



КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
НА АКЦИОНЕРСКОТО ДРУШТВО ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА
ЕЛЕКТРИЧНА ЕНЕРГИЈА,
ЕЛЕКТРАНИ НА МАКЕДОНИЈА, ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ,
СКОПЈЕ

Самостоен синдикат на работниците од Енергетика,
Рударство и Индустрија на Р.Македонија Битола
СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА НА АД ЕЛЕМ

БР 02-8/1
04-04 2016 год
С К О П Ј Е

АКЦИОНЕРСКО ДРУШТВО ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА ЕЛЕКТРИЧНА
ЕНЕРГИЈА ЕЛЕКТРАНИ НА МАКЕДОНИЈА
ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ

Бр. 02-2644/1
04.04 2016 год.
С К О П Ј Е

**Акционерско друштво за производство на електрична енергија,
ЕЛЕКТРАНИ НА МАКЕДОНИЈА, во државна сопственост, Скопје**

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

**НА АКЦИОНЕРСКОТО ДРУШТВО ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА ЕЛЕКТРИЧНА ЕНЕРГИЈА,
ЕЛЕКТРАНИ НА МАКЕДОНИЈА, ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ,
СКОПЈЕ**

Април, 2016 година

СОДРЖИНА

I	ОПШТИ ОДРЕДБИ	1
II	ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС	2
III	ПРАВА И ОБВРСКИ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС	6
IV	РАБОТНО ВРЕМЕ	8
V	ПАУЗИ И ОДМОР	12
VI	ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ	16
VII	УЧЕНИЦИ И СТУДЕНТИ НА ПРОИЗВОДНА РАБОТА И ПРАКСА	27
VIII	НАДОМЕСТ НА ШТЕТА	27
IX	БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДДЕЛНА КАТЕГОРИЈА РАБОТНИЦИ	29
X	МИРУВАЊЕ НА ПРАВАТА И ОБВРСКИТЕ ОД ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	32
XI	ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА И ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	33
XII	ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ	41
XIII	МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИ И КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ	45
XIV	ДОСТАВУВАЊЕ ПИСМЕНА	45
XV	СИНДИКАТОТ И ДРУШТВОТО	46
XVI	ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК	48
XVII	КОНТРОЛА НА ПРИМЕНА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР	49
XVIII	ВАЖЕЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР	50
XIX	ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ	50

Врз основа на член 1 став 2, член 203, 206, 210 и 219 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.167/2015, 27/2016), Синдикалната организација на Акционерското друштво за производство на електрична енергија Електрани на Македонија, во државна сопственост – Скопје и Управниот одбор на Акционерското друштво за производство на електрична енергија Електрани на Македонија во државна сопственост, Скопје, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА АКЦИОНЕРСКОТО ДРУШТВО ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА ЕЛЕКТРИЧНА ЕНЕРГИЈА ЕЛЕКТРАНИ НА МАКЕДОНИЈА, ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ, СКОПЈЕ

I ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат правата и обврските на потписниците на овој Колективен договор (во понатамошниот текст: Договор), правните правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.

Правните норми содржани во овој Договор се применуваат непосредно и се задолжителни за работодавачот - Акционерското друштво за производство на електрична енергија, Електрани на Македонија во државна сопственост – Скопје (во натамошниот текст: Друштвото) и за работниците кои се во работен однос со Друштвото.

Член 2

Одделни изрази употребени во овој Договор го имаат следното значење:

1. „Организационен дел“ е Дирекција и подружница на Друштвото,
2. „Репрезентативен синдикат“ е Синдикалната организација на АД ЕЛЕМ,
3. „Семејство“ е животна заедница на родители и деца и други роднини ако живеат во заедничко домаќинство,
4. „Блиски роднини“ се брачниот другар и децата на работникот, родител, брат, сестра, дедо, баба, внуци од брат или сестра, како и родител, брат, сестра и внуци на сопругниците,
5. „Стручен испит“ е испит кој се полага и е услов за извршување на работите на работното место на кое работи работникот,
6. „Работен стаж во Друштвото“ е вкупниот работен стаж на работникот во Друштвото, како и работниот стаж кој работникот го има остварено во АД ЕСМ Скопје, до моментот на неговото реструктуирање,
7. „Работно време“ е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи, предвидено со договорот за вработување и
8. „Повозрасен работник“ е работник со навршени 57 години (жена) односно 59 години (маж).

II ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Договор за вработување

Член 3

Работен однос се заснова со потпишување на договор за вработување.

Договорот за вработување со работникот го склучува генералниот директор на Друштвото, или работникот кој тој ќе го овласти.

Датумот на стапување на работа на работникот се определува во договорот за вработување.

Работникот е должен да стапи на работа кај Друштвото на денот определен во договорот за вработување.

Ако работникот не стапи на работа кај Друштвото на денот определен во договорот за вработување од оправдани причини, а за тоа во рок од 24 часа не го извести Друштвото, се смета дека не засновал работен однос со Друштвото.

Оправданите причини, во смисла на став 5 на овој член, може да бидат од објективна природа (виша сила, елементарна непогода и друга непредвидлива околност која не зависи од волјата на работникот, а која го спречува да стапи на работа) и од субјективна природа (болест, или повреда на работникот, смрт, болест или повреда на член на семејството на работникот и друга оправдана причина поврзана со работникот и неговото семејство која објективно го спречува работникот да стапи на работа).

2. Услови за склучување на договор за вработување

Член 4

Покрај општите услови за засновање на работен однос, утврдени со Закон, како посебни услови за засновање на работен однос, се утврдуваат:

- степен и вид на стручна подготовка;
- работно искуство;
- посебна здравствена и психофизичка способност само за работа на соодветно работно место;
- проверка на способноста за вршење на работите на работното место;
- положен возачки испит од определена категорија;
- положен посебен стручен испит или поседување соодветен документ од надлежен орган;
- познавање на определен странски јазик;
- познавање информатичка технологија;
- други услови за засновање на работен однос доколку се предвидени со Закон и акт на Друштвото.

Како посебни услови за засновање на работен однос не смее да се утврди полот, возраста, расата, бојата на кожата, религиозното, политичкото или друго убедување, членството во синдикати, националното или социјалното потекло, семејниот и имотниот статус.

3. Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 5

Друштвото, потребата од работници, ја обезбедува на еден од следните начини:

- огласување на јавен оглас во дневниот печат или во други печатени или електронски средства за јавно информирање на товар на Друштвото;
- објавување во службата надлежна за посредување при вработување, согласно Закон;
- посредување на службата надлежна за посредување при вработување, преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;
- преку Агенција за посредување при вработување, согласно Закон, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување во Република Македонија.

За итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

Начинот на кој Друштвото ќе ја обезбеди потребата од работници се определува со одлука за потреба од засновање на работен однос со работници, која ја донесува генералниот директор на Друштвото.

Предлог за потреба од засновање на работен однос до генералниот директор, доставуваат директорите на организационите делови на Друштвото.

3.1. Објавување на слободни работни места

Член 6

Ако потребата од работник се обезбедува со јавен оглас, огласот се објавува во најмалку два дневни весника, од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

По јавниот оглас, рокот за пријавување не смее да биде пократок од пет работни дена од денот на објавувањето.

Член 7

Во огласот за потребата од работник, покрај општите услови се наведуваат:

- назив на работното место;
- времетраењето на работниот однос;
- посебните услови за засновање на работниот однос;
- почеток и завршеток на дневно и неделно работно време;
- распоред на работно време;
- паричен износ на основната нето плата за работното место за кое се бара работник;
- пробна работа и времетраење на пробната работа, доколку е определена во актите на Друштвото;
- точни податоци за Друштвото (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адресата на која се доставуваат пријавите по огласот);
- рокот во кој ќе се изврши избор од пријавените кандидати;
- бројот на потребните работници;
- рокот за пријавување;
- местото на вршење на работата.

Во огласот се наведуваат и доказите кои треба да ги достави кандидатот за вработување, дека ги исполнува условите за вработување.

Изборот од пријавените кандидати го врши генералниот директор односно работникот кого тој ќе го овласти, во рок согласно Законот за работни односи.

Друштвото во рок определен со Законот за работни односи писмено го известува кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран за работното место за коешто се пријавил и му ги враќа сите документи што ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови по огласот.

4. Обврски на избраниот кандидат

Член 8

При склучување на договорот за вработување, избраниот кандидат е должен да му достави на Друштвото докази во оригинал или копија заверена кај нотар за исполнување на условите за вршење на работата и да одговори на прашањата содржани во прашалникот за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат на било кој начин да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските од договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои доаѓа во контакт при извршување на своите обврски.

Избраниот кандидат пред склучувањето на договорот за вработување, на сметка на Друштвото, може да се упати на здравствен преглед.

Прашалникот не смее да содржи прашања кои не се во непосредна врска со работниот однос.

Член 9

Генералниот директор, односно лицето кое тој го овластил да врши избор од пријавените кандидати, односно да склучи договор за вработување, пред склучување на договорот за вработување, определува лице кое ќе го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работникот кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за кое што се склучува договорот за вработување.

5. Содржина на договорот за вработување

Член 10

Договорот за вработување особено содржи:

- податоци за договорните страни, нивното живеалиште односно седиште;
- датум на стапување на работа;
- назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која што работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на Друштвото;
- одредби за информирање на работникот за ризичните работни места и потребните посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор согласно Закон, со наведување на посебните ризици кои можат да бидат последица од работата;
- време на траење на работниот однос, кога е склучен договорот за определено време;

- одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- одредба за висината на основната плата изразена во паричен износ;
- одредба за надоместоците на плата и други надоместоци што му припаѓаат на работникот;
- одредба за годишниот одмор и начинот за неговото определување;
- наведување на одредбите од Колективниот договор и другите акти на Друштвото, во кои се определени условите на работа на работникот.

6. Видови на договори

Член 11

Друштвото ги склучува следните видови на договори:

- Договор за вработување на определено време;
- Договор за вработување на неопределено време;
- Договор за вработување со скратено работно време во посебни случаи;
- Договор за вработување со скратено работно време во посебни услови;
- Договор за вработување со неполно работно време;
- Договор за вработување со приправници;
- Посебни договори;
- Други договори согласно Закон.

7. Приправнички стаж

Член 12

Друштвото може да склучи договор за вработување со приправник со завршен најмалку IV степен стручна подготовка, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос.

Приправничкиот стаж се утврдува на :

- 12 месеци за приправници со IV степен на стручна подготовка ;
- 8 месеци за приправници со степен на стручна подготовка повисок од IV степен.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на генералниот директор, односно работникот кого тој ќе го овласти, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење.

Член 13

Стручното оспособување на приправникот се врши на тој начин што приправникот практично се запознава со работите потребни за работното место за кое се оспособува.

Оспособувањето на приправникот се врши по програма која се изготвува според описот на работите на работното место за кое се оспособува.

Програмата за стручно оспособување на приправникот, ја изготвува раководителот кој раководи со делот на процесот на работа во кој приправникот се оспособува и со истата приправникот се запознава по склучувањето на договорот за работа.

Член 14

Стручното оспособување на приправникот го следи непосредниот раководител.

Оценување на стручната оспособеност на приправникот врши комисија составена од 3 члена со најмалку ист степен и вид на стручна подготовка како приправникот, врз основа на успехот што ќе го покаже на приправничкиот испит.

Комисијата за оценување на стручната способност на приправникот ја именува генералниот директор, односно работникот кого тој ќе го овласти.

Приправничкиот испит се полага 30 дена пред истекот на приправничкиот стаж.

Со приправникот, кој успешно го положил приправничкиот испит и е оспособен за самостојно вршење на работата, Друштвото склучува договор за вработување по истекот на приправничкиот стаж.

На приправникот кој не го положил приправничкиот испит ќе му се овозможи повторно полагање на приправничкиот испит, најдоцна до истекот на приправничкиот стаж.

На приправникот кој и по втор пат не го положил приправничкиот испит му престанува работниот однос во Друштвото, по истекот на приправничкиот стаж.

За времетраење на приправничкиот стаж, Друштвото не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на Друштвото и во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со Законот.

8. Посебни договори

Член 15

Друштвото може со определено лице да склучи договор поради вршење работи кои се надвор од дејноста на Друштвото, а кои имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа, на начин и постапка согласно Закон.

III ПРАВА И ОБВРСКИ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

1. Обврски на работникот

Член 16

Работникот во врска со вршењето на работата ги има особено следните обврски:

1. Совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, како и да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, во случаите утврдени со овој Договор;
2. Да ги почитува барањата и упатствата на Друштвото во врска со исполнувањето на работните обврски од работното место;
3. Да го извести Друштвото за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски;
4. Да ги почитува и спроведува прописите за безбедност и здравје при работа, да го заштити својот живот и здравје како и здравјето и животот на другите лица;

5. Да го извести Друштвото за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат кај Друштвото или трети лица;
6. Да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај Друштвото, се штетни или би ги повредиле интересите на Друштвото;
7. Да ја чува деловната тајна на Друштвото, односно податоците што се определени како деловна тајна, да не ги користи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице;
8. Не смее без согласност на Друштвото за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на Друштвото и значат или би можеле да значат конкуренција на Друштвото;
9. Да го чува имотот на Друштвото и спрема него да се однесува со внимание на добар стопанственик;
10. Да го почитува редот и дисциплината согласно актите на Друштвото и
11. Да ги почитува и спроведува препораките дадени од Службата за внатрешна ревизија.

2. Обврска на работникот да врши друга работа

Член 17

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, врз основа на писмен налог на генералниот директор, односно работникот кого тој ќе го овласти, односно усмен налог кој треба да се потврди со писмена одлука во рок од 24 часа, ако работата е во рамките на степенот и видот на неговата стручна подготовка, под услов да ги исполнува и посебните услови за работа на работното место.

Писмениот налог може да трае најмногу 60 дена.

3. Обврски на Друштвото

Член 18

Друштвото во врска со вршењето на работата на работникот, ги има особено следните обврски:

- да му обезбеди работа, за која страните се договориле во договорот за вработување;
- 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;
- да му обезбеди соодветна плата за извршената работа;
- да му обезбеди услови за безбедност за животот и здравјето на работниците, во согласност со посебните прописи за безбедност и здравје при работа;
- да ја почитува и штити личноста и достоинството на работникот, како и да ја штити приватноста на работникот;
- да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување и
- да обезбеди заштита на личните податоци за работникот и личните податоци на кандидатите за вработување.

4. Права на работниците

Член 19

Работниците на кои Друштвото не им исплатило плата и не им уплатило придонеси од плата три месеци последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежниот суд за престанок на Друштвото.

На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на Друштвото, им престанува работниот однос во согласност со Закон, им се обезбедува и право на исплата на:

- нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеци пред отворањето на постапката за престанок на Друштвото;
- обештетување за повредите при работа, кој што работникот ги претрпел кај Друштвото, како и за професионални заболувања и
- неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

IV РАБОТНО ВРЕМЕ

1. Полно работно време

Член 20

На работните места каде процесот на работа тоа го дозволува, работната недела по правило, трае 5 работни дена, односно 40 часа неделно.

Распоред на работното време во рамките на вкупното годишно работно време, почетокот и завршетокот на работното време го определува генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти, во зависност од планот за работа и процесот на работата.

Член 21

На работните места каде процесот на работа трае непрекинато, работата се организира во смени.

Генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти, ако тоа го бара природата на работата, може да изврши и прерасподелба на работното време на тој начин што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината.

Работникот, кој поради прераспоредување на работното време и кој во времето пред престанокот на работниот однос, во календарската година поминал повеќе работни часа на работа отколку што е одредено за работата со полно работно време, во ставот 2 на овој член, може да бара веќе одработените часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

Пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот, како кога би поминал на работа и вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надминува повеќе од 12 месеци.

Во организационите делови на Друштвото кои имаат над 25 вработени и во кои процесот на работа се врши на една или повеќе локации Друштвото е должно за секоја локација да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

2. Скратено работно време во посебни услови

Член 22

За работните места кои се особено тешки, напорни и штетни по здравјето, а чие штетно влијание врз здравјето, односно работната способност на работникот не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, односно кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, работното време се скратува и може да трае помалку од 36 часа неделно.

При остварување право на плата и други права од работниот однос, скратеното работно време од ставот 1 на овој член се изедначува со полното работно време.

Работните места од став 1 на овој член ги утврдува Управниот одбор на предлог на комисија формирана од генералниот директор на Друштвото, со претставници од Синдикалната организација на Друштвото, по претходно изготвен елаборат од овластена институција за штетното дејство на посебните услови за работа и за начинот на нивното отстранување, ако се вршат:

- под електричен напон или во близина на напон;
- во вода, влага и провев;
- на ненормално високи и ниски температури;
- во услови на изложеност на нечистотија;
- под силна бука и вибрации;
- со зрачење на околината;
- со заслепувачки услови за работа;
- на височина или длабочина и
- во други случаи согласно Закон.

Одобрение за работа со скратено работно време од овој член се издава на начин и постапка согласно Закон.

Член 23

Кога работата е организирана во смени, Друштвото може да воведо работно време пократко од 40 часа во работната недела но не пократко од 36 часа.

Работното време од ставот 1 на овој член се изедначува со полното работно време.

Генералниот директор, по добиено мислење од Синдикалната организација на Друштвото, го утврдува работното време од став 1 на овој член, за работните места на кои работата се врши во три односно четири смени, под услов тоа да придонесе за зголемувањето на продуктивноста на производниот процес во работењето и да не се нарушува процесот на работа.

Работникот кој работи во смена не смее да го напушти работното место додека не добие замена, но најмногу за 4 часа по завршување на работното време, а во случај на вонредни околности до завршување на причините за нивното настанување.

Во случај на спреченост да стапи на работа во определената смена, работникот е должен навремено да го извести за тоа непосредниот раководител, кој е должен да преземе мерки за одредување на друг работник во смената на отсутниот работник.

3. Скратено работно време во посебни случаи

Член 24

Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), и во согласност со прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) ги остварува правата од задолжително социјално осигурување како кога би работел со полно работно време.

Работникот од став 1 на овој член има право на плаќање за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи со полно работно време.

На работникот од став 1 на овој член му се признава право на паричен надоместок за работа со скратено работно време во висина од 100%, како разлика меѓу платата остварена со работа со скратено работно време и платата што би ја остварил работејќи со полно работно време, сметано од денот на распоредување на работа со скратено работно време согласно решение на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување.

4. Неполно работно време

Член 25

Договор за вработување може да се склучи за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време).

За неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време во Друштвото.

Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи со полно работно време и ги остварува пропорционално на времето за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со Закон е определено поинаку.

Друштвото на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи да работи подолго од договореното работно време, освен во случаите на природна или друга несреќа.

5. Прекувремена работа

Член 26

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

- во исклучително зголемен обем на работа;
- ако е потребно продолжување на деловниот односно производниот процес;
- ако треба да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работниот процес;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот;
- 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.

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 (осум) часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени. Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно.

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

Ако Друштвото воведува прекувремена работа подолго од став 3 од овој член, должно е да изврши прераспореѓување на работното време или воведување на нови смени.

Прекувремената работа, се воведува со одлука или устен налог на генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти. Одлуката се донесува во писмена форма, а во случај на устен налог истиот во рок од 24 часа се потврдува со писмена одлука. За секое воведување на прекувремена работа потребно е претходно писмено да се извести подрачниот државен инспектор на трудот.

За секое воведување на прекувремена работа во Друштвото, секој организационен дел доставува месечен извештај до Управниот одбор односно лица овластени од него.

6. Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа

Член 27

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

7. Ноќна работа

Член 28

Работата помеѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден се смета за ноќна работа.

7.1. Права на работниците кои работат ноќе

Член 29

Друштвото е должно пред воведувањето на ноќната работа која се врши со работници кои редовно работат ноќе, најмалку еднаш годишно да се консултира со Синдикалната организација на Друштвото во поглед на:

- времето кое се смета за ноќна работа;
- облиците на организирање на ноќното работење;
- мерките за безбедност и здравје при работа;
- мерките од социјалната заштита.

Друштвото е должно, на свој трошок, на работниците кои работат ноќе, да им обезбеди:

- подолг одмор,
- соодветна храна,
- стручно раководство на работниот, односно производниот процес и

- лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со Закон.

Друштвото, на свој трошок, е должно на работникот кој работи ноќна работа да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

V ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Пауза

Член 30

За време на дневното работно време, работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути, која може да се користи по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

Времето на паузата од ставот 1 на овој член се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Работник кој работи со пократко работно време, односно најмалку четири часа дневно има право на пауза од 15 минути.

Времето на користење на паузата го определува генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти.

2. Одмори

2.1. Дневен одмор

Член 31

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

2.2. Неделен одмор

Член 32

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор од член 31 од овој Договор.

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

Денот на неделниот одмор на работниците кои работат во смени се утврдува со месечниот распоред на работно време.

2.3. Годишен одмор

Член 33

Работникот има право на платен годишен одмор согласно Закон и овој Договор.

Работникот кој за прв пат заснова работен однос се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци во Друштвото, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

На работникот му се обезбедува користење на платен годишен одмор во траење од 20 работни дена, зголемен според следните критериуми:

- работен стаж;
- сложеност на работите на работното место;
- социјални услови;
- непрекината работа во смени и
- работни места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење (бенифициран стаж).

Член 34

Годишниот одмор на работникот се зголемува според работниот стаж:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. До 10 години работен стаж за ----- | 1 работен ден; |
| 2. Од 10 до 20 години работен стаж за ----- | 2 работни дена; |
| 3. Од 20 до 30 години работен стаж за ----- | 3 работни дена; |
| 4. Над 30 години работен стаж за ----- | 4 работни дена; |

Член 35

Годишниот одмор на работникот се зголемува според сложеноста на работите на работното место:

- | | |
|--|-----------------|
| 1. со VII (VIA, VIB), VI (VA) степен на сложеност за ----- | 3 работни дена; |
| 2. V (VB), IV и III степен за----- | 2 работни дена; |
| 3. останати работници за ----- | 1 работен ден. |

Член 36

Годишниот одмор на работникот се зголемува според социјалните услови во кои живее работникот и тоа на:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Самохран родител со 1 дете до 7 години возраст за ----- | 1 работен ден; |
| 2. Самохран родител со повеќе деца до 7 години возраст за ----- | 2 работни дена. |

Член 37

На работник кој непрекинато работи во смени годишниот одмор му се зголемува за 2 работни дена.

Член 38

На работникот на кој стажот на осигурување му се смета со зголемено траење (бенифициран стаж) годишниот одмор му се зголемува за 2 работни дена.

Член 39

На работниците на кои времетраењето на годишниот одмор им се определува според критериумите на член 33 став 3 алинеја од 1 до 5 од овој Договор, годишниот одмор може да им се определи најмногу до 26 работни дена.

Горната граница на годишниот одмор се зголемува за три работни дена во следните случаи:

- на инвалидност на работникот;
- на работник со најмалку 60% телесно оштетување;
- на работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток;

- на повозрасен работник.

Член 40

Распоредот на користење на годишните одмори може да се утврди со План за користење на годишни одмори.

Планот за користење на годишни одмори се изготвува за секој организационен дел на Друштвото, најдоцна до крајот на месец мај за тековната година.

Планот за користење на годишен одмор го одобрува генералниот директор односно работникот кого тој ќе го овласти за соодветниот организационен дел на Друштвото.

Планот за користење на годишни одмори може да се менува во зависност од потребите на процесот на работа и потребата на работникот.

Работникот може да користи годишен одмор и пред да биде изготвен Планот за користење на годишни одмори, ако тоа го дозволува процесот на работа.

Врз основа на утврдениот распоред за користење на годишните одмори на работникот му се издава решение за користење на годишен одмор, донесено од генералниот директор или лице овластено од него.

Член 41

Работникот не може да се откаже од правото на годишен одмор и ништовна е било каква спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

Член 42

Решението за користење на годишен одмор се донесува врз основа на Планот за користење на годишните одмори, утврден за организациониот дел во кој работникот работи или по писмено барање доставено од работникот.

Решението за користење на годишен одмор ќе се измени по барање на работникот, ако настапат објективни околности, поради кои е принуден да го менува времето на користење на годишниот одмор, ако тоа го дозволува процесот на работа.

Решението за користење на годишен одмор ќе го измени и генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти, во случај на потреба на процесот на работа.

3. Платен одмор

Член 43

Работникот има право на платен одмор со надомест на плата до 7 работни дена во текот на една календарска година, во следните случаи:

- | | |
|--|-----------------|
| - за стапување во брак ----- | 5 работни дена; |
| - за стапување во брак на деца ----- | 2 работни дена; |
| - за раѓање или посвојување на дете ----- | 2 работни дена; |
| - за смрт на сопругник или дете ----- | 5 работни дена; |
| - за смрт на близок роднина ----- | 2 работни дена; |
| - за селидба во местото на живеење ----- | 1 работен ден; |
| - за селидба во друго место на живеење ----- | 2 работни дена; |
| - за елементарни непогоди ----- | 3 работни дена; |
| - за прв училиштен ден на прваче ----- | 1 работен ден. |

4. Отсуства

4.1 Отсуство од работа со надомест на плата

Член 44

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата, во следните случаи:

1. За време на празниците на Република Македонија, кои се определени како слободни денови од работа и за другите со Закон определени слободни денови;
2. За време на неспособност за работа поради заболување или повреда до 30 дена;
3. За време на вршењето на непрофесионална функција на која бил избран на непосредни државни избори;
4. За време на вршење на функции или должности на кои е именуван или избран;
5. За време кога е повикан на должност воен обврзник, како и за време на извршувањето на одбранбени должности и должности за заштита и спасување;
6. Кога без своја вина е повикан од судски или управни органи;
7. За време на образување, дошколување и оспособување за сопствени потреби и тоа во следните случаи:

- полагање на секој испит на факултет (додипломски, постдипломски или докторски студии) - 1 работен ден, но не повеќе од 7 работни дена во текот на календарската година.

- полагање на стручен испит - 3 работни дена

- правосуден испит, подготовка и полагање на дипломски испит на факултет, подготовка и одбрана на магистерски труд или докторска дисертација - 7 работни дена.

Работникот има право на платено отсуство од работа за деновите кога прв пат полага испити.

Право на платено отсуство од работа во траење од 4 часа неделно, има и работникот на кого работниот однос му престанува по отказ со отказан рок, заради барање на ново вработување.

Член 45

Отсуството од работа во случаите од член 44 на овој Договор, се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работата на работното место на работникот.

При определувањето на отсуството од работа во случаите од член 44 на овој Договор, сабота и недела се сметаат како неработни денови.

Член 46

Доброволен крводарител има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв, кои може да ги користи во рок од 30 дена по давањето на крв.

Денот кога се спроведува крводарителската акција за работникот што дал крв не се смета за отсуство од работа.

Слободните денови се сметаат како доброволниот крводарител да е на работа.

4.2. Отсуство од работа без надомест на плата

Член 47

Работникот има право да отсуствува од работа без надомест на плата, најдолго три месеци во текот на една календарска година, во следните случаи:

1. Неодложни лични работи;
2. Патување во странство;
3. Нега на член на семејство ;
4. Родителско отсуство заради грижа на дете, до навршување на 3 годишна возраст на детето;
5. Специјализација и стручно усовршување;
6. Изградба и поправка на куќа или стан;
7. Лекување на своја сметка;
8. Учество на културни и други манифестации;
9. Учество на конгреси, конференции и сл.и
10. Други оправдани случаи по барање на работникот.

Барањето за отсуство од работа без надомест на плата, се поднесува во писмена форма со наведување на причината за отсуството.

Генералниот директор односно работникот кој тој го овластил, може да го одбие барањето од став 2 на овој член, ако отсуството неповолно би се одразило на процесот на работа.

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

Член 48

Решенијата за отсуство од работа со надомест или без надомест на плата ги донесува генералниот директор, односно работникот кој тој го овластил, по претходно поднесено писмено барање од работникот.

VI ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ

Член 49

Право на заработувачка-плата има секој работник кој е во работен однос со Друштвото.

Правото на плата се остварува според одредбите на овој Договор.

Платата на работникот се исплатува во парична форма, најмалку еднаш месечно.

Начинот и роковите за пресметка и исплата на платата ги утврдува генералниот директор во зависност од организацијата, условите на работењето и општите рокови утврдени со Закон, а најдоцна 15 дена по изминување на месецот за кој се исплаќа плата.

Придонесите и даноците од платата ги плаќа Друштвото, во согласност со Закон.

Член 50

При секоја исплата на платата, работникот добива пресметковна листа, а до 31 јануари во новата календарска година, писмена пресметка за исплатената плата, надоместоци од плата, придонесите и даноците за изминатата година.

Трошоците во врска со исплатата на платата паѓаат на товар на Друштвото.

Член 51

Акт за исплата на плата, надоместоци од плата и други примања донесува генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти.

Член 52

Работникот има право на плата сразмерно на извршената работа.

Член 53

Платата на работникот се состои од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност и
- додатоци на плата.

Член 54

Со овој Договор се утврдува :

- најниската плата на Друштвото;
- основната плата на одделни степени-групи на сложеност и
- основната плата на работникот.

Член 55

Најниската плата за полно работно време и нормален работен учинок изнесува 181,5 ЕУР во денарска противвредност по среден курс на Народната банка на Република Македонија, на денот на пресметката.

Најниската плата од став 1 на овој член може да се ревалоризира со порастот на трошоците за живот што го објавува Државниот завод за статистика.

1. Основна плата

Член 56

Основната плата за полно работно време и нормален учинок на работа се утврдува врз основа на сложеноста на работите, одговорноста и нормалните услови за работа утврдени со актите на Друштвото.

Член 57

Основната плата на работникот се утврдува така што коефициентот на сложеност и одговорност за работите што ги извршува работникот на работното место согласно Правилникот за внатрешна организација, зголемен за коефициентот од 0,53 се множи со најниската плата на Друштвото.

Основната плата на работникот се утврдува за еден месец.

Основната плата на одделна група на сложеност се утврдува така што коефициентот на сложеност и одговорност во одделните степени-групи на сложеност согласно Правилникот за внатрешна организација, зголемен за коефициентот од 0,53 се множи со најниската плата на Друштвото.

Во Договорот за вработување, основната плата на работникот се изразува со коефициент и во паричен износ.

Работите, односно работните места се групираат во групи, а односот помеѓу основната плата на најниското и основната плата на највисокото вреднувано место изнесува 1:5.

Работните места се групираат во групи како следува:

Степен –група на сложеност	Коефициент на сложеност	Коефициент на одговорност
I Степен- група на едноставни работи -----	1,00	0,00-0,30
II Степен- група на помалку сложени работи - (со приученост) -----	1,20	0,00-0,40
III Степен-група на средно сложени работи- - (КВ односно со 3 години ССС)-----	1,30	0,00-0,60
IV Степен-група на работи од широк профил - (Средно училиште ССС)-----	1,50	0,00-0,80
V (VB) Степен - група на посложени работи - (ССС со одредена специјализација, односно ВКВ) -----	1,70	0,00-0,80
VI Степен (VA) -група на многу сложени работи-ВШС -----	1,90	0,00-1,10
VII/1 (VIA и VIB) Степен - група на високо сложени работи – ВСС---	2,30	0,00-2,70

Поединечните работи, односно задачи се класифицираат во степени - групи на сложеност и тоа:

I СТЕПЕН-ГРУПА

1.Едноставни работи, односно занимања составени од помал број на различни краткотрајни операции кои не бараат посебно образование, се вршат со незначително телесно оптоварување и за кои е доволен I степен на стручна подготовка.

Коефициент на сложеност и одговорност: 1,00 - 1,30

II СТЕПЕН- ГРУПА

2.Помалку сложени работи, односно занимања со помош на едноставни средства за работа за кои е потребен II степен на стручна подготовка, односно писмени упатства или дополнителни курсеви.

Коефициент на сложеност и одговорност: 1,20 – 1,60

III СТЕПЕН-ГРУПА

3. Средно сложени работи, односно занимања за кои е потребно III степен на стручна подготовка, односно тесно квалификувани стручни профили или посебно оптоварување.

Коефициент на сложеност и одговорност: 1,30 - 1,90

IV СТЕПЕН-ГРУПА

4. Сложени работи, односно занимања од широк профил за кои е потребно IV степен на стручна подготовка односно пошироко квалификувани стручни знаења или дополнително искуство.

Коефициент на сложеност и одговорност 1,50 - 2,30

V (VB) СТЕПЕН-ГРУПА

5. Посложени и поразновидни работи, односно занимања за кои е потребен V степен на стручна подготовка, односно средно училиште или ВКВ работник стекнато со образование, или за кои е потребен VB степен на стручна подготовка односно стручно образование поврзано со првиот циклус на студии до 60 кредити.

Коефициент на сложеност и одговорност 1,70 - 2,50

VI (VA) СТЕПЕН-ГРУПА

7. Многу сложени работи односно занимања за кои е потребен VI степен на стручна подготовка или VA стручни студии од 60 до 120 кредити, способност, знаење и професионалност.

Коефициент на сложеност и одговорност 1,90 - 3,00

VII/1 (VIA и VIB) СТЕПЕН-ГРУПА

8. Високо сложени работи, односно занимања кои бараат иницијативност, креативност на работниците во стручното работење, контрола, подготовка, анализа и организација на работниот процес за кои е потребен VII/1 степен на стручна подготовка, односно факултет и соодветни теоретски знаења или за кои е потребен VIA степен на стручна подготовка односно прв циклус на универзитетски и стручни студии 240 кредити или за кои е потребен VIB степен на стручна подготовка односно прв циклус на универзитетски и стручни студии 180 кредити и соодветни теоретски знаења и вештини.

Коефициент на сложеност и одговорност 2,30- 5,00

Член 58

Основната плата на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за односното работно место.

Платата на работникот, кој работи во услови потешки од нормалните за односното работно место, може да се зголеми најмногу до 30%, според следните критериуми на изложеност на работниците на тие услови во текот на работното време:

Критериум		Времетраењето на изложеноста во текот на работното време			
		25 %	50%	75%	100%
I Микроклиматски услови		Платата се зголемува			
1	За работа во вода, на влага и провев	1%	3%	4%	5%
2	За работа во ненормално високи или ниски температури	3%	4%	5%	6%
3	За изложеност на нечистотија	1%	2%	3%	4%
4	За работа под силна бука и вибрации	2%	3%	4%	6%
5	За работа изложена на нечистотија на атмосферата поголема од нормалната (јаглен, прашина и сл.)	3%	4%	6%	8%
6	За зрачење на околината	1%	2%	3%	4%
II Опасност од повреди					
1	За работа под електричен напон	5%	6%	7%	8%
2	За заслепувачки услови на работа	3%	4%	5%	6%
3	За опасност од повреди	2%	3%	4%	5%
4	За работа на висина или длабочина	2%	4%	6%	8%
III Напор во работата					
1	За физички оптоварувања	2%	3%	4%	5%
2	За психички оптоварувања	0%	1%	3%	5%

Член 59

Управниот одбор ги утврдува работните места со услови на работа потешки од нормалните и процентот на зголемување на платата по одделни критериуми во зависност од времетраењето на изложеноста на работникот на тие услови во текот на работното време.

Член 60

Доколку Друштвото има можност, врз основа на одлука на Управниот одбор може да исплати 13-та плата, за сите работници подеднакво, во висина на просечната плата во Републиката, објавена до денот на исплатата.

Член 61

Работникот приправник има право на плата во висина од 80% од платата определена на работното место за кое се оспособува, вклучувајќи ги и додатоците за потешки услови од нормалните и други надоместоци предвидени со овој Договор.

2. Дел од плата за работна успешност

Член 62

Работната успешност на работникот се определува во зависност од домаќинското работење, остварените зголемени резултати во работниот процес, заштедите во процесот на работата,

ефикасност во користењето на работното време, обемот и квалитетот на извршените работи и согласно покажаните резултати во работењето, основната плата во текот на една календарска година, може да му се зголеми најмногу до 25%.

Работната успешност на работникот се утврдува, врз основа на следните критериуми, кои поодделно учествуваат во зголемувањето на основната плата на работникот, со следните проценти:

Реден број	Критериум	Процент
1	Домаќинско работење:	
	- Остварени зголемени резултати во работниот процес	до +5%
	- Заштеди во процесот на работата	до +5%
	- Ефикасност во користењето на работното време	до +5%
2	Обем на извршени работи	до +5%
3	Квалитет на извршени работи	до +5%

Домаќинското работење на работникот се определува според следните мерила:

- остварени зголемени резултати во работниот процес;
- заштеди во процесот на работата и
- ефикасност во користењето на работното време.

Остварени зголемени резултати во работниот процес се утврдуваат во зависност од примената на вообичаените методи за работа, користењето на средствата и постигнувањето на стандардни резултати согласно упатството за користење на средствата и плановите за работа.

Заштеди во процесот на работата се утврдуваат споредувајќи го користењето и трошоците на средствата и материјалите со стандардите за извршувањето на конкретните работи.

Ефикасност во користењето на работното време се утврдува врз основа на рационално користење на работното време на работното место.

Обем на извршени работи се утврдува споредувајќи го обемот на извршени работи со обемот на работите утврдени според потребите на процесот на работа.

Квалитет на извршени работи се утврдува споредувајќи го квалитетот на извршените работи со вообичаените стандарди за квалитет за тој вид работа и барањето на работното место.

Член 63

Работната успешност на работникот со решение ја утврдува генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти, на предлог на непосредниот раководител на работникот, со кое се определува процентот на зголемување на основната плата на работникот.

Процентуалното учество на критериумите од член 62 од овој Договор во зголемувањето на основната плата се искажува во листата за исплатената плата на работникот.

3. Додатоци на плата

Член 64

На работникот му припаѓаат додатоци на плата за:

1. Работен стаж;

2. Нокна работа;
3. Продолжена работа (прекувремена работа);
4. Работа на празници определени со Закон;
5. Работа во ден на неделен одмор и
6. Работа во смени.

Член 65

Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

Член 66

Платата на работникот се зголемува по час:

- за прекувремена работа -----	40%
- за нокна работа -----	50%
- за работа на ден на неделен одмор -----	50%
- за работа во три смени -----	5 %

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Правото за зголемување на плата по основ на работа во три смени работникот го остварува само за деновите кога работи во втора и трета смена.

Член 67

На работникот кој во Друштвото работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, Друштвото е должно да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката објавена до денот на исплатата.

Во деновите на отсуство од работа од став 1 на овој член не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор.

4. Надоместок на плата

Член 68

Работникот има право на надоместок на плата:

- за време на платено отсуство;
- во случаи определени со Закон и
- во случаи кога не работи од причини на страната на Друштвото.

Член 69

Работникот има право на надоместок на плата во случаи на отсутност од работа поради:

- користење на годишен одмор;
- користење на платен вонреден одмор;
- дообразување за потребите на Друштвото и

- со закон определените празници.

Член 70

Надоместокот на плата се определува според просечната плата на работникот во последните 12 месеци. Доколку работникот во последните 12 месеци не примал плата тогаш надоместокот на плата му се исплаќа според висината на најниската плата за соодветниот степен на образование што го има работникот.

Член 71

Работникот има право на надоместок на плата и во случаи на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреда до 30 дена и тоа :

- | | |
|--------------------------------|-----|
| - до 7 дена ----- | 70% |
| - до 15 дена ----- | 80% |
| - над 15 дена до 30 дена ----- | 90% |

Во случај кога болеста или повредата кај работникот настапила пред истиот да се стекне со право на надомест на плата на товар на Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија, работникот има право на надомест на плата на товар на Друштвото до стекнување на право на надоместок на плата од Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија.

За професионални заболувања и повреда на работа како и други случаи утврдени со Закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од просечната плата на работникот од последните дванаесет месеци пред настанување на случајот поради кој работникот се стекнува со правото на надоместок.

Член 72

Основица за пресметување на надоместокот на плата од член 70 од овој Договор претставува просечната плата на работникот исплатена во претходните 12 месеци.

Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата во Друштвото за соодветниот степен на образование што го има работникот.

4.1 Надоместок на трошоци поврзани со работата

Член 73

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата и тоа за:

- службено патување;
- теренски додаток;
- користење на приватен автомобил за службени потреби;
- одвоен живот од семејството;
- смрт на работникот или член на неговото семејство;
- отпремнина при одење во пензија и
- јубилејни награди.

Член 74

Работникот може да биде упатен на службен пат во Републиката или странство.

Упатувањето на службен пат се врши врз основа на налог за службен пат, парафиран од непосредниот раководител на работникот, а потпишан од генералниот директор или работникот кого тој ќе го овласти, пред заминување на службеното патување.

Упатувањето на службен пат во странство се врши врз основа на одлука на генералниот директор.

Во случај на итни и неодложни работи чие вршење не трпи одлагање, работникот може да биде упатен на службен пат и со устен налог на генералниот директор или работникот кој тој ќе го овласти, со тоа што дополнително се потврдува со писмен налог.

Со претходно одобрение на Надзорниот одбор, Управниот одбор одлучува за одобрување на службени патувања во странство доколку патуваат повеќе од тројца вработени во Друштвото.

Со налогот за службено патување се определува на чиј товар ќе паднат трошоците за патувањето и превозното средство кое ќе го користи работникот.

Член 75

За време на службено патување во Републиката на работникот му следува дневница во висина од 8% од просечната месечна плата на Републиката исплатена во претходните 3 месеци, како и надоместок на трошоците за превоз и ноќевање во целосен износ според приложена сметка.

За време на службено патување на работникот му следува дневница во полн износ во следните случаи:

- за секои 24 часа поминати на пат;
- за остатокот од времето подолго од 12 часа кога службеното патување траело подолго од 24 часа;
- кога службеното патување траело помалку од 24 часа, а подолго од 12 часа.

Половина дневница за службено патување на работникот му припаѓа во следните случаи:

- ако патувањето траело подолго од 8 часа, а помалку од 12 часа и
- кога службеното патување траело подолго од 24 часа, а остатокот на времето е повеќе од 8 часа, а помалку од 12 часа.

На работникот кој е упатен на службен пат, на кој му е обезбедено ноќевање и исхрана дневницата за службено патување му се намалува за 50%.

Член 76

Дневниците и трошоците за службено патување во странство се уредуваат во висина што е пропишана за работниците на органите на управата.

Член 77

За престој на терен на работникот му се исплатува теренски додаток.

Под престој на терен, во смисла на став 1 на овој член, се подразбира престој на работникот надвор од местото каде постојано ги обавува работите од работното место на кое е распореден повеќе од 24 часа или за повремено обавување на работа повеќе од 8 часа дневно на објекти кои се во фаза на изградба. Објектите во изградба се утврдуваат со одлука на Управниот одбор на Друштвото.

Теренскиот додаток се исплатува само за деновите кога работникот фактички престојувал на терен, без оглед дали тие денови се работни или неработни.

Теренскиот додаток изнесува 75% од полната дневница за службено патување во Републиката, а за објектите кои се во изградба изнесува 40% од полната дневница за службено патување во Републиката.

Доколку на работникот кој престојува на терен му е обезбедено сместување или пак исхрана, теренскиот додаток се намалува за 25%, а ако му е обезбедено и сместување и исхрана теренскиот додаток се намалува за 50%.

Со завршување на изградбата на објектот од став 2 на овој член, престанува и правото на исплата на теренски додаток, по овој основ.

Член 78

Работникот има право на надомест за користење на приватен автомобил за службени потреби во висина од 30% од цената на литар гориво за изминат километар.

Член 79

Работникот има право на надомест за одвоен живот во висина од 60% од просечната месечна нето-плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци, објавена до денот на исплатата.

Работникот нема право на надомест за одвоен живот за деновите на боледување, службено патување, годишен одмор и платено отсуство.

Член 80

Дневницата за службено патување, надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 81

Во случај на смрт на работник, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на три плати од просечната месечна нето плата во Друштвото исплатена во претходните 3 месеци.

Во случај на смрт на работник предизвикана од несреќа при работа, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на пет плати од просечната месечна нето плата во Друштвото исплатена во претходните три месеци.

Во случај на смрт на брачен другар или дете, на работникот му се исплатува надоместок во висина на две плати од просечната месечна нето плата во Друштвото во претходните три месеци.

Во случај на смрт на родители на работникот, кои живееле во заедничко домаќинство со работникот, на работникот му се исплатува надоместок во висина на една просечна месечна нето плата во Републиката во претходните три месеци, објавена до денот на исплатата, по утврдена фактичка состојба од комисија формирана од генералниот директор или лице овластено од него.

Член 82

При непрекинато боледување подолго од 6 месеци на работникот му се исплатува надоместок во висина на просечната месечна нето плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци, објавена до денот на исплатата.

Надоместокот од став 1 на овој член се исплатува еднаш во текот на календарската година.

Член 83

На работникот кој е повреден на работа или во врска со работата му се исплатува надоместок на направените трошоци за лекување, во случаи кога не може да се наплати од колективното осигурување или од Фондот за здравствено осигурување, а лекувањето е во рамките на задолжителното осигурување.

За утврдување на надоместокот од став 1 од овој член во организациониот дел на Друштвото се формира комисија, која врз основа на утврдена фактичка состојба доставува предлог за исплата на трошоци за лекување до генералниот директор или работникот кој тој го овластил.

Член 84

Работникот кој присуствува на состанокот на органот кој одлучува по негов приговор, по негово барање, му се надоместуваат трошоците за превоз доколку приговорот биде уважен од второстепениот орган.

Член 85

За навршен работен стаж во Друштвото на работникот му се исплатува јубилејна награда за 10, 20, 30 и 40 години работа.

Висината на јубилејната награда изнесува:

- | | |
|-----------------------|-------|
| 1. за 10 години ----- | 150%; |
| 2. за 20 години ----- | 190%; |
| 3. за 30 години ----- | 230%; |
| 4. за 40 години ----- | 270%; |

од просечната месечна нето плата на Републиката исплатена во претходните три месеци, објавена до денот на исплатата.

Член 86

На деца на починати работници на Друштвото се исплатува месечен надоместок - рента за:

- претшколска возраст и школување во основно училиште ----- 30%;
- школување во средно училиште ----- 40%;
- школување на факултет во I и II циклус на студии ----- 50%;

од просечната нето месечна плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци, објавена до денот на исплатата.

Надоместокот од став 1 на овој член се однесува за секое дете поединечно и се исплаќа сèдодека е на редовно школување, но не повеќе од 26 годишна возраст.

Член 87

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во износ од 3 просечни месечни нето плати исплатени во Републиката во претходните три месеци, согласно објавената плата до денот на исплатата.

Член 88

За деновите поминати на годишен одмор доколку Друштвото има можност, врз основа на одлука на Управниот одбор може да исплати регрес за годишен одмор за сите работници подеднакво, во висина од 60% од просечната месечна нето плата во Републиката објавена до денот на исплатата.

VII УЧЕНИЦИ И СТУДЕНТИ НА ПРОИЗВОДНА РАБОТА И ПРАКТИКА

Член 89

Друштвото може, заради задолжителна производна работа и практика, да прими ученици и студенти.

Одлуката за прием на лицата од став 1 на овој член ја донесува генералниот директор односно работникот кој тој ќе го овласти.

Учениците и студентите за време на задолжителната производна работа и практика, имаат право на соодветни заштитни средства, а за надоместокот и неговата висина одлучува Управниот одбор.

Одлука за прием на странски студенти на задолжителна производна работа и практика во Друштвото донесува Управниот одбор. Во одлуката се определуваат условите под кои ќе се обавува задолжителната производна работа и практика на странските студенти и надоместокот.

VIII НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

1. Основни одредби

Член 90

Работник кој на работата или во врска со работата намерно или од тешка небрежност, ќе направи штета на Друштвото должен е да ја надомести.

Ако штетата од ставот 1 на овој член е предизвикана од повеќе работници тие одговараат:

1. Секој за делот на штетата што ја предизвикал, ако може да се утврди тој дел;
2. Во еднакви делови, ако не може да се утврди делот на штетата на секој поодделно и
3. Солидарно, ако штетата ја предизвикале со намерно казниво дејствие.

Член 91

Работникот, кој дознал за причинетата штета, грешки во работењето, загуби во работењето, должен е веднаш без одлагање да го извести својот непосреден раководител или директорот на организациониот дел на Друштвото.

Непосредниот раководител кој дознал за штетата од работникот или пак непосредно, должен е штетата да ја пријави до генералниот директор или лицето кое тој ќе го овласти.

Пријавувањето на штетата се врши писмено или усно.

Пријавата особено мора да содржи: причинител на штетата, опис на штетата, време и место на причинување на штетата, околности под кои настанала штетата, приближна висина на штетата доколку може да се утврди, докази доколку постојат, работник кој ја пријавил штетата и друго.

За причинетата штета директорот на организациониот дел на Друштвото должен е да го извести генералниот директор.

2. *Постапка по пријавата за штета*

Член 92

Врз основа на поднесената пријава или лично сознание генералниот директор или работникот кого тој ќе го овласти, поведува постапка за утврдување и наплата на штетата.

Постапката од ставот 1 на овој член ја спроведува комисија од три члена, формирана од генералниот директор или работникот кој тој ќе го овласти.

Член 93

Комисијата ги испитува сите факти и докази кои се од влијание за правилно утврдување на причините поради кои настанала штетата, околностите под кои настанала и висината на штетата, со сослушување на работниците, со сведоци, увид на лице место, увид во документацијата, сослушување на причинителот или причинителите на штетата, вештачење и други дејствија за утврдување на фактичката состојба.

Висината на штетата се утврдува врз основа на акт на Друштвото, односно по пазарната цена на оштетеното добро.

Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето ќе се определи во паушален износ.

Член 94

За утврдената фактичка состојба, комисијата составува записник, кој заедно со своето мислење го доставува до лицето кое ја формирало.

Одлуката за надомест на штетата ја донесува генералниот директор или работникот кој тој ќе го овласти.

Против одлуката за надомест на штетата, работникот има право на приговор до комисијата за заштита на правата, во рок од 8 дена, од денот на приемот на одлуката.

Член 95

Ако работникот по конечност на одлуката не ја надомести штетата, генералниот директор или работникот кого тој ќе го овласти, поведува постапка пред надлежниот суд.

3. *Случаи на ослободување и олеснување за плаќањето на надомест на штета*

Член 96

Работникот, може да се ослободи од плаќањето на штетата целосно или делумно, ако штетата ја направил:

- да го заштити сопственото и здравјето и животот на други работници;
- да спречи настанување на поголема штета и
- ако ги презел сите неопходни дејствија за нејзино спречување.

4. Други случаи на штета

Член 97

Друштвото одговара за штетата што ќе ја стори негов работник во работата или во врска со работата врз физичко или правно лице.

Друштвото има право да бара од работникот да му ја надомести извршената исплата, доколку работникот штетата ја предизвикал намерно или од крајно невнимание.

Член 98

Друштвото е должно да му ја надомести штетата на работникот која е предизвикана со кршење на неговите права од работниот однос, како и за предизвикана штета при работа или во врска со работата, согласно општите правила на одговорност за надоместок на штетата.

IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДДЕЛНА КАТЕГОРИЈА РАБОТНИЦИ

1. Безбедност и здравје при работа

Член 99

Друштвото има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работа за работниците од секој аспект поврзан со работата согласно Закон, и овој Договор.

Член 100

Друштвото организира безбедност и здравје при работа, во зависност од технолошкиот процес со примена на научно стручни методи, во согласност со современите достигнувања, при што стручните работи на безбедност ќе ги врши работник со стручна подготовка за безбедност при работа или друга стручна подготовка адекватна на технолошкиот процес во Друштвото.

Безбедност и здравје при работа ги опфаќа сите техничко-технолошки, организациони, правни, социјални и здравствени мерки, како и други средства и методи со кои се создаваат безбедни услови за работа на работникот.

Друштвото е должно да го обезбеди остварувањето на правото на работниците за безбедност и здравје при работа преку свои претставници кои учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина.

Член 101

Друштвото има најмалку 16 претставници на работниците за безбедност и здравје при работа, пропорционално на бројот на вработени во секој организационен дел на Друштвото согласно Закон, кои ги избира Синдикалната организација на Друштвото.

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа од своите редови избираат координатор.

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа имаат посебна заштита од работен однос што ја има и претставникот на Синдикалната организација на Друштвото, согласно со Закон и овој договор.

Член 102

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа имаат право на посебна обука за безбедност и здравје при работа, специфична за дејноста на Друштвото, на товар на Друштвото.

Член 103

Друштвото е должно на претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа да им овозможи:

- стручно оспособување во согласност со Програмата за обуки за безбедност и здравје при работа;
- контрола на задолжителните, редовни, теоретски и практични испити за безбедност и здравје на работните места, каде е констатирана зголемена опасност од повреди и нарушување на здравјето;
- непречено вршење на контрола во спроведување на мерките за безбедност и здравје при работа;
- обиколка на работните места, заради согледување на состојбата во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- да ги согледуваат со работодавецот потребите и проблемите во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- да побараат од работодавецот информации во врска со планирањето и уредувањето на безбедноста и здравјето при работа, за превентивни и заштитни мерки и средства, за професионални заболувања и несреќи на работа, за прегледи и испитувања на орудията и условите за работа и за обучување и оспособување на работниците за безбедна работа.

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа своите активности ќе ги извршуваат во согласност со непосредните раководители.

Член 104

Друштвото е должно колективно да ги осигура работниците за случај на смрт, смрт од несреќен случај, смрт од болест и траен инвалидитет од повреда на работа, на сопствен товар и под еднакви услови за сите работници.

Член 105

Друштвото има обврска да ги информира работниците за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства.

При стапувањето на работа работникот се запознава со опасностите на работа и со правата и обврските во врска со безбедноста и здравјето при работа, согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 106

Работникот има право да одбие да работи на своето работно место, ако е изложен на непосредна опасност по животот или здравјето, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.

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

Член 107

Друштвото е должно да обезбеди здравствено-превентивен одмор како мерка за безбедност и здравје при работа на работниците кои работат на особено тешки, напорни и штетни работи, во траење до 10 дена во текот на една календарска година, по предлог на Синдикалната подружница и програмата на Синдикалната организација на Друштвото, а со согласност на одговорното лице на организациониот дел на Друштвото.

Во деновите кога работникот е отсутен од работа заради упатување на здравствено – превентивен одмор од Друштвото, ќе се смета како работникот да бил на работа.

2. Посебна заштита на одделна категорија работници, заштита поради бременост, раѓање и родителство

Член 108

Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право:

1. На отсуство од работа согласно Закон;
2. На надомест на плата, согласно прописите за здравствена заштита;
3. Да одбие да работи со подолго работно време и ноќе согласно Закон и
4. други права утврдени согласно Законот и овој Договор;

Правата од став 1 на овој член може да ги користи и таткото на детето, како и посвоителот под услови утврдени со Закон.

2.1 Заштита на работници кои не наполниле 18 години

Член 109

На работник кој не наполнил 18 години може да му се определи работа ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и истата мора веднаш да биде извршена, а потребниот број на полнолетни работници не се на располагање. По завршување на работата на работникот помлад од 18 години му се обезбедува одмор во наредните три дена.

Во случаите од претходниот став на работникот кој не наполнил 18 години му се обезбедува надзор од полнолетен работник.

На работникот кој не наполнил 18 години возраст работното време не смее да биде подолго од 8 часа дневно и 40 часа неделно.

На работник кој не наполнил 18 години му се обезбедува право на годишен одмор под исти критериуми како и на другите работници на Друштвото, зголемен за 7 работни дена.

Член 110

На работник кој не наполнил 18 години не може да му се определи работа преку полното работно време.

Со работник кој не наполнил 18 години не може да се склучи договор за вработување на работно место кое би можело штетно и со зголемен ризик да влијае врз здравјето и животот.

2.2. Заштита на инвалиди

Член 111

Друштвото обезбедува заштита на правата на инвалидите со намалена работна способност, согласно Законот за работните односи и прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

Работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност или намалена работна способност за 50% согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување, утврдени со акт од страна на Фондот на пензиско и инвалидско осигурување, Друштвото го распоредува на друго работно место соодветно на неговото образование и способност за работа и му обезбедува надоместок на плата во висина на разликата помеѓу платата на работното место на кое претходно работел и платата на новото работно место.

2.3 Заштита на повозрасни работници

Член 112

На повозрасните работници, кои се определени со Закон, Друштвото без нивна согласност не смее да им одреди прекувремена или ноќна работа.

X МИРУВАЊЕ НА ПРАВАТА И ОБВРСКИТЕ ОД ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 113

За време на договорот за вработување на работникот му мируваат договорните и другите права како и обврските од работниот однос, во следните случаи:

1. Ако е упатен во странство поради меѓународно-техничка или просветно-културна и научна соработка;
2. Ако во согласност со Друштвото е упатен на стручно оспособување и усовршување во странство;
3. Ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;
4. Ако е избран или именуван на државна или јавна функција утврдена со Закон;
5. Ако е во притвор;
6. Заради издржување на казна затвор до 6 месеци;
7. Ако му е изречена воспитна или заштитна мерка и не може да ја врши работата за период пократок од 6 месеци;
8. Ако е поведена постапка за престанување на Друштвото и
9. Други случаи утврдени со Закон и овој Договор.

Правата и обврските од договорот за вработување му мируваат и во случаите од став 1 точка 1, 2, и 3 на овој член и кога во странство е упатен неговиот брачен другар.

За време на мирување на договорот за вработување мируваат договорните и други права, како и обврските од работниот однос кои што се непосредно поврзани со вршењето на работата.

Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од 15 дена од денот на престанување на причината за мирување на правата и обврските од договорот за вработување.

XI ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА И ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 114

Договорот за вработување престанува да важи:

1. Со изминување на времето за кое бил склучен;
2. Со смрт на работникот;
3. Поради престанување на Друштвото, согласно со Закон;
4. Со спогодбено раскинување;
5. Со исполнување услов за пензија;
6. Поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот;
7. Ако на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеци;
8. Со отказ од страна на работникот;
9. Со отказ од страна на Друштвото;
10. Со отказ од деловни причини и
11. Во други случаи утврдени со Закон.

Член 115

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

Друштвото е должно да донесе одлука за отказ во рок од пет работни дена од денот на прием на изјавата на работникот.

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

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето 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 другите обврски кон Друштвото, ако ги има.

Член 116

Друштвото може да го откаже договорот, кога не е можно продолжување на работниот однос поради:

- лична причина на страна на работникот
- причина на вина и
- деловна причина.

Член 117

Друштвото може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување во врска со работата од страна на генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти, дека не е

задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот определен во писменото предупредување, а не подолго од 6 месеци работникот не го подобри своето работење.

Примерок од писменото предупредување од став 1 на овој член се чува во досието на работникот.

Член 118

Кога откажувањето на договорот за вработување е дадено од страна на Друштвото, во случаите кога е предвиден отказан рок, отказниот рок изнесува:

1. За поединечен работник или на помал број работници ----- 1 месец ;
2. Во случај на давање на отказ на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници ----- 2 месеца.

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

Член 119

Друштвото и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказан рок Друштвото е должно паричниот надоместок на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставувањето на отказот, до денот на престанок на работниот однос.

Паричниот надоместок се утврдува во висина на платата што работникот би ја земал кога би одел на работа.

1. Откажување на договорот за вработување

Член 120

За секоја повреда на работниот ред и дисциплина пријава може да поднесе секој работник до непосредниот раководител на работникот.

За неисполнување на работните обврски и поради неспособност за извршување на работните задачи, пријава поднесува непосредниот раководител на работникот.

Пријавите од став 1 и 2 од овој член непосредниот раководител задолжително ги поднесува до генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти.

Генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти може да го откаже договорот за вработување и врз основа на лично сознание, без претходно поднесена пријава од непосредниот раководител.

Пред давањето на отказот на договорот за вработување генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти, треба да побара писмено мислење од Синдикалната организација на Друштвото, односно Синдикалната подружница.

Синдикалната организација на Друштвото односно Синдикалната подружница е должен да даде мислење во рок од три работни дена од приемот на барањето кон кое е приложена копија од целокупната придружна документација.

Член 121

Одлуката за откажување на договорот за вработување задолжително се дава во писмена форма со образложение за основот, причините за откажување на договорот за вработување, со неговите права од осигурување во случај на невработеност и со правна поука.

Одлуката за откажување на договорот за вработување ја донесува генералниот директор односно работникот кој тој ќе го овласти.

Одлуката за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот се донесува во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Одлуката за откажување на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот се донесува во рок од шест месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Член 122

Покрај случаите утврдени со Закон, Друштвото може да го откаже договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски со отказан рок и во следните случаи:

1. не поднесе пријава или не преземе мерки за санкционирање на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнувањето на работните обврски;
2. неоправдано не се јави на здравствен преглед за утврдување на здравствената способност;
3. не се подложи на алко тест на барање од овластен работник;
4. не се подложи на нарко тест на барање од овластен работник, пред надлежна институција;
5. врши приватна работа во текот на работното време ;
6. евидентира присутност на работник за друг работник;
7. неовластено влезе или се задржува после работното време во Друштвото;
8. го напушти Друштвото без дозвола за излегување;
9. ја злоупотреби дозволата за излегување издадена од овластен работник;
10. издаде дозвола за излегување на работник во која не се наведени податоците определени со правилата пропишани на Друштвото;
11. презема активности во интерес на политички партии во Друштвото.

Член 123

Покрај случаите утврдени со Закон, Друштвото може да го откаже договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплината или неисполнување на работните обврски без отказан рок и во следните случаи:

1. го злоупотребува работното место, односно работната обврска со што за себе или за друг прибави противправна имотна корист или нанесува имотна штета на Друштвото;
2. одбие да извршува работа предвидена со договорот за вработување и друга работа предвидена со овој договор;
3. во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело ;

4. неовластено изнесе опрема, инвентар или друг материјал од Друштвото;
5. го злоупотреби овластувањето или даденото полномошно;
6. спречува еден или повеќе работници во работата;
7. внесува односно чува во Друштвото огнено оружје кое не е во функција на обавување на работите на работното место;
8. дава неточни податоци кои би биле од битно влијание за донесување на одлуката на органите во Друштвото или со кои работникот се доведува во заблуда во поглед на остварувањето на правата од работен однос;
9. неточно евидентира и прикажува резултати од работата со намера за себе или друг да прибави неоснован удел во средствата за плата или поголемо право од работен однос;
10. ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата;
11. не го извести Друштвото за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат кај Друштвото или трети лица;
12. неоправдано (освен поради болест, смртен случај, пожар, елементарна непогода или други околности кои не зависат од неговата волја) не се јави на проверка за оспособеноста од областа на безбедноста и здравјето при работа;
13. организира или учествува во штрајк што не се остварува под условите предвидени со овој Договор;
14. спречува друг работник во извршувањето на работните задачи во услови на штрајк;
15. во услови на штрајк одбие да изврши работен налог кој произлегува од актот на генералниот директор, односно директорот на организациониот дел на Друштвото, за минимум на работи кои мора да се извршуваат за време на штрајк;
16. самоволно го преземе раководењето со процесот на работа во услови на штрајк;
17. врши недозволена трговија во Друштвото;
18. спие на работно место.

2. Отстранување од работа

Член 124

Со писмен налог на генералниот директор, или лицето кое тој ќе го овласти работникот може да се отстрани од Друштвото до донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

1. со своето присуство го загрозува животот и здравјето на работниците или други лица или ги оштетува средствата од поголема вредност;
2. неговото присуство штетно се одразува врз работењето на Друштвото;
3. неговото присуство го оневозможува утврдувањето на одговорноста за повредата на работните обврски;
4. против него е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

За времетраењето на отстранувањето на работникот од работа му се исплатува надоместок во висина од 50% од платата која ја примил работникот во претходниот месец.

3. *Парична казна*

Член 125

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

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

Одлуката за изрекување парична казна ја донесува генералниот директор, односно работникот кој тој ќе го овласти.

4. *Понуда на нов променет договор пред отказ*

Член 126

Одредбите што се однесуваат на откажувањето на договорот за вработување се применуваат и во случај кога Друштвото го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

Понудата за склучување на нов променет договор на работникот задолжително му се доставува во писмена форма со наведување на причините за понудениот нов договор, рокот на изјаснување по понудата и правна поука.

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

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

5. *Раскинување на договор за вработување со спогодба*

Член 127

Договорот за вработување страните можат во секое време да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, кои што настануваат за работникот поради спогодбеното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

Договорот за вработување страните можат во секое време да го раскинат со писмена спогодба согласно позитивните законски прописи и актите на Друштвото.

Спогодбата од став 1 од овој Договор се потпишува на денот на престанокот на работниот однос и истата треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и од генералниот директор или лицето овластено од него, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и од генералниот директор или лицето овластено од него и своерачен потпис на работникот и на генералниот директор или лицето овластено од него.

Спогодбата од став 1 на овој член која не е склучена во писмена форма е ништовна.

6. Откажување на договор за вработување од деловни причини

Член 128

Управниот одбор за намерата од донесување на одлука за престанок на работниот однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работниот однос без оглед на вкупниот број на работници во Друштвото (колективно отпуштање од деловни причини) е должен најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање да започне постапка на консултации со Синдикалната организација на Друштвото за причините за планираните отпуштања, бројот и категориите на работници кои се планира да се отпуштат, вкупниот број и категории на работници кои се вработени и периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат заради постигнување на договор и советување за можните начини и средства за избегнување на колективни отпуштања, за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на последиците, а особено за:

- утврдување на намалувањето на бројот на вработените со цел да се овозможи природен одлив на работната сила;
- склучување на нов променет договор за вработување;
- ограничување на прекувремената работа;
- скратување на работното време;
- преквалификација или доквалификација на работниците.

По завршувањето на консултирањето од ставот 1 на овој член, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците, за причините за отпуштањата, за бројот и категориите на работници кои се планира да се отпуштат, вкупниот број на работници во Друштвото како и за периодот за кој отпуштањата треба да се случат Друштвото е должно писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување.

Член 129

По донесувањето на одлуката од член 128 од овој Договор, Управниот одбор е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците за донесената одлука.

Член 130

Врз основа на одлуката на Управниот одбор за престанувањето на потребата од работа на работниците и извршено бодирање по критериумите утврдени во член 131 од овој Договор генералниот директор, односно работникот кого тој ќе го овласти, донесува поединечна одлука за откажување на договорот за вработување од деловни причини.

Друштвото е должно на работникот на кој му е откажан договорот за вработување од став 1 од овој член да му исплати испратнина, согласно Закон.

Член 131

Поединечното определување на работниците на кои ќе им престане работниот однос со отказ од деловни причини се утврдува врз основа на следните критериуми:

- стручна подготовка и квалификација за работното место;
- работен стаж на работникот;
- возраст на работникот;
- работен стаж во Друштвото;

- здравствена состојба – инвалидност и
- економско-социјална состојба.

Член 132

По критериумот стручна подготовка и квалификација за работното место на работникот се вреднува според следните мерила:

1. VII/1 степен (VIA и VIB)-----	40 бода;
2. VI степен (VA) -----	35 бода;
3. V степен (VB) -----	30 бода;
4. IV степен -----	25 бода;
5. III степен -----	20 бода;
6. II степен -----	15 бода;
7. I степен -----	10 бода;

Член 133

По критериумот работен стаж на работникот се вреднува според следните мерила:

1. над 30 години -----	40 бода;
2. над 20 до 30 години -----	30 бода;
3. над 10 до 20 години -----	20 бода;
4. до 10 години -----	10 бода.

Член 134

По критериумот возраст на работникот се вреднува според следните мерила за:

1. возраст над 40 години -----	40 бода;
2. возраст од 35 до 40 години -----	30 бода;
3. возраст од 25 до 35 години -----	20 бода;
4. возраст до 25 години -----	10 бода.

Член 135

Според критериумот работен стаж во Друштвото работникот добива по еден бод за секоја измината година работен стаж во Друштвото.

Член 136

По критериумот здравствена состојба-инвалидност работникот се вреднува според следните мерила:

1. Инвалидност која настанала во врска со работата -----	10 бода;
2. Професионално заболување во врска со работата -----	7 бода;
3. Инвалидност која настанала од други причини -----	4 бода.

Член 137

Критериумот економско-социјална состојба на работникот се вреднува со 10 бода за работник кој во семејството има примања по член на семејството под една петина од просечната нето плата во Републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Член 138

Врз основа на вкупниот збир на бодови по сите критериуми, се утврдува на кои работници ќе им престане работниот однос со отказ од деловни причини.

На работниците со помал број на бодови им престанува работниот однос со Друштвото.

Член 139

Доколку работниците имаат ист број на бодови според критериумите, предност да го задржи работното место има работникот со повисок степен на стручна подготовка.

Доколку работниците имаат ист број на бодови според критериумите и имаат иста стручна подготовка или квалификација, предност да го задржат работното место имаат работниците со поголем работен стаж.

Член 140

Доколку работниците имаат ист број на бодови според критериумите, имаат иста стручна подготовка или квалификација, иста должина на работниот стаж, предност да го задржат работното место имаат повозрасните работници.

Доколку работниците имаат ист број на бодови според критериумите, имаат иста стручна подготовка или квалификација, иста должина на работниот стаж и се од иста возраст, предност да го задржат работното место имаат работниците кои имаат професионално заболување, односно, работниците кои претрпеле повреда на работното место.

Доколку работниците имаат ист број на бодови според критериумите, имаат иста стручна подготовка или квалификација, иста должина на работниот стаж и се од иста возраст, и имаат слична здравствена состојба (инвалидност или повреда на работа), предност да го задржат работното место имаат работниците кои се во полоша социјално-економска положба.

Член 141

Доколку според критериумите утврдени со претходниот член од овој Договор работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

1. Работничка за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хендикепирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
5. Еден од брачните другари што се вработени во Друштвото;
6. Работник кој има до 5 години за остварување на пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници помлади од 18 години;
9. Работници додека им тече приправничкиот стаж;
10. Синдикални претставници додека им трае мандатот и
11. Работници на кои им мируваат правата од работниот однос.

Член 142

Кога за определен број работници престанала потребата за работа, а на работното место работат двајца или повеќе работници, за вишок се утврдуваат работниците кои исполнуваат услов за остварување на право на пензија.

Член 143

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

XII ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

1. *Постапка и органи кои одлучуваат за правата, обврските и одговорноста на работникот*

Член 144

За правата, обврските и одговорностите на работникот во прв степен одлучува генералниот директор, односно работникот кого тој ќе го овласти, освен во случаите кога со закон и други акти на Друштвото не е поинаку определено.

Член 145

Против одлуката донесена во прв степен во врска со неговите права, обврски и одговорности, работникот има право да поднесе приговор до органот што одлучува во втор степен.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на врачување на првостепената одлука.

Ако органот што одлучува во втор степен во рок од осум дена од денот на приемот на приговорот не одлучи по приговорот на работникот, работникот има право во рок од петнаесет дена да бара судска заштита.

Член 146

Против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од Друштвото донесена во прв степен работникот има право на приговор до Управниот одбор.

Приговорот се поднесува во рок од 8 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување или одлуката за отстранување од Друштвото.

Приговорот не го задржува извршувањето на одлуката.

Управниот одбор на Друштвото донесува одлука во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од став 4 од овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, работникот може да поднесе тужба во рок од 15 дена пред надлежен суд.

По барање на работникот Синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговорот.

Член 147

Работникот своите парични побарувања од работниот однос може да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Член 148

Против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок донесена во прв степен работникот има право на приговор до Управниот одбор.

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

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот.

Управниот одбор на Друштвото донесува одлука во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од став 4 од овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, работникот може да поднесе тужба во рок од 15 дена пред надлежен суд.

По барање на работникот Синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговорот.

Член 149

По приговор на работникот за повреда на неговите права утврдени во овој Договор одлучува Комисијата за заштита на правата, освен за приговорот изјавен против одлуката за откажување на договорот за вработување и одлуката за отстранување од Друштвото.

Член 150

Комисијата за заштита на правата се формира со одлука на Управниот одбор на Друштвото.

Комисијата за заштита на правата се состои од 5 члена и ист број заменици.

Претседателот и членовите на Комисијата за заштита на правата и нивните заменици ги именува Управниот одбор од кои два члена и два заменици на предлог на Синдикалната организација на Друштвото.

Комисијата донесува Деловник за работа.

Член 151

Работникот за повреда на неговите права има право на приговор во рок од осум дена до Комисијата за заштита на правата.

Комисијата за заштита на правата може да одлучува по приговорот на работникот во рок од 8 дена од денот на приемот на приговорот.

Член 152

Приговорот против одлуката донесена во прв степен, се поднесува до органот кој ќе одлучува во втор степен преку архивата на организациониот дел во кој работникот работи.

Второстепениот орган постапувајќи по приговорот има право по службена должност да ја прибави целокупната документација од органот кој одлучувал во прв степен.

Член 153

По приемот на приговорот органот кој одлучувал во втор степен испитува дали приговорот е навремен.

Ненавремениот приговор органот кој одлучува во втор степен ќе го отфрли со решение.

Член 154

По приговорот, второстепениот орган може да донесе една од следните одлуки:

1. Да го одбие приговорот како неоснован и да ја потврди првостепената одлука ;
2. Да го уважи приговорот, да ја укине првостепената одлука и предметот со дадени напатствија да го врати на повторно одлучување;
3. Да го уважи приговорот во целост или делумно и да ја преиначи првостепената одлука;
4. Да го уважи приговорот во целост и да ја поништи првостепената одлука;
5. Да ја измени првостепената одлука.

Член 155

Второстепениот орган ќе го одбие приговорот како неоснован, кога ќе утврди дека постапката што и претходела на првостепената одлука е спроведена правилно и првостепената одлука е правилна и заснована на Закон и овој Договор.

Второстепениот орган ќе го одбие приговорот и кога ќе најде дека во првостепената постапка имало недостатоци, но дека тие се такви што не можеле да имаат влијание за донесување на поинаква одлука.

Кога второстепениот орган ќе најде дека првостепената одлука е заснована врз Закон, но поради други причини, а не поради оние кои се наведени во одлуката, во својата одлука ќе ги наведе тие причини, а приговорот ќе го одбие.

Член 156

Кога второстепениот орган ќе утврди дека во првостепената постапка фактите се нецелосно или погрешно утврдени, дека во постапката не се водело сметка за правилата на постапката што би биле од влијание врз донесената одлука, или дека диспозитивот на побиваната одлука е нејасен или е во противречност со образложението, ќе ја укине одлуката на првостепениот орган и предметот ќе го врати на повторна постапка и одлучување.

Во тој случај второстепениот орган е должен со својата одлука да му укаже на првостепениот орган во кој поглед треба да се надополни постапката, а првостепениот орган е должен во се да постапи по второстепената одлука и без одлагање, а најдоцна во рок од 15 дена од денот на приемот на второстепената одлука, да донесе нова одлука.

Против новата одлука работникот има право на приговор.

По приговорот од став 3 од овој член одлучува второстепениот орган.

Член 157

Ако второстепениот орган утврди дека во првостепената одлука погрешно се оценети доказите, дека од утврдените факти е изведен погрешен заклучок во поглед на фактичката состојба или дека погрешно е применет Законот и овој Договор ќе го уважи приговорот и ќе ја преиначи првостепената одлука.

Член 158

Ако второстепениот орган утврди дека првостепената одлука се темели на факти и докази кои не се релевантни и не одговараат на фактичката состојба или од изведените докази утврди дека не постои вина или одговорност кај работникот или дека погрешно е применет Законот и овој Договор, ќе го уважи приговорот во целост и ќе ја поништи првостепената одлука.

Член 159

Ако второстепениот орган утврди дека првостепената одлука е правилна во поглед на утврдените факти и во поглед на примената на Законот и овој Договор, но дека целта поради која е донесена првостепената одлука може да се постигне и на друг начин поповолен за работникот, ќе ја измени првостепената одлука во таа смисла.

Член 160

Одлуката по приговорот второстепениот орган може да ја донесе во рок од осум дена од денот на неговото поднесување.

Доколку второстепениот орган не донесе одлука по приговорот на работникот во рокот од став 1 од овој член, првостепената одлука ќе се смета за конечна.

Ако работникот се откаже од приговорот, постапката по приговорот се запира со решение на второстепениот орган.

Член 161

Второстепениот орган ја испраќа својата одлука, со списите на предметот до првостепениот орган, кој е должен одлуката да ја достави до работникот во рок од 3 дена од приемот на списите.

Член 162

Првостепената одлука донесена во врска со правата, обврските и одговорностите на работникот станува конечна:

1. Со истекот на рокот за приговор, ако приговор не е поднесен;
2. Со донесување на одлуката со која приговорот на работникот се одбива како неоснован;
3. Со донесување на решението со кое приговорот на работникот се отфрла како ненавремен.

Второстепената одлука со која е преиначена, поништена или изменета првостепената одлука донесена во врска со правата, обврските и одговорностите на работникот, станува конечна со денот на донесувањето.

Член 163

Работникот има право да присуствува на седницата на која се расправа и одлучува по неговиот приговор и да се изјасни за фактите кои се важни за донесување на одлуката, само ако во приговорот побара да присуствува на седницата.

Органот кој одлучува во втор степен е должен веднаш по приемот на приговорот на работникот, а пред донесувањето на одлуката по приговорот, писмено да ја извести Синдикалната организација и да побара мислење, кое треба задолжително да го разгледа. Доколку до истекот на рокот за донесување на одлуката по приговорот на работникот, Синдикалната организација не достави мислење, ќе се смета дека Синдикалната организација се согласила со првостепената одлука.

Претставникот на Синдикалната организација има право да учествува во постапката пред органот кој одлучува за поднесениот приговор на работникот ако е член на Синдикалната организација и по негово барање или согласност, да го застапува во остварувањето на неговото право.

XIII МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИ И КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 164

Работникот и Друштвото може да се договорот определен индивидуален или колективен работен спор да го дадат на решавање на посебен орган утврден со Закон.

Член 165

Арбитражата се определува за решавање на колективни работни спорови помеѓу потписниците на овој Договор. Договорот за арбитражата мора да се склучи во писмена форма или пак со размена на писма, и други средства за комуникација, кои овозможуваат писмен доказ за склучениот договор.

Арбитражата се состои од пет члена од кои секој учесник именува по 2 арбитри, а петтиот член го определуваат заеднички кој воедно е и претседател на арбитражата.

Ако во рок од еден месец од склучувањето на договорот за арбитража, страните потписници на овој договор не можат да определат заеднички член за претседател на арбитражата, ќе се смета дека договорот не е склучен.

Ако страните не се спогодиле поинаку, арбитрите ја определуваат постапката за водење на арбитражата.

Арбитражата е должна по колективниот работен спор да донесе одлука најдоцна во рок од три месеци.

Одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни и против неа не е допуштен спор пред надлежен суд.

XIV ДОСТАВУВАЊЕ ПИСМЕНА

Член 166

Доставувањето на покани, известувања, решенија, одлуки и други акти во врска со остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работниците во Друштвото се врши со непосредно врачување на работникот .

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

Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Републиката или одбие врачување, отказот на договорот за вработување се објавува на огласната табла во организациониот дел на Друштвото каде работи работникот .

Истакнувањето на огласната табла се забележува во доставната книга на Друштвото, што со свој потпис го потврдува работникот кој го извршил истакнувањето .

По изминувањето на 8 работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

XV СИНДИКАТОТ И ДРУШТВОТО

Член 167

Друштвото се обврзува да овозможи спроведување и остварување на сите права од областа на синдикалното организирање на работниците утврдени и ратификувани со конвенции на меѓународни организации на трудот, Законот и овој колективен договор.

Член 168

Активностите на Синдикалната организација и на синдикалните претставници, Друштвото не смее да ги ограничува, опструира и спречува доколку се во согласност со Закон и овој Договор.

Член 169

Работниците имаат право да се организираат во Синдикат кај Друштвото, во согласност со конвенции ратификувани од меѓународни организации, Законот, овој Колективен договор и Статутот на Синдикатот.

Синдикатот самостојно одлучува за начинот на работа и застапување на интересите на своите членови во Друштвото.

Член 170

Активноста на Синдикатот не може да се ограничи со одлука на органите на Друштвото.

Друштвото е должно да создава услови за работење и дејствување на Синдикатот согласно Закон и овој Договор, а особено:

1. На барање на Синдикатот да му се доставуваат податоци и информации за оние прашања што имаат непосредно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците;
2. Синдикатот да дава мислења и предлози во постапката за донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на Друштвото да ги разгледуваат мислењата и предлозите во присуство на претставник на Синдикатот;
3. Од средствата за работа на Друштвото да се обезбедат средства за работа на Синдикатот во висина до 2% од средствата на бруто исплатените плати во Друштвото во претходната година, кои ќе се користат за стручно оспособување и образование на членовите на Синдикатот, за вршењето на синдикалните функции, за помош на работниците, за организирање и присуство на конгреси, семинари и курсеви за реализација на синдикалните активности, соработка со синдикатите на другите земји, меѓународни синдикални организации, учество на работниците на спортски и културни манифестации и други синдикални активности предвидени во годишната програма на Синдикатот.
4. Да обезбеди просторни, стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот (бесплатно користење на телефон, факс, компјутер и возило за службени потреби), за остварување на синдикални функции, собирање и уплата на синдикална членарина, во согласност со договорот за делување на Синдикатот склучен со Друштвото;

5. На претставникот на Синдикатот да му се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органот на управување, како и да му се дозволи пристап на работните места во Друштвото, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот;
6. Да дава мислења и предлози во постапката за утврдување на одговорност на работниците за сторени повреди на работните обврски, како и застапување на работниците пред надлежните органи на Друштвото.

Член 171

На Синдикатот му се доставуваат покани со материјали за седниците на Управниот одбор и се овозможува учество на неговиот претставник на седниците, кога се расправа за прашања од значење за економската и социјалната положба на работниците.

На Синдикатот му се доставуваат покани со материјали, заради присуство на седниците на кои се разгледуваат мислења, предлози, иницијативи и барања, односно на кои се одлучува за поединечни права, обврски и одговорности на работниците.

Ставовите на Синдикатот доставени пред или на самата седница надлежниот орган е должен да ги разгледа и да заземе став по нив пред да донесе одлука.

Член 172

На претставникот на Синдикатот, му се овозможува ослободување од работа за вршење на функциите на Синдикатот во Друштвото и тоа:

1. 24 часа за претставникот на Синдикалната подружница на Синдикалната организација на Друштвото;
2. 16 часа за претставникот на извршниот одбор на Синдикалната подружница на Синдикалната организација на Друштвото;

Времето определено во ставот 1 на овој член претставникот на Синдикатот ќе го користи според потребите на синдикалните активности во текот на месецот, а по претходен договор со неговиот непосреден раководител.

Член 173

Претседателот на Синдикалната организација на Друштвото и Синдикалните подружници со над 500 членови, функцијата ја обавуваат професионално.

За време на вршењето на функцијата претставникот од ставот 1 на овој член има право на плата во висина на платата што ја остварувал пред започнувањето на функцијата, но не помалку од плата за VII/1 (VIA и VIB) степен на сложеност, за што склучува договор со генералниот директор на Друштвото.

Претседателот на Синдикалната организација на Друштвото од ставот 1 на овој член го определува Синдикалната организација на Друштвото.

Член 174

Претставникот на Синдикатот не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и неговото отпуштање од работа, поради синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, за цело времетраење на мандатот и 2 години по истекот на мандатот, доколку постапувал согласно Законот и овој Договор.

Претставникот на Синдикатот кој функцијата ја обавува професионално и чие вршење бара мирување на работата на работното место има право во рок од 5 дена по престанувањето на функцијата да се врати на работа на работното место на кое работел пред да биде избран.

Член 175

За правата, обврските и одговорностите од работниот однос на претставникот на Синдикатот се применуваат одредбите на овој Договор.

XVI ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 176

Правото на штрајк во Друштвото се остварува на начин и под услови утврдени со Закон и овој Договор.

Синдикатот има право да повика на штрајк и да го поведе со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со Закон.

Штрајкот мора писмено да се најави на Друштвото. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот 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 Друштвото.

Член 177

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

Друштвото 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 Друштвото.

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

Член 178

На предлог на Друштвото, Синдикатот и Друштвото спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за производно-одржувачки и нужни работи кои не смеат 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 Друштвото не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на Друштвото до Синдикатот за определување на работите од ставот 1 и 2 на овој член, Друштвото или Синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Член 179

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 Договорили 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, Друштвото е должно 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 нето плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

Член 180

Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани отстранување од работа за време на штрајк, спротивно на Законот, како и да бара надомест на штета која тој и работниците ја претрпеле поради отстранувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено согласно Закон.

XVII КОНТРОЛА НА ПРИМЕНА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 181

За контрола над примената на овој Договор, страните формираат комисија.

Секоја од страните именува по 3 члена во комисијата од претходниот став.

Членовите на комисијата именуваат претседател од своите редови.

Член 182

Толкување на одредбите од овој Договор дава Комисијата за контрола на примената на Колективниот договор.

Споровите меѓу страните на овој Договор ќе се решаваат со меѓусебно спогодување.

За спор во смисла на став 1 од овој член се смета нерешено правно или друго прашање кое произлегува од примената на овој Договор или кое ќе настане како последица од неприфаќање на

предлог за измени и дополнувања на овој Договор, доколку учесниците имаат различни мислења во поглед на неговото решавање.

Споровите меѓу страните на овој Договор што не можеле да се решат со меѓусебно спогодување, се решаваат согласно Закон и овој договор.

XVIII ВАЖЕЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 183

Овој Договор се склучува за време од две години од денот на потпишувањето.

Важноста на овој Колективен договор се продолжува со писмена спогодба на страните на Договорот, која се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на овој Договор.

Член 184

Во случај на статусни промени на Друштвото или промени во сопственичката структура, продолжува да важи Колективниот договор кој бил во примена пред настанувањето на промената до склучување на нов Колективен договор.

XIX ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 185

Во случај на докапитализација или приватизација на Друштвото или негов дел, Друштвото е должно да ги задржи односно преземе сите работници кои на денот на докапитализацијата или приватизацијата имаат склучено договори за вработување со Друштвото и со сите работници да склучи договори за вработување за најмалку 8 (осум) години и во овој рок не смее да врши откажување на договорите за вработување од деловни причини и да го намали износот на платата.

Во случај на докапитализација или приватизација на Друштвото, вработените имаат право на акции од Друштвото, согласно Статутот на Друштвото.

Член 186

Постојните акти на Друштвото остануваат во примена доколку не се во спротивност со овој Договор.

Член 187

На се што не е уредено со овој Договор непосредно ќе се применуваат одредбите на постојните закони и други прописи.

Член 188

Страните можат да вршат измени и дополнувања на овој Договор.

Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другата страна која е должна да се изјасни по предлогот во рок од 60 дена.

Во случај другата страна да не го прифати предлогот или да не се изјасни по него во рокот од став 2 од овој член, се применуваат одредбите од овој Договор за решавање на споровите меѓу страните.

Член 189

Започнатите постапки во кои се решава за правата, обврските и одговорностите на работникот, ќе се завршат според одредбите на овој Договор доколку истите се поповолни за работникот.

Член 190

Со влегувањето во сила на овој Договор престанува да важи Колективниот договор потпишан на 25.11.2008 година, изменувањето и дополнувањето на Колективниот договор од 30.1.2009 година, дополнувањето на Колективниот договор од 26.2.2009 година и измената на Колективниот договор од 26.11.2012 година.

Член 191

Овој Договор влегува во сила од денот на неговото објавување во Службениот гласник на Друштвото.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА



**Претседател,
Димче Дамчевски**

**Овој Колективен Договор е потпишан
во Скопје, на 04.04.2016 година**

УПРАВЕН ОДБОР

**Претседател,
м-р Дејан Бошковски**

