и околностите, овластениот работник со одлука утврдува дека престанала потребата за организирање на ППО во соодветниот организациски дел односно технолошко-техничкиот производен процес и дека се создадени услови за редовно одвивање на работата.

Член 31

На работните места каде што процесот на производството и работата го дозволуваат тоа, се врши наизменично упатување и враќање на работниците на ППО при што се обезбедува сигурноста на објектите и постројките и квалитетот на работата.

Член 32

Упатувањето на работниците на ППО може да трае 3 месеци во текот на една календарска година.

Член 33

Синдикатот има право да бара информации за применување на одлуката за упатување на ППО и нејзиното спроведување.

V. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 34

Работникот има право на плата.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од пресметковна вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата) утврдена со овој колективен договор.

Платата е составена од:

а) основна плата;

б) дел од плата за работна успешност

в) дел за деловна успешност и

в) додатоци.

Пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност за полно работно време и полн учинок изнесува 10.050,00 ден.

Член 35

При утврдување на пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ќе се поаѓа особено од: трошоците на живот, економските можности, општото ниво на платите на дејност, нивото на продуктивноста, економичноста, рентабилноста, социјалните давања и други економски и социјални фактори.

Пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективниот договор најмалку еднаш годишно, но не подоцна од 31.01. во тековната година, односно по секое усогласување.

Член 36

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми, а со согласност од Синдикалната организација кај работодавачот може да утврди отстапување од пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност утврдена во член 32 од овој Колективен договор, со тоа што намалувањето на пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

а) Основна плата

Член 37

Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место (стручна подготовка, стекнати вештини, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што износот на пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност се множи со коефициентот на степенот на сложеноста на одделна група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи согласно договорот за вработување.

Групите се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавач или акт на ниво на работодавач.

Основната плата на работникот за полно работно време, нормален учинок и нормални услови за работа се утврдува со договорот за вработување, и не може да биде пониска од пресметковна вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност утврдена со овој колективен договор.

За нормални услови на работа се сметаат условите во кои претежно се извршува работата, без посебни физички и психички напрегања, влијанија на средината, опасност од повреди и други оптоварувања, потешки од нормалните.

Член 38

Основната плата се пресметува и исплатува како месечна плата согласно на исплатниот период утврден во закон.

Со колективен договор на ниво на работодавач, работодавачот и синдикатот можат да утврдат и неделна плата која се пресметува и исплатува со истекот на работната недела.

б) Дел за работна успешност

Член 39

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на работодавач и друг акт на работодавачот.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила.

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

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, има право на 100% од основната плата.

Член 40

Во случај кога повеќе од 30% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Член 41

Дел од платата врз основа на работна успешност се пресметува и исплатува заедно со основната плата или во друг термин кој е поповолен за работодавачот.

в) Дел за деловна успешност

Член 42

На работникот може да му се исплати и дел врз основа на деловна успешност на работодавачот.

г) Додатоци на плата

Член 43

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

- работни задачи во чие извршување работникот постојано е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, врева, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);
- при работни задачи во кои согласно со прописите работникот постојано употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;
- работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

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

Член 44

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

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

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

Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

Правото на зголемен надоместок врз основа на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно поминато работно време во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавач можат да се регулираат и други основи за зголемување на основната плата.

Член 45

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

Член 46

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

Член 47

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

Член 48

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

а) Надоместоци на плата

Член 49

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

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

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

Доколку работникот не примал плата во тој период, му припаѓа надомест во висина на пресметковна вредност за единица коефициент за најнизок степен на сложеност утврдена во овој Колективен договор.

Член 50

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

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

Член 51

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

Член 52

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

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

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

Член 53

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

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

Член 54

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

2. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 55

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

- дневници за службени патувања во земјата во висина од најмалку 8% од основицата и тоа:

1. Дневници во полн износ

а) за секои 24 часа поминати на службен пат

б) за остатокот на времето подолго од 12 часа, кога службеното патување траело повеќе од 1 ден

в) кога службеното патување траело подолго од 12 часа, а пократко од 24 часа

2. Половина дневница

а) ако патувањето траело повеќе од 8 часа, а помалку од 12 часа, како и за остатокот од времето поминато на пат подолго од 8 часа, а пократко од 12 часа, кога патувањето траело повеќе од 1 ден

- дневници за службени патувања во странство согласно согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци

- теренски додаток во земјата, за работа на терен надвор од седиштето на работодавачот, во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и др.) во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач

- надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата

- правото на надомест за одвоен живот се користи во целост, само во случај кога нема организирано сместување и исхрана

- надоместокот за одвоен живот се исплаќа во случај кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на работодавачот или надвор од местото на постојаното живеалиште

- надомест на трошоци за користење на сопствен автомобил за потребите на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој поминат километар

- надомест на трошоците за селидба за потребите на работодавачот, во висина на реално направените трошоци.

Покрај надоместоците од став 1 на овој член согласно колективен договор, на работникот му се исплатува и надоместок за:

- регрес за годишен одмор во висина која изнесува 80% од основицата, а најмногу 100% од основицата

- јубилејна награда за најмалку 10, 20, 30 години непрекината работа кај ист работодавач во висина утврдена со колективен договор на ниво на работодавач.

Работодавачот може на работникот да му исплати и новогодишен надоместок во висина која изнесува најмалку 50% од основицата.

Работодавачот може на работникот да му исплати и 13-та плата, доколку за тоа постојат услови и можности кај работодавачот.

Работодавачот на свој трошок на работникот може да организира исхрана за време на работа. Трошоците за исхрана може да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година.

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

На работникот му се исплаќаат и други надоместоци согласно колективниот договор на ниво на работодавач.

Член 56

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина на најмалку 2 просечни месечни нето плати исплатени во последните 3 месеци на ниво на Република Македонија.

Член 57

Во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплаќа еднократна парична помош во висина од 3 просечни месечни нето плати исплатени во државата во последните 3 месеци.

Во случај на смрт на член од потесното семејство на работникот му се исплатува помош во висина на 2 просечни месечни нето плати исплатени во Републиката во последните 3 месеци.

Под потесно семејство на работникот во смисла на став 2 од овој член се подразбира брачниот другар, децата на работникот и лица што ги издржува врз основа на закон.

Член 58

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

Член 59

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

VI. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 60

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

VII. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 61

Договорот за вработување престанува да важи во следните случаи:

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

1. Откажување на Договор за вработување од страна на работникот

Член 62

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

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

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

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

2. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот

Член 63

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување со отказ на работникот, поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата или причини на вина (лична причина од страна на работникот) доколку кршењето на работната дисциплина или неисполнувањето на обврските од работа е утврдена со посебна постапка (сослушување на сторителот, на сведоци и изведување на докази).

Член 64

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување со отказ поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот.

Пред откажување на договорот за вработување, а врз основа на извештај од непосредниот раководител, ако работодавачот не е задоволен од извршувањето на работните обврски на работникот, истиот е должен на работникот да му даде писмено упатство и насоки за правилно извршување на работните обврски, и да го предупреди дека не е задоволен од начинот на нивното извршување.

Доколку работникот не го подобри своето работење, врз основа на извештај од непосредниот раководител, работодавачот може да донесе одлука од став 1 на овој член.

3. Откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 65

Како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведе поголеми промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.

Во случаите кога ќе настанат предвидените промени од став 1 на овој член, на работникот може да му престане работниот однос на начин и постапка предвидени со Законот за работни односи, со овој Колективен договор и со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 66

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини ја известува синдикалната организација кај работодавачот и е должен со истата да се консултира заради постигнување договор.

За постапката за утврдувањето на потребата од престанок од работа на поголем број работници, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос, кај работодавачот се изготвува и применува програмата донесена од надлежен орган на работодавачот по претходно добиено мислење од синдикалната организација кај работодавачот која е должна да достави мислење во рок од 30 дена.

Доколку не се произнесе синдикатот во предвиденот рок, се смета дека ја прифатил програмата.

Програмата ги содржи следниве елементи:

1. Општи податоци за друштвото;

2. Промени што се воведуваат и причините за нивното воведување:

- укинување на работно место,

- намалување на број на извршители на работно место;

- укинување на организациони делови

3. Број на вработени по работно место и/или работни места, квалификациона структура на работното место за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;

4. Начин на решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата;

5. Финансиски и други средства што треба да се обезбедат за спроведување на програмата;

6. Рокови и носители на активностите за спроведување на програмата.

VIII. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 67

Штрајкот е организиран прекин на работа заради остварување и зголемување на правата од работниот однос утврдени со закон, Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и со овој Колективен договор.

Штрајкот на работниците кај работодавачот го најавува претседателот на Синдикалната организација кај работодавачот, согласно со Статутот, до органот на управување на работодавачот, а на дејноста која ја опфаќа овој колективен договор, штрајкот го најавува претседателот на Самостојниот Синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија до Здружението на работодавачи против кого е насочен.

Штрајкот поради неостварување на веќе договорени права се најавува 3 дена пред започнувањето.

Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот, времетраењето и денот и времето на почетокот на штрајкот.

Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со закон. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таква постапка е предвидена со закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Член 68

Работодавачот може да отстрани работници од работа само во одговор на веќе започнат штрајк најмногу до 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот.

Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот.

За работниците одстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

Член 69

На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвува и донесува правила за производно одржувачки и нужни работи кои несмеат да се прекинуваат за време на штрајк.

Правилата содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).

Со определување на работите од претходниот став не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определување на работите од ставот (2) на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Член 70

Организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите на закон или овој договор, не претставува повреда на договорот за вработување.

Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, во согласност со закон и овој договор.

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

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

На работниците учесници во штрајкот, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

Член 71

Работодавачот може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивен на законот, како и да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот.

Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен.

По жалба против одлуката за забрана на штрајк, одлучува надлежниот суд.

Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

Член 72

Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно на законот, како и да бара надомест на штета која тој и работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајкот.

Безбедност и здравје при работа

Член 73

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

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

Член 74

Работникот има право на заштита при работа. Заштитата на работа опфаќа мерки насочени кон создавање на сигурни услови за работа.

За обезбедување на потребните услови за заштита на работниците на работа, работодавачот односно овластен орган, донесува општ акт со кој се уредува заштитата на работниците во согласност со закон.

Работодавачот, при стапувањето на работникот на работа со договор за вработување, е должен да го запознае со сите опасности во работата и со правата и обврските во врска со заштитата на работа и услови за работа.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по живот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа.

Член 75

Работодавачот, врз основа на научни сознанија (меѓународни стандарди) и современите достигнувања, должен е да ја обезбеди работата на начин со кој се обезбедува сигурноста на работењето и заштитата на здравјето на работниците да презема мерки и да утврдува нормативи со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната сигурност, особено:

- да ги утврдува мерките за безбедност и здравје при работа на начин и со средства со кои максимално би ја обезбедил сигурноста на работниците, да ги смалува можностите за повреда и професионални заболувања;
- да го информира синдикалниот повереник за потешките повреди на работа, колективните несреќи, професионалните болести и слично;
- на работниците да им обезбеди обука во согласност со прописите од областа на безбедност и здравје.

Посебна заштита на жената, младите, и инвалидните работници

Член 76

Работнички за време на бременост не смеат да ги извршуваат следниве работи:

- за кои се бара посебен услов, здравствена, телесна и психофизичка состојба;
- кои се утврдени како напорни;
- кои имаат штетно влијание врз здравјето на трудницата и врз бременоста.

Напорни и за здравје штетни работи кои не смеат за време на бременост да се обавуваат се:

- работи што предизвикуваат постојани и силни вибрации на телото и врева што предизвикува подолг притисок на телото;
- работи со опасни предмети и материјали штетни по здравје;
- работи во простории во кои доаѓа до опасни зрачења;
- работи кај кои е потребно да се дигаат и пренесуваат товари;
- работи што се извршуваат претежно во нефизиолошка или присилна положба.

Член 77

Работникот со намалена работна способност и работникот кој работи на работа за која постои опасност од настапување на инвалидност, има право на работа на соодветно работно место според стручната подготовка и работното искуство.

Член 78

Работните места на кои не смеат да работат работници помлади од 18 години се определуваат со колективниот договор на ниво на работодавач.

IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 79

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

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

Член 80

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

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

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

Член 81

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

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

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 82

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

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

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

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

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

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

Член 83

Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 84

Со колективен договор на ниво на работодавач може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

Постапка пред арбитража

Член 85

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

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

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

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

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

X. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 86

Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, а особено за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациски промени;
- одлуки со кои се уредуваат правата од работен однос на работниците;
- годишни деловни резултати;
- други значајни деловни и развојни решенија и
- други прашања од заеднички интерес.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно, преку гласило, билтен, инфо-интерн, на состаноци и на друг начин утврден од страна на работодавачот или со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 87

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

За избраниот или именуваниот претставник синдикатот го информира работодавачот.

Учество на работниците во работењето

Член 88

Органот на управување на работодавачот, во рамките на своите надлежности се грижи за остварување на правата на работниците во согласност со Законот, Статутот на работодавачот, овој Колективен договор и со други општи акти, со кои на работниците им се овозможува:

1. Да го следат извршувањето на одредбите на овој Колективен договор и на другите акти на работодавачот кои се однесуваат на социјалната и економската положба на работниците;

2. Да ги утврдуваат ставовите на работниците кои се доставуваат до надлежните органи на работодавачот и

3. Да расправаат и да одлучуваат за предлозите на Синдикатот.

XI. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 89

Работникот има право на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавачот.

Работникот може стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано во текот на работното време, работникот користи платено отсуство поради оспособување и образование.

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

На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му се исплаќа редовно и соодветен износ на трошоците сврзани со тоа, како што се:

- превоз;
- котизација, школарина;
- трошоци за исхрана и
- трошоци за престој.

По завршувањето на стручното оспособување, преквалификација односно доквалификација, за потребите на работодавачот, работодавачот може да му понуди нов договор за вработување на работникот.

Ученици и студенти

Член 90

Работодавачот во договор со надлежната образовна организација прифаќа ученици и студенти на практична работа.

На учениците и студентите што ќе вршат практична работа кај работодавачот им се обезбедува обука за безбедност и здравје при работа, соодветни заштитни средства, лична заштитна опрема, исхрана и превоз до работа и од работа, доколку такви се организирани.

Одлука за прием на ученици и студенти на практична работа донесува овластено лице.

XII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 91

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

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

Член 92

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

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

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

Член 93

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

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

Член 94

Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос, освен во случај на извршување на кривично дело или предизвикување на поголема материјална штета кај работодавачот.

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

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

Член 95

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на привремен принуден одмор;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност.
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 96

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

Член 97

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

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

Член 98

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

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

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 99

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

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

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

Член 100

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

Следење на примената на колективниот договор

Член 101

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

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Комисијата ќе работи по изготвен деловник за работа.

Толкување на колективниот договор

Член 102

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

XIV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 103

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување.

Член 104

Трошоците за подготвување и следење на примената на овој Колективен договор, потписниците ги сносат подеднакво.

Член 105

Овој Колективен договор се склучува за време од две години.

Важењето на овој Колективен договор се продолжува доколку страните склучат спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на Колективниот договор.

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

Член 106

Овој Колективен договор неговите изменувања и дополнувања, се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во "Службен весник на РМ".

Колективните договори на ниво на работодавач се регистрираат кај Самостојниот синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија и Здружението за енергетика од приватниот сектор при Организацијата на работодавачи на Македонија.

Член 107

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

Претседател на Здружението за енергетика од приватниот сектор на Организацијата на работодавачите на Македонија

Дипл.инж.Вернер Хенгст
Претседател,
Ангел Димитров, с.р.

Бр. 0101-28
20 ноември 2014 година
Скопје

Претседател на Самостоен Синдикат на работниците од енергетика и стопанството на Македонија

Дипл.инж. Роберт Симоноски

Бр. 21-1-139
20 ноември 2014 година
Скопје

ДРЖАВЕН ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКА

5641.

Врз основа на член 44 од Законот за данокот на добивка („Службен весник на Република Македонија" бр. 80/93, 33/95, 43/95, 71/96, 5/97, 28/98, 11/2001, 2/2002, 44/2002, 51/2003, 120/2005, 139/2006, 160/2007, 159/2008, 85/2010, 47/2011, 135/2011, 79/2013 и 13/2014), Државниот завод за статистика го утврдува и објавува

ДВИЖЕЊЕТО НА ИНДЕКСОТ НА ЦЕНИТЕ НА МАЛО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ЗА МЕСЕЦ НОЕМВРИ 2014 ГОДИНА

Индексот на цените на мало во Република Македонија во периодот јануари-ноември 2014 година, во однос на просечните цени на мало во 2013 година, изнесува - 0,8%.

Директор,
д-р Благица Новковска, с.р.

Службен весник на Република Македонија

www.slvesnik.com.mk
contact@slvesnik.com.mk

Издавач: ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ц.о. Ѣ Скопје
бул. „Партизански одреди" бр. 29. Поштенски фах 51.
в. д. директор и одговорен уредник – м-р Тони Трајанов
телефон: +389-2-55 12 400
телефакс: +389-2-55 12 401

Претплатата за 2014 година изнесува 10.100 денари.
„Службен весник на Република Македонија" излегува по потреба.
Рок за рекламации: 15 дена.
Жиро-сметка: 300000000188798.
Депонент на Комерцијална банка, АД Ѣ Скопје.
Печат: ГРАФИЧКИ ЦЕНТАР ДООЕЛ, Скопје.

ISSN 0354-1622
2014182