

ЗАВНО ПРЕДУЗЕТИЕ П.О.

"КОМУНАЛЕЦ"

Бр. 01-385/1

30.05 2007
199 год.

БИТОЛА

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

на ЈП "Комуналец" - Битола

Март 2007 година

Врз основа на членовите 203 и 220 од Законот за работните односи
весник на РМ број 62/2005 година) и член 162 од Колективниот Договор
комуналните дејности на РМ (Службен весник на РМ, бр.107/2006 годѝе на
од Статутот на ЈП "Комуналец"- Битола, основачот-Совет на општреки
и претседателот на ОО на Синдикатот на ЈП "Комуналец"- Битола, нѝ Ра
2006 година, склучија

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
на ЈП "Комуналец"- Битола**

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласн
Законот за работни односи, Колективен договор за комунални дејности на РМ и
прописи, правата, обврските и одговорностите од работен однос кои се воспоста
со склучување на договорот за вработување, а посебно: договорот за вработ
обврските на работникот, обврските на претпријатието, приправничкиот
волонтерската и пробната работа, откажувањето на договорот за вработува
отказ од страна на работникот и претпријатието, плаќање на работа, работното
паузи и одмори, образование на работниците, надомест на штета, посебна за
мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови, односите
синдикатот и претпријатието и други прашања од интерес на работници
претпријатието.

Член 2

Овој Колективен договор се применува непосредно и неговите одг
задолжителни за страните кои го склучиле.

Одредбите на овој Колективен договор важат за претпријатието и
работници вработени во ЈП "Комуналец"- Битола

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 3

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

Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред
определено (работен однос на неопределено време).

Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење е одна
определено (работен однос на определено време).

Работен однос може да заснива секое лице кое ги исполнува општите ус
утврдени со Законот за работните односи и посебните услови утврдени со пос
закон, овој договор и општиот акт на претпријатието (Правилникот за систематиза

Член 4

Договорот за вработување може да се склучи на определено време за вршење на работи кои по својата природа траат определено време, со прекин или без прекин до 4 (четири) години.

Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од став 1 на овој член, под услови и начин утврдени со закон.

Договор за вработување за сезонска работа

Член 5

Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеци во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

Пресметаните денови се внесуваат во работниот стаж на работникот како да ги поминал на работа. При што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца.

Договор за вработување со скратено работно време

Член 6

Договор за вработување може да се склучи исто така и за работно време пократко од полното работно време (скратено работно време).

За скратено работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај претпријатието.

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

Работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од 10 (десет) работни дена.

Ако во договорот за вработување поинаку не е определено, претпријатието на работникот кој работи со скратено работно време, не смее да му наложи да работи подолго од договореното работно време, освен во случаи на природна или друга несреќа.

Член 7

Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата (општи услови) определени со закон и условите барани од страна на претпријатието (посебните услови).

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

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат особено:

- вид и степен на стручната подготовка

- посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи;
- работно искуство;
- знаење на странски јазик;
- познавање на работа со компјутери;
- соодветна категорија на возачка дозвола;
- соодветна лиценца за работа
- посебна здравствена состојба ;
- психофизички и физички способности и
- други услови предвидени со посебен закон;
- со Судска одлука или Одлука на друг орган да не им е забрането вршење на одредени работи односно работни задачи за кои се вработува.

Посебните услови од став 3 на овој член, за секое работно место се пропишани во Правилникот за систематизација на претпријатието.

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

Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 8

Во претпријатието потребата од работници се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два весника од кои во по 1(еден) од весниците што се издаваат на македонски јазик и весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

При вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во РМ, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

По исклучок, претпријатието од став еден на овој член, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 (триесет) дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработувањето.

Објавување на слободни работни места

Член 9

Слободните работни места се објавуваат на јавен оглас во дневниот печат.

Јавниот оглас трае 5 (пет) работни дена.

Рокот за пријавување почнува да тече наредниот ден од денот на последното објавување во дневниот печат.

Одлука за потребата од заснивање на работен однос донесува Директорот.

Во објавениот јавен оглас претпријатието е должно, да ги наведе условите што се бараат, да ја определи стручната подготовка потребна за извршување на работните задачи за работното место и рокот за пријавување.

Претпријатието за работното место може да утврди најмногу 2 (два) последователни степени на образование.

Засновање на работен однос

Претпријатието има право на слободно одлучување со кој кандидат кој ги исполнува бараните услови за вршење на работата, почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување.

Избор од пријавените кандидати врши Директорот на претпријатието и го потпишува договорот за вработување со работникот во името на претпријатието.

При склучување на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на претпријатието доказ за исполнувањето на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт.

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

Случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- 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).
- Од објективна природа -(виша сила, елементарна непогода и друга непредвидлива околност која не зависи од волјата на работникот и која го спречува да стапи на работа).

Работниот однос ќе започне кога ќе престанат оправданите причини наведени во ставот 4 од овој член.

Инвалидно лице заснова работен однос на начин и под услови утврдени со Закон.

Права на неизбраниот кандидат

Член 11

Претпријатието мора во рок од 8 (осум) дена од склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран.

Претпријатието е должно на кандидатот кој не е избран во рок од 3 (три) дена да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Содржина на договорот за вработување

Член 12

Договорот за вработување се склучува во писмена форма по конечността на одлуката за избор.

Договорот за вработување се чува во персоналното досие на работникот кај претпријатието.

Примерок од склучениот договор за вработување, му се врачува на работникот на денот на потпишувањето.

Договорот за вработување содржи:

1. Податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;

2. Датум на стапување на работа;
3. 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;
4. Местото на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на претпријатието;
5. Време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
6. Одредби за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
7. Одредби за дневно или неделно работно време и распоредување на работното време;
8. Одредби за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата;
9. Одредби за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата;
10. Одредби за годишен одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор;
11. Одредби за распоредување во согласност со овој договор;
12. Наведување на општите акти на работодавачот во кој се определени условите за работа на работникот.

III ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Обврски на работникот за врачување на работната книшка

Член 13

Работникот е должен да му ја врати на претпријатието работната книшка при засновањето на работниот однос и да достави доказ за исполнување на условите за вршење на работата .

Обврски на работникот во врска со вршењето на работата

Член 14

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

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

1. Кога треба да се замени отсутен работник;
2. Кога ќе се зголеми обемот на работа на друго работно место;
3. Ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
4. Во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;

5. Неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
 6. Спречување на расипување на сировини и материјали, односно одстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
 7. Завршување на итни и неодождни работи;
 8. Кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
 9. И во други непредвидени настани кои ќе се јават во процесот на работата.
- Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Почитување на упатствата на работодавачот

Член 15

Работникот е должен да ги почитува барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос.

Почитување на прописите за заштита при работа

Член 16

Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето заради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа.

Обврска на известување

Член 17

Работникот е должен да го извести претпријатието за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски.

Работникот е должен да го известува претпријатието за сите заканувачки опасности по животот или здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат кај претпријатието или трети лица.

Забрана на штетно однесување

Член 18

Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај претпријатието, се штетни или би ги повредиле интересите на претпријатието.

Обврска за чување деловна тајна

Член 19

Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на претпријатието, кои како такви со посебен акт ќе ги определи претпријатието и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин.

Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

IV. ОБВРСКИ НА ПРЕТПРИЈАТИЕТО

Член 20

Обврска на претпријатието е на работникот да му обезбеди:

- работа
- плата, надоместоци, додатоци на плата за извршена работа
- придонеси на плата
- безбедни работни услови
- заштита на личноста на работникот
- заштита на личните податоци и документи на работникот

Мирување на правата и обврските од договорот за вработување

Член 21

На работникот му мирува работниот однос кај претпријатието (договорот за вработување не престанува да важи и претпријатието не смее да го откаже, за тоа време договорот мирува) во следните случаи:

1. Поради заминување на отслужување на воен рок, вршење на цивилна служба со надомест;
2. Ако е упатен во странство поради меѓународно-техничка или просветно културна и научна соработка;
3. Ако во согласност со претпријатието е упатен на стручно оспособување и усовршување во странство;
4. Ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;
5. Ако е избран или именуван на држава или јавна функција утврдена со закон;
6. Ако е осуден 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 претпријатието, за кој период договорот му мирува и
9. Во други случаи утврдени со закон.

Работниот однос на работникот му мирува и во случаи на точките 2, 3 и 4 од

За време на мирување на договорот за вработување, мируваат договорните и другите права (право на плата и други надоместоци), како и обврските од работен однос кои што се непосредно поврзани со вршењето на работата.

Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од 5 (пет) дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

На работник кој е избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај претпријатието, му мирува работниот однос за време на вршење на функцијата и има право во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај претпријатието за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Распоредување на работник

Член 22

Избраниот кандидат односно работникот се распоредува на работно место за кое е избран.

Работникот за време на траењето на работниот однос може да биде распореден на друго работно место ако е во рамките на неговата стручна подготовка во следните случаи:

1. Кога треба да се замени отсутен работник или работник на кого му престанал работниот однос, а работел на работни задачи кои се од интерес на претпријатието;
2. Кога работникот на работното место покажува незадоволителни резултати во работењето утврдени од непосредниот раководител;
3. Ако се очекува на другото работно место да оствари подобри резултати;
4. Ако работното место на кое се упатува е слободно односно упразнето а не трпи прекин на вршењето на работи на тоа работно место;
5. Кога е зголемен обемот на работата на работното место на кое се распоредува;
6. Ако работното место на кое работи се укинува или е намален обемот на работа;
7. Во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
8. Неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
9. Спречување на расипување на сировини и материјали, односно одстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
10. Завршување на итни и неодложни работи;
11. Кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
12. По барање на работникот, ако му биде прифатено барањето;
13. Во други случаи согласно потребите на претпријатието.

Наредба или Решение за распоредување во случаите од претходниот став, ако распоредувањето се однесува до 2 (два) месеци донесува Директорот на претпријатието, а ако распоредувањето е повеќе од 2 (два) месеци истовремено

му се откажува Договорот за вработување и му се понудува нов променет Договор за вработување.

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

Ако работникот смета дека со Решението за распоредување во случаите од став 1 од овој член е прекршено неговото право има право во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката да бара од претпријатието истото да го одстрани, при што не се задржува извршувањето на Решението за распоредување.

Ако претпријатието во рок од 8 дена од приемот на барањето не го одстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежен суд.

V-ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ, ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Вршење на приправнички стаж

Член 23

Претпријатието може да склучи договор за вработување како приправник со лице кое за прв пат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, кое има завршено најмалку IV-степен на стручна подготовка.

Траење на приправничкиот стаж

Член 24

Приправничкиот стаж може да трае најмногу до 12 (дванаесет) месеци.

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието:

1. За работни места за кои во Правилникот за систематизација е предвиден IV степен на стручна подготовка - до 6 месеци работен стаж;
2. За работни места за кои во Правилникот за систематизација е предвиден V и VI степен на стручна подготовка - до 8 месеци работен стаж;
3. За работни места за кои во Правилникот за систематизација е предвиден VII степен на стручна подготовка - до 12 месеци работен стаж.

Продолжување и скратување на приправничкиот стаж

Член 25

Времетраењето на приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време но најмногу за 6 месеци.

Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за време на оправдано отсуство кое трае подолго од 20 дена, освен за време на годишениот одмор.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на

Одлука за продолжување и скратување на приправничкиот стаж, донесува
Директорот на претпријатието по предлог на непосредниот раководител.

Изведување на приправничкиот стаж

Член 26

Приправничкиот стаж се изведува според програма за следење и оценување на приправникот, која ја изготвува претпријатието (лицето кое раководи со делот на процесот на работата во која работникот се оспособува).

Непосредниот раководител го воведува и му дава стручни упатства во работата на приправникот за време на приправничкиот стаж и му помага при подготвувањето и полагање на приправничкиот испит.

За времетраењето на приправничкиот стаж претпријатието е должно на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.

На 30 дена пред завршувањето на приправничкиот стаж, Директорот формира комисија од 3 члена која ќе утврди дали приправникот се оспособил за самостојно вршење на работата.

Членовите на комисијата мораат да имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и приправникот и три години работно искуство.

Пред истекот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит кој што е составен дел на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит, има право повторно да го полага во рок од 30 дена.

На приправникот кој и по втор пат не го положил приправничкиот испит му престанува работниот однос во претпријатието во денот кога не го положил испитот.

Член 27

Комисијата од предходниот член води записник во кој покрај основните податоци за приправникот се внесува и начинот на кој е извршена проверката и оценката дали приправникот го положил испитот.

Ограничување на отказот на приправникот од страна претпријатието

Член 28

За време на приправничкиот стаж претпријатието не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случа на спроведување постапка за престанување на претпријатието.

Пробна работа

Член 29

При склучување на договорот за вработување работникот и претпријатието можат да се договорат за пробна работа.

Пробната работа не може да биде подолга од 6 (шест) месеци.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- за работи од I до III група сложеност, до два месеци;
- за работи од IV до V група сложеност, до четири месеци ;
- за работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци ;

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

Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

Пробната работа ја следи и оценува 3 (три) члена комисија која ја формира Директорот.

Најмалку 2 (два) члена од комисијата мора да имаат ист степен на образование како што е предвидена за работното место на работникот на пробната работа.

Член 30

Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од 3 (три) работни дена.

Врз основа на оценката на комисијата за неуспешно завршената пробна работа претпријатието по изминувањето на пробната работа го откажува договорот за вработување.

Волантерски стаж

Член 31

Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волантерски стаж, меѓу претпријатието и волонтерот.

По барање на определено лице, врз основа на потребите на претпријатието одлука за склучување договор за волонтерски стаж донесува Директорот.

Во договорот за волантерски стаж се утврдува: име и презиме, живеалиште, матичен број на лицето со кое се склучува договорот, образование кое го има завршено, времетраењето на договорот, работното место, работното време, одморите, надоместокот на трошоци за превоз и храна.

Договорот за изведување волонтерски стаж мора да биде во писмена форма, а копија од истиот во рок од 3 (три) дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.

Во случај на огласување на работно место на кое работи или работел волантер, истиот има предност при вработувањето.

VI-НАЧИН НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Член 32

Договорот за вработување престанува да важи во случаите:

1. Со изминување на времето за кое бил склучен;
2. Со смрт на работникот;
3. Поради престанување на претпријатието согласно со закон;
4. Со спогодбено раскинување;
5. Со исполнување на законски услови за пензионирање;
6. Поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот;
7. Ако со правосилна одлука му е изречена казна затвор, забрана на вршење определени работи од работен однос и воспитна заштитна или безбедносна мерка поради кои неможе да работи подолго од шест месеци.

8. Со отказ од страна на работникот;
9. Со отказ од страна на претпријатието;
10. Поради престанување на потребата во претпријатието од вршење на одредени работи од деловни причини.

Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време

Член 33

Договорот за вработување на определено време престанува да важи со изминување на рокот за кој што бил склучен односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината заради која што бил склучен.

Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот. Во случаи на отворање на постапка за престанок на претпријатието, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со закон.

Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 34

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

Спогодбата од став (1) на овој член која не е склучена во писмена форма е ништавна.

Откажување на договорот за вработување со и без отказан рок

Член 35

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

Во случаи определени со член 47 од овој КД, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

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

Дозволеност на отказот

Член 36

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

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

Претпријатието може на работникот да му го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказот поврзана за однесувањето на работникот (лична причина или вина на страна на работникот) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на претпријатието (деловни причини)

Работникот и претпријатието можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, овој Договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

Причина и обврска за докажување

Член 37

Ако претпријатието го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказ утврден со закон, овој договор и друг акт на претпријатието и да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот.

Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот

Член 38

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, претпријатието мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите.

Форма и содржина на отказот

Член 39

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

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

Врачување на отказот

Член 40

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

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

Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаи на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување,

откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласна табла во седиштето на претпријатието. По изминување на 8 (осум) работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

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

Основани причини за отказ

Член 41

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

1. Работникот со своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнувањето на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос (лична причина) или
2. Работникот ги крши договорените обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и
3. Престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурални или слични причини на страна на претпријатието (деловни причини)

Претпријатието е должно во случај на откажување на договорот за вработување од деловна причина да провери дали е можно да го вработи работникот под променети услови или на други работи за кои со Правилникот за систематизација е предвиден ист или понизок степен на стручна подготовка или со работно време пократко од она што го имал утврдено со претходниот договор, односно дали е можно да се доквалификува, односно преквалификува за друга работа. Ако постои можност претпријатието на работникот му понудува склучување на променет договор за вработување.

Неосновани причини за отказ

Член 42

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

1. Членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон или колективен договор;
2. Поднесување тужба или учество во постапка против претпријатието заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;
3. Одобрено отсуство заради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството;
4. Користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
5. Отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба;
6. Други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со законот.

Понуда на нов променет договор пред отказ

Член 43

Нов променет договор за вработување се понудува во случај на распоредување на работникот од член 22 од овој КД како и:

- при промена на актот за плати и надоместоци;
- во случај на отказ при деловни причини и

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 да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 (петнаесет) дена од денот на приемот на понудата.

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

Ако работникот во случајот од став (1) на овој член не ја прифати понудата за нов променет договор за вработување, Директорот носи Одлука за откажување-престанок на работниот однос.

Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот

Член 44

Претпријатието може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на претпријатието и договорот за вработување, или ако го крши работниот ред и дисциплина.

Член 45

Претпријатието може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, во случаите утврдени во член 61 на овој Договор, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки, или писмено предупредување од претпријатието во врска со работата дека претпријатието не е задоволно од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок од 30 (триесет) дена, работникот не го подобри своето работење.

За предупредувањето на работникот треба да се извести и синдикатот во претпријатието.

Откажувањето на договорот за вработување од лични причини го утврдува Комисија составена од претставници на претпријатието и синдикатот кои ќе утврдат дали навистина работникот нема способности за извршување на работите.

Претпријатието е должно да го извести синдикатот и работникот еден месец пред да го откаже договорот за вработување.

Примерокот од предупредувањето се чува во досието на работникот.

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

Член 46

Претпријатието може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со Закон, овој договор, акт на претпријатието и

Основани причини за отказ

Член 41

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

1. Работникот со своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнувањето на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос (лична причина) или
2. Работникот ги крши договорените обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и
3. Престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурални или слични причини на страна на претпријатието (деловни причини)

Претпријатието е должно во случај на откажување на договорот за вработување од деловна причина да провери дали е можно да го вработи работникот под променети услови или на други работи за кои со Правилникот за систематизација е предвиден ист или понизок степен на стручна подготовка или со работно време пократко од она што го имал утврдено со претходниот договор, односно дали е можно да се доквалификува, односно преквалификува за друга работа. Ако постои можност претпријатието на работникот му понудува склучување на променет договор за вработување.

Неосновани причини за отказ

Член 42

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

1. Членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон или колективен договор;
2. Поднесување тужба или учество во постапка против претпријатието заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;
3. Одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството;
4. Користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
5. Отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба;
6. Други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со законот.

Понуда на нов променет договор пред отказ

Член 43

Нов променет договор за вработување се понудува во случај на распоредување на работникот од член 22 од овој КД како и:

- при промена на актот за плати и надоместоци;
- во случај на отказ при деловни причини и

1. Не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на претпријатието;
2. Не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
3. Не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
4. Не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
5. Не побара отсуство или навремено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
6. Поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не го извести претпријатието;
7. Со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
8. Настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести претпријатието;
9. Не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
10. Предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;
11. Незаконито или неовластено ги користи средствата на претпријатието;
12. Неоправдано не се јави на здравствен преглед за утврдување на здравствената способност;
13. Не се подложи на алко или нарко тест на барање на од овластен работник;
14. Врши приватна работа во работно време;
15. Евидентира присутност на работник за друг работник;
16. Попречување на еден или повеќе работници во процесот на работата со кое изразито се отежнува извршување на работните обврски;
17. Одбивање да се извршат работите или работни налози ако за тоа не постојат оправдани причини;
18. Недоставување на исправи и податоци на барање на (надлежни) овластени органи и организации;
19. Повикување на работник на одговорност односно доведување на работникот во неповолна положба од страна на претпоставените работници поради изнесена примедба или предлог или изнесено мислење на Управниот одбор или надлежен орган.
20. Погрешно евидентирање и прикажување на резултатите од работата со намера за себе или за друг да се прибави правна имотна корист.
21. Присвојување на материјални повластици како и примање на подарок и други погодности во врска со работата;
22. Прикривање на сторена повреда на работната обврска;
23. Пренесување или внесување на неточни факти намерно при што на работникот или претпријатието им се намалува угледот;
24. Грубо и непристојно однесување спрема претпоставените и другите работници во претпријатието или странките;
25. Спиенење во работно време;
26. Неморално однесување;
27. Напуштање на работното место пред да дојде замената;
28. Неовластено напуштање на работното место и обавување на работи надвор од делокругот на работите и работното место;
29. Пушење и пренесување на запалливи средства во просториите каде што тоа е забрането, односно каде што се чуваат запалливи средства;
30. Против правно присвојување и затајување на имотот на претпријатието;

31. Расипнички ги троши материјалите и суровините или ги упропастува истите со неправилно, ненаменско употребување или поради непридржување кон прописите и мерките за нивно сместување и чување;
32. Неовластено заклучување на штетни договори или други аранжмани за било какво задолжување на претпријатието;
33. Не јавување на работник на повик после работно време, со што се предизвикува пореметување во процесот на работата, односно претпријатието ќе претрпи штета;
34. Не поднесе пријава и не превземе мерки за санкционирање на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнувањето на работните обврски;
35. Ја злоупотреби дозволата за излегување издадена од овластен работник;

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

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

Член 47

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

1. Неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;
2. Го злоупотребува боледувањето;
3. Не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. Внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5. Стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на претпријатието;
6. Оддаде деловна службена или државна тајна;
7. Го злоупотребува работното место односно работната обврска со што за себе или за друг да прибави против правна имотна корист или нанесе имотна штета на претпријатието;
8. Одбие да извршува работа предвидена со договорот за вработување или друга работа предвидена со овој Договор;
9. Во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
10. Неовластено изнесува опрема, инвентар или друг материјал од претпријатието;
11. Го злоупотреби овластувањето или даденото полномошно;
12. Спречува еден или повеќе работници во работата;
13. Ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата

14. Не го известил претпријатието за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат кај претпријатието или трети лица;
15. 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 заштитата при работа;
16. Е упатен на привремен принуден одмор (ГПО), а во рок од 48 часа од денот определен со уредно доставеното известување не се јави на работа, а за причината на своето нејавување не ја извести надлежната служба во рок од 24 часа од денот кога настанала причината со писмен поднесок;
17. Организира или учествува во штрајк кој не се остварува под услови предвидени со закон и овој договор;
18. Спречува друг работник во извршувањето на работните задачи во услови на штрајк;
19. Во услови на штрајк одбие да изврши работен налог кој произлегува од актот на претпријатието, односно директорот за минимум на работи кои мора да се извршуваат за време на штрајк;
20. Самоволно го превземе раководењето со процесот на работата во услови на штрајк;
21. Врши недозволена трговија во претпријатието;
22. Спие на работно место;
23. Не ги предаде или ненавремено ги предаде на благајна наплатените пари од сметки за извршена услуга од страна на претпријатието;
24. Не се јавува на повик после работно време со што се предизвикува пореметување на процесот на работа, при што претпријатието ќе претрпи штета.
25. Внесува или чува во претпријатието огнено оружје кое не е во функција на обавување на работите од работното место;

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

Член 48

По оцена на претпријатието, со писмен налог на директорот, работникот се отстранува од претпријатието со надоместок во висина на платата на работникот до донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување ако:

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

Постапка за утврдување на повредата

Член 49

Секој работник, штом ќе сознае за кршење на работната дисциплина и неисполнувањето на работните обврски, во случаите утврдени со Закон и овој Договор, должен е веднаш без одлагање да го извести непосредниот раководител.

Непосредниот раководител кој дознал за повредата од работник или непосредно, должен е да поднесе пријава до Директорот на претпријатието.

Во пријавата се да наведат, покрај податоците за работникот и се што е битно за правилно утврдување на одговорноста.

Член 50

Директорот на претпријатието, по приемот на пријавата од предходниот член, или врз основа на лично сознание, покренува постапка за утврдување на повредата на работната дисциплина или неизвршување на работните обврски.

Постапката за утврдување на одговорноста ја води Комисија за утврдување на одговорноста при работа, формирана од Директорот.

Овластената Комисија врши стручни работи на сослушување на работникот и сведоците, обезбедува докази за сторената повреда. Во втор степен дава стручно образложение за наводите во приговорот на работникот до органот на управување и ја води целата администрација и евиденција на сите случаи на сторените повреди.

Член 51

Работникот мора да биде сослушан односно да даде писмена изјава, пред донесување на Одлуката за изрекување на мерката освен ако без оправдани причини не се јави на уредно доставената покана.

На работникот не може да му се одземе правото на одбрана.

Член 52

По спроведената постапка од член 50 и 51 од овој Договор, овластената Комисија, материјалот го доставува до Директорот на претпријатието кој со Одлука-Решение го прогласува работникот за одговорен за сторената повреда и му ја изрекува мерката престанок на работниот однос со отказ или ја запира постапката против него.

Член 53

Одлуката - Решението за утврдување на одговорноста и изречената мерка престанок на работниот однос на работникот со отказ од Директорот на претпријатието, со образложение, во писмена форма, се доставува до работникот и Општо правниот сектор за натамошна постапка.

Парична казна

Член 54

Постапка за утврдување на повредата

Член 49

Секој работник, штом ќе сознае за кршење на работната дисциплина и неисполнувањето на работните обврски, во случаите утврдени со Закон и овој Договор, должен е веднаш без одлагање да го извести непосредниот раководител.

Непосредниот раководител кој дознал за повредата од работник или непосредно, должен е да поднесе пријава до Директорот на претпријатието.

Во пријавата се да наведат, покрај податоците за работникот и се што е битно за правилно утврдување на одговорноста.

Член 50

Директорот на претпријатието, по приемот на пријавата од предходниот член, или врз основа на лично сознание, покренува постапка за утврдување на повредата на работната дисциплина или неизвршување на работните обврски.

Постапката за утврдување на одговорноста ја води Комисија за утврдување на одговорноста при работа, формирана од Директорот.

Овластената Комисија врши стручни работи на сослушување на работникот и сведоците, обезбедува докази за сторената повреда. Во втор степен дава стручно образложение за наводите во приговорот на работникот до органот на управување и ја води целата администрација и евиденција на сите случаи на сторените повреди.

Член 51

Работникот мора да биде сослушан односно да даде писмена изјава, пред донесување на Одлуката за изрекување на мерката освен ако без оправдани причини не се јави на уредно доставената покана.

На работникот не може да му се одземе правото на одбрана.

Член 52

По спроведената постапка од член 50 и 51 од овој Договор, овластената Комисија, материјалот го доставува до Директорот на претпријатието кој со Одлука-Решение го прогласува работникот за одговорен за сторената повреда и му ја изрекува мерката престанок на работниот однос со отказ или ја запира постапката против него.

Член 53

Одлуката - Решението за утврдување на одговорноста и изречената мерка престанок на работниот однос на работникот со отказ од Директорот на претпријатието, со образложение, во писмена форма, се доставува до работникот и Општо правниот сектор за натамошна постапка.

Парична казна

Член 54

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, претпријатието може на работникот наместо откажување на договорот за вработување да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од месечната плата на работникот, во траење од еден до шест месеци.

Основица за пресметување на паричната казна е месечната плата на работникот во месецот кога е изречена паричната казна.

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

Член 55

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

Член 56

Одлука - Решение за откажување на договорот за вработување и изрекување на парична казна го донесува Директорот на претпријатието.

Отказни рокови

Член 57

Работникот и претпријатието можат да го откажат договорот за вработување во законски или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот отказан рок.

Член 58

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

Минимални отказни рокови

Член 59

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е 1 (еден) месец.

Ако претпријатието го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број на работници отказниот рок е 1 (еден месец), а 2 (два) месеци во случај на престанок на работен однос на повеќе работници над 5% од вкупниот број на работници кај претпријатието пред престанокот на работниот однос.

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 60

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, претпријатието може на работникот наместо откажување на договорот за вработување да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од месечната плата на работникот, во траење од еден до шест месеци.

Основица за пресметување на паричната казна е месечната плата на работникот во месецот кога е изречена паричната казна.

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

Член 55

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

Член 56

Одлука - Решение за откажување на договорот за вработување и изрекување на парична казна го донесува Директорот на претпријатието.

Отказни рокови

Член 57

Работникот и претпријатието можат да го откажат договорот за вработување во законски или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот отказан рок.

Член 58

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

Минимални отказни рокови

Член 59

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е 1 (еден) месец.

Ако претпријатието го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број на работници отказниот рок е 1 (еден месец), а 2 (два) месеци во случај на престанок на работен однос на повеќе работници над 5% од вкупниот број на работници кај претпријатието пред престанокот на работниот однос.

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 60

Работникот и претпријатието можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок. Паричниот надоместок се утврдува во висина на платата што работникот би ја земал кога би одел на работа.

Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказан рок претпријатието е должно паричниот надоместок на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставување на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Приговор против Одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот

Член 61

Приговорот против Одлуката-Решението за откажување на договорот за вработување без отказан рок или Одлуката за отстранување од кај претпријатието, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно Решението.

Права и обврски на странките за време на отказниот рок

Член 62

За време на отказниот рок, претпријатието е должно да му овозможи на работникот отсуство од 4 (четири) часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

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

Приговор против Одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок

Член 63

Против Решението за отказ на договорот за вработување со отказан рок, работникот има право на приговор до Управниот одбор.

Приговорот се поднесува во рок од 8 (осум) дена од денот на добивањето на Решението за отказ на договорот за вработување.

Приговорот го одлага извршувањето на Решението за отказ до донесување на конечна одлука по приговорот, која се донесува во рок од 8 (осум) дена од денот на поднесувањето на приговорот.

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

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

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

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

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

Откажување на договорот за вработување поради деловни причини

Член 65

Претпријатието може на работникот да му го откаже договорот за вработување поради деловни причини кога претпријатието има намера да воведи поголеми технолошки, економски, организациони, структурални или слични промени или со престанување на потребата од работници на определени работни места кои извршуваат работни задачи кои не се од основната дејност на претпријатието.

Обврска за известување при отказ на поголем број работници од деловни причини

Член 66

Претпријатието за намерата, а најдоцна 30 (триесет) дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работен однос на поголем број на работници од деловни причини, должен е претходно да ги информира работниците и Синдикатот.

Претпријатието е должно да се консултира и советува со Синдикатот за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици, а особено мерките кои ќе се преземат за ублажување на неговите последици од престанокот на работниот однос а особено за:

1. Вработување во друго претпријатието со преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка;

2. Ограничување на бројот на нови вработувања;

3. Утврдување на намалувањето на бројот на вработените со цел да се овозможи природен одлив на работната сила со обезбедување социјален пакет договорен помеѓу Синдикатот и Органот на управување;

4. Внатрешно распоредување на работниците;

5. Ограничување на прекувремената работа;

6. Скратување на работното време;

7. Преквалификација или доквалификација на работниците.

По завршувањето на консултирањето од ставот 1 на овој член за причините на потребата од престанување на потребата од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници како и за предвидениот рок во кој што ќе престане потребата од работа на работниците, претпријатието е должно писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработувањето.

Содржина на Одлуката

Член 67

Управниот одбор донесува Одлука за утврдување на престанувањето на потребата од работа на определен број работници од деловни причини, по претходно добиена писмена согласност од страна на Синдикатот.

По донесувањето на Одлуката Управниот одбор е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците.

Одлуката мора да содржи:

1. Анализа на постојна состојба на претпријатието;
2. Причините за престанокот на потребата од работа на работниците;
3. Предвидениот број и категоријата на вишокот на работници (по вид и степен на квалификација);
4. Предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците;
5. Начинот на решавање на правата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување;

Член 68

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

Член 69

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

1. Успешноста на работењето;
2. Стручната подготовка и квалификација;
3. Работниот стаж во претпријатието;
4. Возраста;
5. Здравствена состојба - инвалидност;
6. Економско-социјалната состојба.

Член 70

1. Критериумот успешност на работењето на работникот се вреднува според следните мерила:

- Работникот постигнува натпросечна успешност во работата..... 40 бода
- Работникот постигнува просечна успешност во работата..... 30 бода
- Работникот постигнува задоволителна успешност во работата..... 20 бода
- Работникот не постигнува успешност во работата..... 10 бода

Успешноста на работењето на работникот на предлог на непосредниот раководител на работникот ја цени Комисија на претпријатието, во која задолжително учествуваат и претставници на синдикатот.

Комисијата од претходниот став ја води целата постапка при утврдувањето на

бројот на работниците на кои ќе им престане договорот за вработување поради деловни причини.

2. Критериумот стручна подготовка и квалификација се вреднува според следните мерила:

- VII, степен 40 бода
- VI, V степен 30 бода
- IV и III степен 20 бода
- II и I степен 10 бода

3. Критериумот работен стаж се вреднува според следните мерила:

- до 10 години..... 10 бода
- над 10 до 20 години..... 20 бода
- од 20 до 30 години..... 30 бода
- над 30 години..... 40 бода

4. Критериумот возраст се вреднува според следните мерила:

- возраст до 30 години..... 10 бода
- возраст од 30 до 40 години..... 20 бода
- возраст од 40 до 50 години..... 30 бода
- возраст над 50 години..... 40 бода

5. Критериумот здравствена состојба-инвалидност се вреднува според следните мерила:

- инвалидност која настанала во врска со работата и професионално заболување во врска со работата..... 10 бода

6. 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 плата во Републиката.

На кои работници ќе им престане работниот однос со отказ од деловни причини по основа критериумите утврдени во овој Договор, се утврдува врз основа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат работниците.

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

Член 71

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

1. Работничката 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 барчните другари што се вработени во исто претпријатие;
6. Работник кој има 5 години за остварување право на пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници помлади од 18 години;

9. Работници додека им тече приправничкиот стаж;
10. Членовите на органот на Синдикалната организација во претпријатието, членовите на Претседателството на СУТКОЗ на РМ и членови во повисоките органи на синдикатот.
11. Други работници на кои им мируваат правата од работен однос.

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 72

Претпријатието, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони, структурални и слични промени) поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

1. Вработување во друго претпријатие без огласување, со превземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;
2. Стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа во истото или друго претпријатие) или
3. Нов договор за вработување на друго работно место за кое е предвиден ист или еден степен понизок степен на стручна подготовка или помалку работни часови од полното работно време.

Испратнина

Член 73

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, претпријатието е должно на работникот да му исплати испратнина и тоа:

1. До 5 (пет) години поминати во работен однос - во висина од една плата;
2. Од 5 (пет) до 10 (десет) години поминати во работен однос - во висина од две плати;
3. Од 10 (десет) до 15 (петнаесет) години поминати во работен однос-во висина од три плати;
4. Од 15 (петнаесет) до 20 (дваесет) години поминати во работен однос - во висина од четири плати;
5. Од 20 (дваесет) до 25 (дваесет и пет) години поминати во работен однос - во висина од пет плати;
6. Од 25 (дваесетипет) до 30 (триесет) години поминати во работен однос - во висина од шест плати;
7. Над 30 (триесет) години поминати во работен однос - во висина од осум плати.

Претпријатието во зависност од финансиските можности може да исплати и повисок износ на испратнина од став 1 на овој член.

Основицата за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните 6 месеци пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Под работен однос во смисла на став 1 од овој член, се смета времето поминато во работен однос во исто претпријатие и работниот однос кај претходното претпријатие, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последното претпријатие.

Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

Претпријатието, односно, работникот кој тој ќе го овласти со заклучување на работниот стаж во работната книшка, го евидентира и искористеното право на испратнина.

Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на претпријатието, односно работникот се ништавни.

Обврски и права при откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 74

Ако претпријатието го откаже договорот за вработување на работникот поради деловни причини, претпријатието не може на истите работи со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во рок од 1 (една) година од денот на престанокот на работниот однос

Ако пред истекот на рокот од став 1 на овој член настане потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му престанал работниот однос.

Кога работниот однос на работникот му престанува со отказ даден од страна на претпријатието 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.

Отказ од страна на претпријатието

Член 75

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

1. На работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која неможе да врши работи подолго од 6 месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од 6 месеца и
2. Работникот не ја изврши успешно пробната работа.

Отказ од страна на работникот

Член 76

Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил претпријатието на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување во случаи определени во Законот за работните односи.

Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство

Член 77

Претпријатието не смее да го откаже договорот за вработување на жената работник за време на бременост, раѓање и родителство и отсуство поради неа и чување на деца, освен ако ова право го користи таткото или посвоителот на детето.

Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда

Член 78

Ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа, ако тоа го бара.

Покрај враќањето на работа, претпријатието е должно на работникот да му исплати надомест на штета во висина на 70% од изгубената заработувачка, согласно со закон, овој договор и да му уплати придонеси за задолжително социјално осигурување.

Надоместокот на штета се намалува за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено до завршување на спорот, да нареди негово враќање на работа.

Ако судот со правосилна одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета, зависно од траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот.

Одлуката од ставот 1 на овој член судот може да ја донесе и на барање на претпријатието ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни не е можен.

Претпријатието и работникот можат барањето за престанок на договорот за работа да го поднесат до окончување на главната расправа пред првостепениот суд.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдена трајна неспособност за работа.

Член 79

Договорот за вработување престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност.

VII-ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

Вид на плаќање

Член 80

Работникот има право на заработувачка -плата согласно со закон, овој Договор и договорот за вработување. Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма.

Придонесите и даноците на плата на работникот ги плаќа претпријатието со исплатата на платата.

При исплатата претпријатието мора да го почитува најнискиот износ определен со овој Договор во согласност со закон кој непосредно го обврзува

Платата на работникот се состои од:
- основна плата,
- дел од плата за работна успешност и
- додатоци на плата

Основна плата
Член 81

Основната плата се определува земајќи ги во предвид барањата на работното место (стручната подготовка, сложеноста и одговорноста на работното место) за кое работникот го склучил договорот за вработување.

Најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи претставува основна плата.

Основната плата - бројот на бодовите по работни места е определена во Правилникот за систематизација на претпријатието и Договорот за вработување.

Основната плата на работникот не може да биде утврдена пониско од најниската плата утврдена за степенот на сложеност-групата на сложеност на работи во кој се класифицирани работите на работното место на работникот.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена според закон, гранковиот колективен договор и овој Договор.

Член 82

Основната плата за одделни работни места се утврдува така што износот на најниската плата се множи со степенот на коефициентот на сложеност на одделната група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи врз основа на договорот за вработување.

Работите, односно работните места се групираат во 9 групи на сложеност.

Коефициентите на сложеност на работното место кои се применуваат при утврдувањето на основната плата се:

Група	Степен на сложеност
I - Работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование (основно образование или без основно образование).....	1,00
II - Помалку сложени работи и задачи, со помош на едноставни средства на труд за кои се доволни усмени упатства (професионално образование по завршување на основно образование - ПК).....	1,25
III - Средно-сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појави на нови работи (образование кое трае 3 години - KB).....	1,45
IV - Посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација (средно образование кое трае 4 години).....	1,60

- V - Сложени работи и задачи кои бараат повисок степен на самостојност во нивното извршување (средно образование со квалификационен испит или одредена специјализација - ВКВ) 1,80
- VI - Работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување (вишо образование).. 2,10
- VII - Работи кои бараат дополнително познавање на подрачјето на кое се работи со самостојност и креативност во нивното извршување(високо образование) 2,70
- VIII - Сложени работи зависни од работната иницијатива и креативност на работникот,проектирање на работата и задачите (магистерско образование) 3,20
- IX - Многу сложени работи кои бараат иницијатива и креативност на работникот со додатни специјалистички знаења потребни за нивно обавување (доктори на науки)..... 3,50

Висината на основната плата се изразува во број на бодови.

Основната плата за секое работно место се пресметува со множење на бројот на бодовите по работни места со вредноста на бодот.

Вредноста на бодот ја утврдува финансиот сектор спрема масата на средства.

На работните места за кои со акт на претпријатието е предвидена алтернативна стручна подготовка, како основа за определување на степенот на сложеност на работите на работното место се зема поповолната алтернатива за работникот.

Плата за работната успешност

Член 83

Работната успешност на работникот се определува во зависност од домаќинскиот однос на работникот кон работата, обемот и квалитетот на извршената работа и согласно покажаните резултати во текот на месецот при што основната плата може да му се зголеми до 30%.

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

Ред.бр.	Критериум	Процент
1.	Домаќинско работење	
	Навремено извршување на работите	До + 5%
	Остварена продуктивност на трудот	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

1. Домаќинското работење на работникот се определува според следните критериуми:

- навремено извршување на работите;
- остварена продуктивност на трудот;
- заштеди во процесот на работата и
- ефикасност во користењето на работното време.

Навремено извршување на работите се утврдува во зависност од тоа дали работите се завршени во роковите определени во програмите и плановите за работа и со потребите на процесот на работата.

Остварена продуктивност на трудот се утврдува во зависност од примената на вообичаените методи за работа, користењето на средствата и постигнувањето на стандардни резултати во упаството 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. Критериумот ефикасност во користењето на работното време не се применува за работните денови кога работникот користи отсуство од работа со надомест на плата.

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

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

Член 84

Работната успешност и процентот на зголемување на основната плата на работникот на предлог на непосредниот раководител на работникот ја утврдува Директорот, а на раководните работници тој лично.

Процентуално учество на критериумите на член 100 од овој Договор во зголемување на основната плата се искажува во пресметковната листа за исплатената плата на работникот.

Додатоци на плата

Член 85

Додатоците на плата се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа: за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, продолжена работа, работа во недела, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж и работен стаж во претпријатие (сталност).

Основната плата на работникот се зголемува најмалку по час за :

- работа во смени за

5%

- работа ноќе за 35%
- прдолжена- прекувремена работа за 35%
- дежурство за 20%
- работа во празник и сабота и недела 50%
- За работа во денови на празници и неработни денови, утврдени со Закон, работникот има право на надомест на плата што му припаѓа кога во тие денови не работи и плата за поминатите часови на работа зголемени за 50%.
- Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.
- За сексја измината година работен стаж, на работникот му се исплатува додаток на основната плата во висина од 0,5% но не повеќе од 20% за целокупниот стаж и 0,25% за секоја година работен стаж во ЈКП (сталност).
- За редовно идење на работа работникот добива додаток на плата на начин и под услови определени со Одлука на Управен одбор.
- Правото на зголемен надоместок по основ на работа во смени работникот го остварува само доколку континуирано цел месец работи во смени.

Надоместок на плата

Член 86

Работникот има право на надоместок на плата за цело време на отсуство од работа во случаи :

- За време на платено отсуство ;
- Во случаи определени со закон и овој Договор,
- Во случаи кога не работи од причини на страна на претпријатието.

Претпријатието е должно да му исплати надоместок на плата во случаите на отсуство од работа поради :

1. Користење годишен одмор,
2. Користење платен вонреден одмор,
3. Дообразување за потребите на претпријатието,
4. Со закон определените празници,
5. Боледување,
6. Од работа слободни денови,
7. Кога работникот не работи од причини на страна на претпријатието,
8. За време на привремен принуден одмор;
9. Доброволно дарување на крв

Член 87

Претпријатието исплаќа надоместок на плата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 21 ден (до 7 дена 70%, до 14 дена 80% и над 14 дена 90%) од платата што ја примил во претходниот месец.

Боледување над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

За боледувања предизвикани од повреда при работа или професионално заболување надоместокот изнесува 100%.

Во случај на отворање на ново боледување во рок од 3 дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди неговото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

Член 88

Претпријатието може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за плата, исто така и во случај кога така е одредено со закон или друг пропис.

Член 89

Ако работникот неможе да ја врши работата поради виша сила има право на половина од платата, на која инаку би имал право, кога би работел.

Член 90

За време на привремен принуден одмор работникот добива 70% од платата што би ја добивал кога би работел.

Член 91

Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, претпријатието е должно на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од неговата просечната платата, остварена за период до 3 месеци во тековната година.

Надоместување на трошоци поврзани со работата

Член 92

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

1. Исхрана за време на работа;
2. Превоз до и од работа;
3. Службено патување;
4. Теренски додаток;
5. Користење на приватен автомобил за службени потреби;
6. Одвоен живот од семејството;
7. Смрт на работникот или член на неговото семејство;
8. Потешки последици од елементарни непогоди;
9. Непрекинатото боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување;
10. Јубилејни награди;
11. Отпремнина при заминување во пензија;
12. Надоместок за годишен одмор и новогодишен надоместок.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците од претходниот став, представува просечна месечна плата во Републиката исплатена во претходните три месеци.

Член 93

Работникот има право на исхрана во текот на работниот ден.

Право на исхрана има и работник кој работи со скратено работно време, но не пократко од 4 часа како и приправникот и волонтерот.

Висината на надоместокот за исхрана за време на работа изнесува 25% од основицата, доколку исхраната се исплатува во паричен износ;

Надоместокот за исхрана се исплаќа и на работниците кои се на боледување поради повреда при работа и од професионално заболување.

Надомест за исхрана се исплатува во месецот за тековниот месец.

Работникот нема право на надоместок за исхрана за време на боледување, службено патување, годишен одмор, платено или неплатено отсуство и кога е под суспензија.

Член 94

На работникот на кого не му е обезбеден превоз до и од работа, а од местото на живеење до работното место е организиран јавен превоз, му се исплатува надоместок на трошоците за превоз над 2 км., во висина на возниот билет.

Член 95

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

Дневница за службено патување не следува на релации пократки од 70 км освен ако времето поминато на службен пат е подолго од 12 часа кога се исплаќа дневница во висина од 50%.

За службени патувања во странство дневниците се исплатуваат во висина пропишана за рабтниците во органите на управата.

Член 96

Теренскиот додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.) вон седиштето на претпријатието изнесува 75% од висината на дневниците за службено патување која се исплатува во тој период.

Работникот го користи правото на ова примање во целост само кога нема организирано сместување, исхрана и сл.

Доколку на работникот му е обезбедено сместување или исхрана или двата услова, примањето се намалува за по 25% поединечно или 50% вкупно.

Примањето по основ на теренски додаток може да се исплати до еден месец работа на терен.

Член 97

Работникот има право на надомест за користење на приватен автомобил за потребите на претпријатието во висина од 30% од цената на литар гориво за соодветното возило за поминат километар со патен налог.

Член 98

Работникот има право на надомест за одвоен живот согласно договорот за вработување кога е упатен на работа вон од седиштето на претпријатието над два месеца, во висина од најмалку 60% од просечна месечна плата во стопанството на Републиката исплатена во претходните три месеци.

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

Член 99

Надоместокот за службено патување, теренскиот додаток и надоместокот за исхрана меѓусебно се исклучуваат.

Член 100

Во случај на смрт на работник, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на трикратен износ од просечната месечна плата исплатена во Републиката во претходните три месеци.

Во случај на смрт на работник предизвикана од несреќа при работа, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на петкратен износ од просечната месечна плата исплатена во Републиката во претходните три месеци.

Во случај на смрт на член на потесното семејство на работникот (брачен другар, дете или родители доколку живеат во заедничко домаќинство) му се исплатува надоместок во висина од две просечни месечни плати исплатени во Републиката во претходните три месеци.

Член 101

За потешки последици од елементарни непогоди, на работникот му се исплатува надоместок најмалку во висина од една просечна месечна плата исплатена во Републиката во претходните три месеци.

За непрекинато боледување, подолго од 6 месеци, поради повреда на работа или професионално заболување на работникот му се исплатува надоместок во висина од една просечна месечна плата исплатени во Републиката во претходните три месеци.

Член 102

За непрекината работа кај претпријатието на работникот му се исплатува јубилејна награда за навршени 10, 20 и 30 години работа.

Висината на јубилејната награда изнесува:

- за 10 години..... до 100%;
- за 20 години..... до 140%;
- за 30 години..... до 200%;

од просечната месечна плата во стопанството на Републиката исплатена во претходните три месеци.

Член 103

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина од три просечни месечни плати исплатени во Републиката во претходните три месеци, просечната исплатена плата кај претпријатието, односно просечната плата на работникот, ако тоа е поповолно за работникот.

Член 104

За деновите поминати на годишен одмор работникот добива регрес за годишен одмор во висина до една просечно исплатената нето плата во стопанството на Републиката во последните три месеци, доколку претпријатието има можност.

36
Работникот им право на новогодишен надоместок во висина од најмалку 60% од просечно исплатената нето плата во стопанството на Републиката во последните три месеци доколку има можност за тоа.

Исплата на приправниците

Член 105

За време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа надоместок во висина од 80% од основната плата определена за работното место за кое се оспособува.

Еднакво плаќање на мажи и жени

Член 106

Претпријатието е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот. Одредбите на договорот за вработување кои се во спротивност со став 1 на овој член се ништавни.

Ден на исплаќањето

Член 107

Платата се исплаќа за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец. Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период. Претпријатието е должен при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година на работникот да му достави и писмена пресметка на плата за платниот период.

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата.

Член 108

Претпријатието може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи.

Сите одредби на договорот за вработување кои определуваат друг начин на задржување на исплатата се ништавни.

Претпријатието не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата.

Работникот не смее да даде согласност од ставот 2 на овој член пред настанувањето на побарувањето на претпријатието.

Застареност

Член 109

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

Полно работно време
Член 110

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела по правило трае пет работни дена.

Распоредувањето на работното време се врши со План кој го носи Управниот одбор, според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците.

За одделни работни места на ниво на претпријатие може да се воведат и шестодневна работна недела, при што вкупното неделно работно време не може да биде подолго од 40 работни часа.

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

Претпријатието, 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 полното работно време во текот на една недела во текот на една година, за што одлучува Директорот.

Работникот кој поради прерасподелбата на работното време во текот на една календарска година поминал повеќе часа на работа отколку што е определено во ставот 6 на овој член може да бара одработените часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време и да му се сметаат како работен стаж, така што вкупниот годишен работен стаж да не изнесува повеќе од 12 месеци во една година или пак да му се пресметуваат во слободни денови.

Член 111

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие што штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се острани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, но не пократко од 36 часа во работната недела.

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

Работните места со особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи и должината на траењето на работното време на тие места ги утврдува Управниот одбор на работодавачот, со тоа што е должен предетходно да побара мислење од репрезентативниот Синдикат за штетното дејство на посебните услови за работа и за начинот на нивното остранување. Посебните услови за работа на работни места со зголемена опасност од повреди и заболувања при работа, за секое работно место одделно, се утврдуваат со Правилникот за систематизација.

Член 112

Кога работата е организирана во смени, претпријатието може да воведат работно време пократко од 40 часа во работната недела (скратено работно време) но не пократко од 36 часа.

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

Претпријатието врз основа на претходно изготвен елаборат, односно анализа и добиено мислење од репрезентативниот Синдикат го утврдува работното време пократко од полното работно време, на работните места на кои работата се врши во три односно четири смени, под услов тоа скратување да

придонесе за зголемувањето на продуктивноста на трудот и да не се нарушува процесот во работата.

Работникот кој работи во смена не смее да го напушти работното место се додека не добие замена.

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.

Член 114

Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување поради инвалидност и во согласност со прописите за здравствено осигурување поради 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 вистинските работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време.

Прекувремена работа

Член 115

Работникот е должен по усмено или писмено барање на претпријатието да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа) во случаи :

1. На исклучително зголемување на обемот на работа ;
2. Кога е потребно продолжување на деловниот или производствениот процес;
3. Кога е треба да се отстрани оштетување на средствата за работа, за да не дојде до прекин на работниот процес;
4. Кога е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето, имотот и прометот;
5. Во други случаи на завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање.

Во случаите од претходниот став, 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 10 часа во текот на една недела, и најмногу 190 часа годишно.

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

Работникот кој работел прекувремено над 150 часа годишно, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 работен ден во текот на годината има право на додаток на плата во висина на една просечна плата во Републиката, освен отсутството од работа по основ на повреда при работа и професионално заболување.

Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа

Член 116

Работникот е должен да ја врши работата преку полното или договореното пократко работно време на своето работно место или други работи во врска со отстранување или спречување на последиците, во случаите на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува.

Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

Забрана за вршење работа подолго од полното работно време

Член 117

Претпријатието не смее да наложи работа подолга од полното работно време:

1. Ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
2. На работникот жена, во согласност со одредбите на ЗРО, поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
3. На мајка со дете до 3 години старост и самохран родител со дете до 7 години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремената работа;
4. На повозрасен работник (жена 57, маж 59 години);
5. На работник кој не наполнил 18 години возраст.
6. На работник на кој врз основа на мислење на лекарската комисија, поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
7. На работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Нокна работа

Член 118

Како нокна работа се смета работењето во времето меѓу 22,00 и 6,00 часот наредниот ден.

Ако со распоредувањето на работното време е одредена нокна работна смена, за нокно работење се сметаат 8 непрекинати часа меѓу 22,00 и 7,00 часот идниот ден.

Пред воведувањето на нокната работа која се врши со работници кои редовно работат ноќе претпријатието најмалку еднаш годишно треба да се консултира со репрезентативниот синдикат во поглед на:

- облици на нокно работење;
- мерките за заштита при работа и мерките за социјална заштита.

Претпријатието е должно на работниците кои работат ноќе да им обезбеди: подолг одмор, соодветна храна, обезбеден превоз, стручно раководство на работниот процес и вонреден лекарски преглед.

IX.-ПАУЗИ И ОДМОРИ

Пауза за време на работното време

Член 119

За време на дневното работно време, работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути .

Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4-часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

Паузата може да се одреди дури по 1 час работа и најдоцна 3 часа пред крајот на работното време.

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

Одмор меѓу два последователни работни дена

Член 120

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

Неделен одмор

Член 121

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато.

Ден на неделниот одмор по правило е недела.

Заради објективни, технички и организациони причини може на работникот да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

Деновите на одмор на работниците кои работат во смени се утврдува со месечниот распоред.

Годишен одмор

Член 122

Работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена.

Траењето на годишниот одмор го утврдува Директорот на претпријатието со Решение, врз основа на критериумите утврдени со закон и овој Договор.

На работникот, кој во календарската година има шест месеци работен стаж му се обезбедува користење на годишен одмор во траење од 20 работни дена, зголемен според следните критериуми:

- Должина на работното искуство (работен стаж); ✓
- Сложеност на работите на работното место; ✓
- Работа во смени;
- Придонесот во работата;
- Социјалните услови;
- Неповолни услови за работа.

1. Според должината на работното искуство (работен стаж), годишниот одмор се зголемува:

- до 10 години работно искуство (стаж).....за.. 1 работен ден;
- од 10 до 20 години работно искуство (стаж).....за.. 2 работни дена;
- од 20 до 30 години работно искуство (стаж).....за.. 3 работни дена;
- над 30 години работно искуство (стаж).....за.. 4 работни дена.

2. Според сложеност на работите на работното место, годишниот одмор се зголемува на работниците:

- со посебни овластувања и одговорност за..... 4 работни дена;
- кои работат со ВИИ и ВИ степен на сложеност за Щ..... 3 работни дена;
- кои работат со В, ИВ и ИИИ степен на сложеност заЩЦ.. 2 работни дена;
- останати..... 1 работен ден ;

3. Работник кој работи во смени за.. 1 в

4. Според социјалните услови

- самохран родител со 1 дете до 7 години возраст за.. 1 в
- самохран родител со повеќе деца до 7 години возраст за.. 2 в

Должината на годишниот одмор по сите горе наведени основи не може да изнесува повеќе од 26 работни дена.

Горната граница на годишниот одмор може да се зголеми за уште 3 (три) дена во следните случаи:

- на работници помлади од 18 години;
- на инвалид на труд;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување;
- работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток;
- на повозрасен работник и тоа 57 години - жена и 59 години - маж.

Член 123

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

Стекнување на право на годишен одмор

Член 124

Работникот се стекнува со правото на цел годишен одмор кога ќе оствари непрекината работа од најмалку 6 (шест) месеци (во тековната година), без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Право на пропорционален дел од годишниот одмор

Член 125

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по 1/12 од годишниот одмор од секој месец работа ако:

1. Во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со право на целосен годишен одмор;
2. Му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор и
3. Работниот однос во тековната календарска година му престанал пред први јули.

При пресметувањето на пропорционалниот дел на годишниот одмор најмалку половината од денот се заокружува на цел ден од годишниот одмор.

Користење на годишниот одмор

Член 126

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година. Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена.

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

Годишниот одмор кој што не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година, ако во календарската година, во која што му бил одреден одморот, работел најмалку 6 месеца.

Користење на годишниот одмор во случај на склучување на договор за вработување со друг претпријатието

Член 127

Работникот го користи годишниот одмор кај претпријатието кај кого стекнал право на негово користење, освен ако со претпријатието поинаку не се договорил.

По престанување на работниот однос претпријатието е должно да му даде на работникот потврда за искористен годишен одмор.

Начин на користење на годишниот одмор

Член 128

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

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

Плаќање на неискористениот дел на годишниот одмор

Член 129

Работникот по престанувањето на работниот однос има право на обештетување за неискористениот дел од годишниот одмор.

Ништавна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор или обештетување за годишниот одмор во случаите од став 1 на овој член.

Платен одмор

Член 130

Работникот има право на платен одмор-отсуство, заради лични и семејни околности до 7 (седум) работни дена во текот на една календарска година во следните случаи:

- стапување во брак 5 дена;
- за стапување во брак на деца 3 дена;
- за раѓање или посвојување на дете 2 дена;
- за смрт на сопружник или дете 5 дена;
- за смрт на родител, брат или сестра 2 дена;
- за смрт на родител на сопружник 2 дена;
- за смрт на дедо или баба 1 дена;
- за полагање на стручен испит 3 дена;
- за потребите на претпријатието 3 дена;
- за селидба на семејството од едно во друго место 3 дена;
- за елементарни непогоди 3 дена;
- за секое давање крв по 2 дена;

Во случаите од став еден на овој член, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на која се остварува, без оглед на барањето на процесот на работата на работното место на работникот

Деновите на платен одмор по сите основи, не може да изнесуваат повеќе од 7 (седум) работни дена.

Отсуства

Член 131

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

- За време на празниците на Република Македонија, кои се определени како слободни денови од работа;
- За време на неспособност на работа поради заболување или повреда до 21 работен ден;
- За време на образување, дошколување и оспособување за потреби на претпријатието.
- Право на платено отсуство од работа во траење од 4 часа неделно, има и работникот на кого работниот однос му престанува со отказ, заради барање ново вработување;

Отсуство од работа поради празнување

Член 132

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Македонија, кои што се определени како слободни денови од работа и за другите со закон определени слободни денови.

Правото од став 1 на овој член на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден.

Отсуство од работа поради неспособност за работа поради заболување или повреда
Член 133

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата во случаи на временна неспособност за работа поради заболување или повреда до 21 работен ден и во други случаи во согласност со прописите за здравственото осигурување.

Отсуство од работа заради вршење на функција или обврски од посебни закони

Член 134

Правото на отсуство од работа со надоместок на плата има работникот заради вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, како и работникот кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбрамбени должности и должности на заштита и спасување, освен служење на воен рок, или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго), на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон.

Член 135

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Неплатено отсуство

Член 136

Работникот може да отсуствува од работа без надоместок на плата и придонеси од плата, најдолго 3 (три) месеца во текот на календарската година во следните случаи:

- Неодложни лични работи;
- Патување во странство;
- Нега на член на семејство кој не е медицински индициран;
- Специјализација и стручно усовршување што не е за потребите на претпријатието;
- Изградба и поправка на куќа или стан;
- Лекување на своја сметка;
- За школување и припремање на испити;
- Учество на културни приредби;
- и други оправдани случаи по барање на работникот утврдени од претпријатието.

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

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

Претпријатието, може да го одбие барањето за отсуство ако отсуството

неповолно би се одразило на процесот на работата.
Решение за отсуство на работникот од работа со надомест или без надомест на плата донесува Директорот на претпријатието во согласност со потребите на процесот на работата.

X-ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Права и должности за образование на работниците

Член 137

Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел на одржување односно унапредување на способноста за работата на работното место, како и зачувување на работното место.

Претпријатието е должно да им обезбеди образование, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците претпријатието има право работникот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

Член 138

Потребните средства за финансирање на едукацијата и стручното оспособување и усовршување се предвидуваат во оперативниот план.

Решение за упатување на работниците за образование, дошколување и оспособување во земјата и странство донесува Директорот на претпријатието.

Член 139

За време на отсутност од работа поради образование, дошколување и оспособување, работникот кога е упатен од страна на претпријатието, му припаѓа плата како да е на работа.

Член 140

Доколку во претпријатието се појави потреба од упатување на одреден работник на образование, дошколување и оспособување, претпријатието со работникот кој ќе биде упатен на образование, дошколување и оспособување, склучува писмен договор во кој ќе бидат регулирани сите права и обврски.

Член 141

Работникот кој бил упатен на образование, дошколување и оспособување, а за таа намера претпријатието потрошило од 500 до 1000 евра, во текот на годината, работникот е должен да остане на работа кај претпријатието една година по завршувањето на образование, дошколување и оспособување, односно за секои понатамошни потрошени 1000 евра по една година работа кај претпријатието.

Член 142

Доколку работникот по свое барање, бара поништување на договорот за вработување, должен е пред поништувањето на истиот да ги врати во полн износ средствата потрошени за неговото образование, дошколување и оспособување, со пресметана законска затезна камата.

Член 143

Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование согласно со овој договор.

XI-НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Одговорност на работниците за штетата

Член 144

Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвикува штета на претпријатието, должен е да ја надомести.

Ако повеќе работници предизвикуваат штета, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што го предизвикал.

Ако за секој работник не може да се утврди колкав дел од штетата предизвикал сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови.

Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие за штетата се солидарно одговорни.

Ако работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, претпријатието е должно на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на претпријатието.

Паушално обештетување

Член 145

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

Висината на надоместокот на направената штета може да се намали или да се прости ако е направена ненамерно односно ако работникот имал совесен однос кон работата.

Постапка за надомест на на штета

Член 146

Работникот кој дознал за причинетата штета, грешка во работењето, загуби во работењето, должен е веднаш без одлагање да го извести својот непосреден раководител или Директорот.

Пријавувањето на штетата се врши усмено или писмено.

Барање за надомест на штета

Член 147

Непосредниот раководител во рок од 8 дена од денот на дознавањето за сторената штета и за сторителот на истата, поднесува писмена пријава со сите докази до Директорот на претпријатието.

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.

Врз основа на поднесената пријава или лично сознание Директорот поведува постапка за утврдување и наплата на штетата.

Постапката од став 3 на овој член ја спроведува Комисија од 3 члена, формирана од Директорот.

Член 148

Комисијата од претходниот член во рок од 20 дена од приемот на Решението, ги испитува сите факти и докази кои се од влијание за правилно утврдување на причините поради кои настанала штетата, околностите под кои таа настанала, нејзината висина и кој ја причинил настанатата штета, со сослушување на сторителот на штетата и сведоците, увид на лице место, увид во книговодствената документација и изведување на други докази.

Висината на штетата од став 1 на овој член Комисијата ја утврдува врз основа документација на претпријатието, пазарната цена или ценовник за вредноста на оштетеното добро.

Комисијата за надомест на штета е должна на работникот против кого е поведена постапка за надомест на штета да му овозможи писмено да се изјасни за сите околности кои се од битно влијание за утврдување на неговата материјална одговорност.

За утврдената фактичка состојба, Комисијата составува Записник, кој записник заедно со своето мислење во рок од 5 дена го доставува до Директорот.

Член 149

Врз основа на доставениот записник и мислење на Комисијата, Директорот на претпријатието во рок од 8 дена од приемот носи Решение за надомест на штета.

Член 150

Против Решението за надомест на штетата, незадоволниот работник има право на приговор до Управниот одбор во рок од 8 дена од денот на приемот на Решението.

Одлуката на Управниот одбор по повод приговорот од претходниот став на овој член е конечна.

Работникот кој му причинил штета на претпријатието е должен истата да му ја надомести веднаш по конечноста на Одлуката за надомест на штета донесена од Директорот на претпријатието.

По лично барање на работникот, претпријатието и работникот кој направил штета може да се договорат да паричниот износ на утврдената штета му се задржува од платата во рати.

Член 151

По предлог на Директорот, Управниот одбор може да го ослободи работникот од плаќање надомест на штета во целина или делумно во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена штетата, поранешното однесување и работа на работникот, висината на штетата и нејзиниот одраз врз понатамошното работење на претпријатието.

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

- Да го заштити сопственото и здравјето и животот на други работници;
- Да спречи настапување на поголема штета, и
- Ако ги презел сите неопходни дејствија за нејзино спречување.

Одлука за ослободување донесува Управниот одбор на претпријатието.

Член 152

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

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

Член 153

Ако на работникот му е предизвикана штета при работата или во врска со работата, претпријатието е должно да му ја надомести штетата, според општите начела на одговорност за надомест на штета утврдени во Законот за облигациони односи.

Одговорноста за обештетување на претпријатието се однесува исто така и на штетата која претпријатието ја предизвикало со кршењето на правата на работникот од работен однос.

XII-ПОСЕБНА ЗАШТИТА

Член 154

Претпријатието е должно да ги обезбеди потребните услови за заштита при работа во согласност со Закон, овој Колективен договор и Правилникот за заштита при работа.

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

Во областа на заштитата при работа за остварувањето на правата и обврските учествува и Синдикатот во согласност со закон, овој Договор и општ акт на претпријатието.

Претпријатието е должно покрај обезбедувањето на мерките од претходниот став, колективно да ги осигура работниците за случај на смрт или трајна инвалидност од повреда на работа, на сопствен товар и под еднакви услови за сите работници.

При стапувањето на работа претпријатието е должен да го запознае работникот со сите опасности на работа, со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа, како и со обврските на употреба на заштитните средства согласно Правилникот за заштита при работа.

За утврдување на здравствената, физичката и психичката способност за извршување на работи и работни задачи со зголемена опасност од повреди и

заболување, претпријатието е должно да го упати работникот на периодични здравствени прегледи.

Член 155

Работникот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со внимание заради обезбедување на својот живот и здравје, како и на животот и здравјето на другите работници и граѓаните.

Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето, поради тоа што не се спроведени пропишаните мерки за заштита при работа, се додека не се отстранат причините кои ја нарушиле безбедноста на работното место.

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

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

Во случај од став 2, 3 и 4 на овој член, работникот правото да одбие да работи мора писмено да го образложи со лична изјава.

Во случај од став 2, 3, 4 а во врска со став 5 на овој член, претпријатието е должно веднаш да превземе мерки за отстранување на непосредната опасност за животот, односно за здравјето на работникот.

Член 156

Синдикатот има право да дава предлози и мислења во врска со остварувањето на заштитата при работа особено при:

- планирање и унапредување на условите за работа или воведување нова технологија на работниот процес;
- промени кои влијаат на сигурноста и здравјето на работникот;
- промени на прописите и мерките за заштита при работа
- во други сличаи што ќе ги утврди Синдикатот.

Заштита на работниците поради бременост и родителство

Член 157

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

- отсуство од работа;
- право на надомест на плата согласно прописите за здравствена заштита;
- не може да биде распоредена на работа со подолго работно време и ноќе;
- други права утврдени согласно закон и овој Договор.

Член 158

Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) една година.

Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуство за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање.

Работничката која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на девет месечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) една година.

Работничка која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптација на детето, согласно со прописите за семејство.

Член 159

Работничка која користи породилно отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака, може да се врати на работа и пред истекот отсуството.

Работничката од ставот 1 на овој член, покрај правото на плата има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството од ставот 1 на овој член, според прописите за здравствена заштита.

Член 160

Доколку отсуството од работа за родителство од член 174 на овој договор, не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

Член 161

На работничката која има дете од една до три година возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе само по нејзина претходна писмена согласност. Ова право може да го користи и работникот - татко.

Член 162

Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнета една година возраст на детето.

Заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст

Член 163

Работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, во работниот однос имаат посебна заштита.

Претпријатието на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст не смее да им наложи:

- да работи ноќе
- да работи подолго од 8 часа дневно или 40 часа неделно;
- да вршат тешки физички работи;
- работи кои се вршат под земја или под вода;
- работи со со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето и односно здравствениот развој со оглед на нивни психофизички специфичности.

На работник кој не наполнил 18 години може да му се утврди работно време пократко од полното работно време но не помалку од 32 часа неделно.

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

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 полнолетните работници не се на располагање. По завршување на работата на работникот помлад од 18 години, му се обезбедува одмор во наредните три дена.

Во ваквите случаи на работникот кој не наполнил 18 години му се обезбедува надзор на полнолетен работник.

Член 164

Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст, има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.

Заштита на инвалиди

Член 165

Претпријатието обезбедува заштита на правата на инвалидите со преостаната или променета работна способност согласно Законот за РО и прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

На работник -инвалид со преостаната или променета работна способност, претпријатието е должен да му обезбеди вршење на друга соодветна работа односно работа со пократко работно време со оглед на преостанатата или променетата работна способност, како и соодветен надомест на плата во врска со остварувањето на овие права во согласност со прописите на пензиското и инвалидското осигурување.

Заштита на повозрасни работници

Член 166

Работниците повозрасни од 57 години жена и 59 години маж, уживаат посебна заштита, согласно закон и овој договор.

На повозрасниот работник, претпријатието без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа.

Член 167

Најниската плата на работник кој е 5 години пред исполнување на условите за пензија, а е распореден на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примал пред распоредувањето, валоризирана за тековниот пораст на платите кај претпријатието.

Работничка може да биде распоредена на работа ноќе кога тоа го бараат особено сериозни економски социјални и слични околности под услов претпријатието за воведувањето на таквата работа да добие согласност од органот за вршење на работите од областа на трудот.

XIII. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВА ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС

Член 168

Ако работникот смета дека претпријатието не му ги обезбедува права, работен однос или крши кое било од неговите права од работниот однос и право да поднесе писмено барање до претпријатието, кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

Ако работникот смета дека со писмена одлука-решение на претпријатието е прекршено неговото право, има право во рок од 8 (осум) дена од врачувањето на одлуката-решението, со која било прекршено правото, да бара од претпријатието истото да го отстрани.

Ако претпријатието во понатамошниот рок од 8 (осум) дена, по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Против одлуката-решението за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на претпријатието, пред надлежниот суд.

Паричните побарувања од работен однос работникот може да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на претпријатието може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

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

XIV-МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 169

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

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

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

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

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

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

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

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 170

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

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

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

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

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

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

Член 171

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

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

Секоја од страните ги сноси трошоците за членот кој го определил, а заеднички определениот член на мировниот совет е на товар на страните во спорот.

Одлуката донесена од мировниот совет со која е решен работниот спор има сила на вонсудска спогодба.

Мирни решавање на колективни работни спорови- арбитража постапка пред арбитража

Член 172

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

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

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

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

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

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

Надоместокот за работата на арбитрите е на товар на потписниците на договорот.

Доколку во овој рок не се реши спорот, арбитражниот совет нема право на надоместок, а страните потписнички на Колективниот договор, можат со тужба пред надлежниот суд да барат заштита на правата од Колективниот договор.

Ако арбитражниот суд го реши спорот, Одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд.

XV. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 173

Претпријатието обезбедува редовно и навремено информирање на работниците за: деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците, како и прашања од областа на правата и обврските на работниците од работниот однос, а особено:

- годишните планови за развој;
 - организациони промени;
 - одлуки со кои се уредуваат правата на работниците;
 - други значајни деловни и развојни решенија;
- Информирањето се врши писмено, а за одредени работи усмено.

XVI-ОДНОСИ ПОМЕЃУ СИНДИКАТОТ И ПРЕТПРИЈАТИЕТО

Член 174

Заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси, работниците имаат право по свој слободен избор да се организираат во синдикат, во согласност со конвенции ратификувани од меѓународни организации, Закон, овој Договор и Статутот на синдикатот.

Работниците слободно се зачленуваат, пристапуваат или истапуваат од синдикатот.

Синдикатот самостојно одлучува за начинот на работа и застапување на интересите на своите членови кај претпријатието.

Член 175

Претпријатието 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, закон и овој Договор.

Синдикалните активности на синдикалниот претставник, претпријатието не смее да ги опструира и спречува.

Член 176

Активноста на Синдикатот не може да се ограничи со Одлука на органите на претпријатието.

Претпријатието 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 доставува податоци и информации за оние прашања што имаат непосредно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците;
2. Синдикатот да дава мислење и предлози во постапката за донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на претпријатието да ги разгледуваат мислењата и предлозите во присуство на претставник на Синдикатот;
3. 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 синдикалните функции, собирање и уплата на синдикални членарини во согласност со Договорот за делување на Синдикатот склучен со претпријатието.
4. На претседателот и секретарот на СУТКОЗ, како и на претставникот на Синдикатот во подружниците им се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органот на управување како и да им се дозволи пристап на работните места во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот.
5. 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 претпријатието.
6. Во случај на организациони промени, трансформација и приватизација на претпријатието во целата постапка да учествува и синдикатот, претпријатието и основачот.

Член 177

На синдикат кај претпријатието му се доставуваат покани со материјали за седниците на органот на управување 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 178

Претпријатието е должно на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Синдикатот и синдикално образование и оспособување.

Член 179

Претставникот на синдикалната организација 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 истиот на мандатот, доколку постапувал согласно законот и овој Договор.

Член 180

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

Член 181

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на ППО;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност и согласност на синдикалната организација;
- да биде прогласен како технолошки вишок.

Овие одредби се однесуваат за сите членови на синдикалниот одбор кај работодавачот.

Член 182

Претпријатието пресметува синдикална членарина од нето платата на работникот и согласно Одлуката на Синдикатот ја пренесува на соодветната сметка.

Претпријатието обезбедува стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на синдикатот.

Член 183

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

XVII - ПРАВО НА ШТРАЈК

Член 184

Штрајк во претпријатието се организира согласно Законот за јавните претпријатија и одредбите од овој Договор.

Член 185

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

Штрајкот не смее да започне пред завршувањето на постапката за помирување согласно со закон и акт на постапката за помирување, согласно со закон и акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таква

постапка е предвидена со закон, односно пред спроведувањето 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 на работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Член 186

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

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

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

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

Член 187

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

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

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

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

За време на штрајк кој е организиран за остварување на правата на работниците уредени со закон, колективен договор и со Договорот за вработување работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 100% од основната плата на работникот со платени придонеси.

Член 188

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

Член 189

Работниците имаат право на штрајк на солидарност и тој може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на 2 дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

XVIII. ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 190

Во услови на целосно или делумно престанување на процесот на работата, намалување на обемот на работата или економски тешкотии кај претпријатието, организационен дел на претпријатието или дел на процесот на работата, може да се воведи принуден привремен одмор (во натамошен текст: ППО).

ППО се воведува со одлука на претпријатието врз основа на изготвена програма за надминување на тешкотиите во работењето по претходно информирање на Синдикатот.

Програмата за надминување на тешкотиите во работењето на претпријатието претходно ја разгледува и по неа се изјаснува Синдикатот.

Член 191

При определувањето на работниците кои се упатуваат на ППО мора да се обезбеди техничка сигурност и физичко техничко обезбедување и одржување на објектите и возниот парк.

Член 192

Претпријатието го определува организациониот дел, односно делот на процесот на работа во кој се организира ППО и неговото времетраење.

Врз основа на Одлуката на претпријатието за организирање на ППО, раководителите на секторите изготвуваат план за спроведување на ППО и со решение поединечно ги определуваат работниците кои се упатуваат на ППО, како и времетраењето на одморот.

Работникот може да биде упатен на ППО и повеќе од 30 дена, но најмногу 90 дена.

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

Планот за спроведување на ППО содржи: бројот на работници кои се упатуваат на ППО, времетраењето на ППО поединечно за секој работник, број на работници кои остануваат на работа, работите кои се извршуваат од работниците кои не се упатени на ППО заради обезбедување на работите од претходниот член од овој Договор.

По претставувањето на причината поради која бил организиран ППО, претпријатието со Одлука утврдува дека се создадени услови за редовно производство, односно процес на работата.

Член 193

Работниците се упатуваат на ППО според критериуми:

- Успешност во работата.
- Стручна подготовка на работниците.
- Работно искуство во струката.

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност, предност да останат на работа имаат работниците кои се со повисок степен на стручна подготовка, а работат на исти работи.

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност и имаат ист степен на стручна подготовка, а вршат исти работи, предност да останат на работа имаат работниците со поголемо работно искуство.

При еднакво исполнување на критериумите од овој член, предност да останат на работа има:

- работник - самохран родител;
- еден од брачните другари;
- работник определен од раководителот на секторот во која се организира ППО.

Член 194

Претседателот и членовите на раководството на синдикалната организација не можат да се упатуваат на ППО.

На ППО не можат да се испратат исти работници двапати едно по друго.

По истекот на времето за кој е организиран ППО, најдоцна за 30 дена, во организациониот дел се изготвува анализа за ефектите од организирањето на ППО.

XIX. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 195

Овој Договор се склучува за време од пет години од денот на потпишувањето, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на овој Договор.

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

Важењето на овој Колективен договор може да престане со писмена спогодба на сите учесници.

Секоја од учесниците може писмено да го откаже важењето на договорот.

По откажувањето на договорот учесниците се должни најдоцна во рок од 15 дена започнат постапката за преговарање.

До склучување на нов Колективен договор, важат одредбите на овој договор.

Член 196

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

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

Постапката за измена и дополнување на Колективниот договор е на ист начин како и за донесување на договорот.

Измена и дополнување на овој Колективен договор може да настане ако се изменат одредбите на ЗРО или со друг акт на поинаков начин се регулираат постојните односи.

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 197

Овој Колективен договор се смета за склучен кога ќе го потпишат овластениот претставник од организацијата на Синдикатот во претпријатието и овластениот претставник на основачот.

Член 198

Овој Колективен договор влегува во сила и ќе се применува наредниот ден од денот на потпишувањето.

Член 199

Со влегувањето во сила на овој Колективен Договор престанува да важи Колективен Договор на претпријатието, број 01-403/1 од 07.10.1999 година.

Основач
Совет на Општина Битола

Овластен потписник
Директор
Јовко Крстевски



ОО на синдикат на
ЈП "Комуналец" - Битола
Претседател
Зоре Велевски

да