

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР**  
На ниво на работодавач -  
"Град Скопје" - Скопје

Консолидиран текст



Скопје, 2007

Врз основа на член 1 став 2, член 3 став 1, член 206, член 209 и член 219 став 1 од Законот за работни односи (Службен весник на РМ бр.62/05), Градоначалникот на Град Скопје, Синдикатот на Град Скопје и Независниот синдикат на пожарникарите на Град Скопје, на ден \_\_\_\_\_ склучија

## **КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР На ниво на работодавач - "Град Скопје" - Скопје**

### **I ОПШТИ ОДРЕДБИ**

#### **член 1**

Со овој колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите на потписниците на овој колективен договор, во согласност со законот и другите прописи со, како што се: *договор за вработување; распоредување на работник; плаќање на работата; работно време; паузи и одмори; надомест на штета; заштита при работа и заштита на одредени работници; заштита на правата на работниците; мирно решавање на работните спорови; доставување писмена документација; синдикат и работодавач; остварување на правото на штрајк; привремен и принуден одмор; контрола на примената, толкување и решавање на спорови и важење на Колективниот договор.*

#### **член 2**

Овој договор ги уредува работните односи на вработените во Град Скопје кои извршуваат административно технички и помошни работи во Секторот за општи работи, вработените во Бригадата за противпожарна заштита на Град Скопје.

Со овој Колективен договор се регулираат правата, обврските и должностите на вработените државни службеници кои не се регулирани со Законот за државни службеници.

#### **член 3**

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

#### **член 4**

Со овој колективен договор, можат да се утврдат и поповолни права и обврски и покрај утврдените со закон и колективен договор.

#### **член 5**

Изразите употребени во овој договор го имаат следново значење:

1. Репрезентативен синдикат на Град Скопје е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од вкупниот број на вработени во Град Скопје и кои плаќаат членарина.
2. *Работниот однос* е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично и непрекинато ја извршува работата, според актите на работодавачот
3. *Работник* во смисла на овој Колективен договор е физичко лице кое е во работен однос во Администрацијата на Град Скопје, кое врз основа на склучен договор за вработување извршува административно технички и помошни работи во Секторот за општи работи и работниците во Бригадата за противпожарна заштита на Град Скопје
4. *Работодавач* во смисла на овој Колективен договор е Град Скопје, како посебна единица на локалната самоуправа, која вработува работници врз основа на договор за вработување.

## **II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **1. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС**

#### **член 6**

Со потпишување на договор за вработување се заснова работен однос помеѓу определен работник и работодавачот - Град Скопје.

#### **член 7**

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:

- Болест;
- Смртен случај на член на потесното семејство;
- Елементарна непогода (пожар, поплава);
- Други случаи предвидени со колективен договор или договор за вработување.

Работниот однос ќе започне кога ќе престанат оправданите причини наведени во став 1 од овој член.

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

#### **член 8**

Посебните услови за засновање на работен однос, се предвидуваат со посебен акт.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат: стручна подготовка, посебно знаење и способност за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена состојба, психофизичка способности и други специфични услови предвидени во Правилникот за систематизација на работните места во администрацијата на Град Скопје.

## **2. Начин на обезбедување потреба од работници**

### **член 9**

Работодавачот, потребата од работници ја обезбедува преку јавен оглас, објавен во најмалку два дневни весници, од кои во еден од весниците на албански јазик.

Рокот за пријавување по јавен оглас изнесува 5 работни дена.

### **член 10**

При приемот на нови работници, работодавачот со Решение формира Комисија за прием на нови работници.

Комисијата ја сочинуваат тројца вработени.

Комисијата ја спроведува постапката за прием на работници и му доставува на работодавачот листа на кандидати со предлог за избор на работник, за секое објавено работно место поединечно.

Одлуката за избор, врз основа на доставената листа на кандидати, ја донесува работодавачот.

Неизбраниот кандидат има право на жалба, во рок од 8 (осум) дена од денот на приемот на одлуката, од став 4 на овој член.

### **член 11**

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 работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежен суд.

Во случај на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот имаат право да бараат надомест на штета во висина од 5 (пет) просечни плати.

Основицата за пресметување на надоместокот на штета е просечната плата во РМ исплатена во месецот пред утврдувањето на дискриминацијата

## **2. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ОПРЕДЕЛЕНО И НЕОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ**

### **член 12**

Договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време)

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време)

### **3. ПРОБНА РАБОТА**

#### **член 13**

При склучување на договор за вработување работникот и работодавачот може да се договорот за пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- За работи од I до III група на сложеност, два месеци
- За работи од IV од V група на сложеност, четири месеци
- За работа од VI до VIII група на сложеност, шест месеци

Начинот за спроведување и оценување на пробната работа со одлука го уредува работодавачот.

### **4. ПРИПРАВНИЦИ**

#### **член 14**

Работодавачот може да заснова работен однос со невработено лице со најмалку завршен IV степен на стручна подготовка на неопределено или определено време како приправник.

#### **1 Стручно оспособување**

#### **член 15**

Приправникот се оспособува за самостојно и стручно вршење на работите и задачите на работното место за кое засновал работен однос се договор за работа (приправнички стаж).

#### **член 16**

Приправничкиот стаж приправникот го поминува на стручно оспособување во соодветната организациона единица според планот и програмата за стручно оспособување.

Планот за стручно оспособување на приправниците се изготвува во зависност од степенот и видот на образованието и природата на работата и задачите за кои приправникот се оспособува.

Планот го донесува работодавачот.

#### **член 17**

Стручното оспособување на приправникот се остварува преку вршење работи и задачи кои ќе му се доверат, како и преку учење, консултации, упатства и насоки од раководителите на одделенијата односно организационите единици.

#### **член 18**

Раководителот на одделението, односно организацијоната единица во која приправникот се оспособува, континуирано го следи стручното оспособување на приправникот и е одговорен за потполно и навремено спроведување на планот за стручно оспособување.

#### **член 19**

По спроведување на планот за стручно оспособување, приправникот полага испит.

Приправникот може да го полага приправничкиот испит, најрано шест месеци од засновањето на работниот однос.

#### **член 20**

Приправникот поднесува писмено барање за полагање на приправничкиот испит.

Барањето се поднесува до непосредниот претпоставен, кој дава свое мислење за оспособеноста на приправникот за самостојно вршење на работите на работното место за кое засновал работен однос, односно стручно се оспособувал и истото го доставува до соодветна испитна комисија.

#### **член 21**

Стручниот испит се спроведува усно и во траење од најмногу 3 дена. На испитот приправникот треба да покаже дека успешно ги совладал неопходните теоретски и практични знаења потребни за успешно вршење на работите и задачите за кои се оспособувал.

#### **член 22**

Стручниот испит се полага пред испитна комисија составена од претседател и членови (сите испитувачи) и административен работник. Претседателот и членовите на комисијата имаат свои заменици. Комисијата ја формира Секретарот со Решение.

#### **член 23**

Претседателот на Комисијата го определува денот и часот за полагање на стручниот испит и за тоа се известува приправникот најдоцна 7 дена пред полагањето.

За време на полагањето на стручниот испит се води записник што го потпишуваат претседателот и членовите на комисијата.

Резултатите од испитот се оценуваат со “го положил испитот” или “не го положил испитот”.

#### **член 24**

Приправникот кој не ќе положи дел или целиот стручен испит има право на поправен испит најрано после 15 дена.

На приправникот што не го положил и поправниот испит или кој без оправдани причини не се јавил на полагање во рок од 12 месеци, му престанува работниот однос.

### **III. ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

#### **член 25**

Договор за вработување престанува да важи со:

- Спогодбено раскинување;
- Со отказ;
- Со изминување на времето за кое бил склучен;
- Со смрт на работникот;
- Со исполнување на законските услови за пензионирање;
- Поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот;
- Ако со правосилна одлука му е изречена казна затвор, забрана за вршење на определени работи од работен однос и воспитна, заштита или безбедносна мерка поради која не може да работи подолго од 6 месеци.

#### **1. СПОГОДБЕНО РАСКИНУВАЊЕ**

##### **член 26**

Договорот за вработување, страните можат кога било да го откажат со писмена спогодба.

Спогодбата 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 ништовна.

#### **2. ОТКАЗ**

##### **член 27**

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

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

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

##### **член 28**

Одлуката за откажување на договорот за вработување задолжително се дава во писмена форма со образложение за основот и причините за откажување на договорот за вработување.

Одлуката за откажување на договорот за вработување ја донесува работодавачот.

## **1.Отказ од страна на работникот**

### **член 29**

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

Во случај на отказ за договор на вработување од став 1 на овој член, отказниот рок изнесува 30 дена од денот на доставување на барање за отказ на договор за вработување.

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

## **2.Отказ од страна на работодавачот**

### **член 30**

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

- Работникот со своето однесување, недостиг на знаење или можност или заради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги изврши договорните обврски од работниот однос (**лични причини**).
- Престане потребата од вршењето на одредени работи под услови наведени во договорот за вработување заради економско, организациони, технолошки, структурни, или слични причини од страна на работодавачот (**деловни причини**)
- Работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (**причини на вина**)

### **2 1 Отказ на договор за вработување од лични причини**

### **член 31**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од страна на работодавачот дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок од 30 дена работникот не го подобри своето работење. За предупредувањето на работникот треба да се извести и синдикалната организација кај работникот.

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

### **член 32**

Откажувањето на договорот за вработување од лични причини го утврдува комисија составена од претставници на работодавачот и синдикатот кои ќе утврдат дали работникот нема способност за извршување на работите. Работодавачот е должен да го извести



синдикатот и работникот еден месец пред да го откаже договорот за вработување

### **член 33**

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

Одлука за откажување на договорот за вработување може да му се даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата најдоцна до истекот на рокот за застареноста утврден во закон за стореното кривично дело.

## **2 1 Отказ на договор за вработување од деловни причини**

### **член 34**

Одлука за престанок на работниот однос од деловни причини донесува работодавачот.

Одлуката мора да содржи:

- Анализа на постојна состојба на работодавачот;
- Причина за престанувањето на потребата од работа на работниците;
- Предвидениот број и категорија на вишок на работници (по вид и степен на квалификација);
- Предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците;
- Начинот на решавање на правата на работниците за кои ќе престане договорот за вработување.

### **член 35**

Работодавачот е должен најдоцна во рок од 30 дена пред донесување на одлуката за престанок на работниот однос на најмалку 30 работници, да го информира синдикатот за содржината на одлуката.

Работодавачот е должен со синдикатот да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици, посебно за мерките кои ќе се преземат за ублажување на неговите последици од престанокот на работниот однос, а особено за:

- Вработување кај друг работодавач со преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна спрема;

- Ограничување на бројот на нови вработувања;

- Утврдување на бројот на намалувањето бројот на вработените со цел да се овозможи природен одлив на работната сила со обезбедување на социјален пакет договорен помеѓу Синдикатот и работодавецот;

- Внатрешно распоредување на работниците;

- Ограничување на прекувремена работа;

- Скратување на работното време;
- Преквалификација или доквалификација на работници.

По завршувањето на разговорите од став 2 на овој член за причините на потребата од престанување на потреба од работа на работници, за предвидениот број и категоријата на вишок на работници, како и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците, работодавачот е должен писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување.

#### **член 36**

По донесување на одлуката од претходниот член на овој Договор, работодавачот е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците.

#### **член 37**

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 следниве критериуми:

- успешност во работењето;
- стручната подготовка и квалификација;
- работниот стаж ;
- возраста;
- здравствената состојба - инвалидност;
- економско - социјална состојба.

#### **член 38**

Критериумот *успешност на работењето* на работникот се вреднува според следниве мерила:

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

Успешноста на работењето на работникот на предлог на непосредниот претпоставен раководител на работникот ја цени Комисија формирана од работодавачот, за период од последни 3 месеци.

#### **член 39**

Критериумот стручна подготовка и квалификација се вреднува според следниве мерила:

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

#### **член 40**

Критериумот *работен стаж* се вреднува според следниве мерила:

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

#### **член 41**

Критериумот *возраст* се вреднува според следниве 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.

#### **член 42**

Критериумот *здравствена состојба - инвалидност* се вреднува според следниве мерила:

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

#### **член 43**

Критериумот *економско-социјална состојба* на работникот се вреднува со 10 бода за работник кој во семејството има примања по член на семејството под една петтина од просечната плата во РМ.

#### **член 44**

На кои работници ќе им престане работниот однос со отказ од деловни причини, по критериумите утврдени со овој колективен договор, се утврдува врз основа на изготвена ранг листа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат работниците по работни места.

Ранг листата ја изготвува посебна Комисија, составена од 3 члена, која ја избира работодавачот од редовите на вработените.

На работниците кои на ранг листата имаат најмал број на бодови им престанува работниот однос кај работодавачот.

#### **член 45**

Доколку на ранг листата работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- Работничка за време на бременост или со дете од 2 години;
- Родител со потешко хендикепирано дете;
- Самохран родител односно посвоител на дете до 7 години;
- Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- Еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;
- Работник кој има 5 години за остварување на правото за пензија;
- Единствен хранител во семејството кој нема други приходи;
- Работници помлади од 18 години;
- Други работници на кои им мирува правото од работен однос.

#### **член 46**

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

#### **член 47**

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, во висина утврдена во Законот за работни односи.

#### **член 48**

Работодавачот, со заклучувањето на работниот стаж во работната книшка го евидентира и искористеното право на испратнина.

*а) Откажување на договорот за вработување поради деловни причини со отказан рок*

#### **член 49**

Отказниот рок, при откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот поради деловни причини изнесува:

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

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

*б) Откажување на договорот за вработување поради деловни причини без отказан рок*

#### **член 50**

Работодавачот и работникот можат да се договараат за паричен надоместок наместо отказан рок.

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

### **2.2 Отказ на договор за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина**

*Отказ со отказан рок*

#### **член 51**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок од 30 дена, особено ако:

- не го почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од работодавачот;

- не ги извршува или несовесно и неневрамено ги извршува работните обврски;
- не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- не побара отсуство или ненавремено писмено не го извести работодавачот за отсуство од работата;
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- предизвикува неред или насилнички се однесува за време на работата и незаконски или неовластено ги користи сретствата за работа на работодавачот;
- неоправдано не се јави на здравствен преглед за утврдување на здравствената способност;
- не се подложи на алко или нарко тест на барање на овластен работник;
- врши приватна работа во текот на работното време;
- евидентира присутност на работник за друг работник и
- други случаи предвидени во закон и други општи акти на работодавачот.

#### *Отказ без отказан рок*

#### **член 52**

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, ако:

- неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет дена во текот на една година;
- го злоупотреби боледувањето;
- не се придржува кон прописите на здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејство на отровни и други материи и ги повреди прописите за заштита на животната средина;
- внесува, употребува или е под дејство на алкохол или наркотички средства;
- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајна небрежност предизвика штета на работодавачот;
- оддаде деловна, службена или државна тајна;
- го злоупотребува работното место, односно работната обврска со што за себе или за друг да прибави противправна имотна корист или нанесе имотна штета;
- одбива да изврши работа предвидена со договорот за вработување и друга работа предвидена со овој договор;

- во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
- неовластено изнесува опрема, инвентар или друг материјал;
- го злоупотреби овластувањето или даденото полномошно;
- спречува еден или повеќе работници во работата;
- ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата;
- не ги известил работодавачот за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работа и кои би можеле да настанат кај работодавачот или трети лица;
- неоправдано (освен поради болест, смртен случај, пожар, елементарна непогода или други околности кои не зависат од неговата волја) не се јави на проверка за оспособеност од областана заштитата при работа;
- упатен е на привремен принуден одмор, а во рок од 48 часа од денот определен со уредно доставено известување не се јави на работа, а за причината за своето нејавување не ја извести надлежната служба во рок од 24 часа од денот кога настанала причината со писмен поднесок и во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач;
- организира или учествува во штрајк што не се остварува под условите предвидени со закон и овој договор;
- спречува друг работник во извршувањето на работните задачи во услови на штрајк;
- во услови на штрајк одбие да изврши работен налог кој произлегува од актот на работодавачот, односно раководителот на организациониот дел на работодавачот за минимум на работи кои мора да се извршуваат за време на штрајк;
- самоволно го превземе раководењето со процесот на работата во услови на штрајк;
- врши недозволена трговија кај работодавачот;
- спие на работно место;
- во други случаи утврдени со општ акт на работодавачот.

### *Постапка за утврдување на одговорност*

#### **член 53**

За секоја повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, работникот одговара за сторен дисциплински престап.

#### **член 54**

За утврдувањето на одговорност за повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски, како и доставување предлог на дисциплинска мерка за сторените повреди, работодавачот формира Комисија за водење на дисциплинска постапка.

Комисијата е составена од три члена, претседател и двајца членови.

Претседателот на Комисијата избира записничар, од редот на вработените, кој води записник за работата на Комисијата.

#### **член 55**

Комисијата работи во полн состав, а одлуката ја донесува со мнозинство гласови.

#### **член 56**

Дисциплинската постапка, се покренува по предлог на непосредниот претпоставен на вработениот против кого се поведува дисциплинската постапка.

По исклучок, доколку вработениот нема непосреден претпоставен, предлогот за поведување на дисциплинска постапка го покренува непосредно повисокиот претпоставен.

#### **член 57**

Предлогот за покренување дисциплинска постапка содржи:

- име и презиме на вработениот;
- опис на повредата на работниот ред и дисциплина;
- законската основа за покренување на постапка;
- докази за постоење на повредата;
- датум и потпис.

#### **член 58**

Предлогот за покренување на дисциплинска постапка, се доставува до работодавачот.

По добиениот предлог, работодавачот оценува дали има основа за поведување на дисциплинска постапка.

Доколку оцени дека има основа за поведување на дисциплинска постапка, работодавачот со Решение формира Комисија за водење на дисциплинска постапка.

#### **член 59**

Вработениот има право да биде застапуван во дисциплинската постапка, од лице кое тој ќе го овласти.

#### **член 60**

Претседателот на Комисијата, со покана закажува расправа на која ги повикува: членовите на Комисијата, вработениот против кој е покрената дисциплинската постапка и неговиот застапник, доколку го има, сведоци, претставник на репрезентативниот синдикат и други лица доколку има потреба за тоа.

Поканата за расправа се доставува најдоцна 5 дена пред почетокот на расправата.

#### **член 61**

Поканата за расправа содржи:

- име и презиме на лицето кое се повикува;
- времето и местото на одржувањето на расправата;
- причините за повикувањето;
- својството во кое се повикува лицето.

Поканата за расправа се доставува лично на лицето кое се поканува.

#### **член 62**

Претседателот на Комисијата ја води расправата.

Во текот на расправата, збор имаат:

- подносителот на предлогот;
- вработениот и неговиот застапник;
- претставникот на синдикатот;
- другите сведоци и други лица.

Претседателот и членовите можат во текот на расправата да поставуваат прашања и да бараат објаснувања.

За време на расправата, Претседателот се грижи за уредно водење на записник.

#### **член 63**

По изјаснувањето на вработениот против кого се води дисциплинската постапка, Комисијата пристапува кон изведување на докази.

При изведувањето на доказите, Комисијата се води од начелото на слободна оценка на доказите.

#### **член 64**

Врз основа на изведените докази, Комисијата преминува на гласање за утврдување на дисциплинската одговорност.

По гласањето, Комисијата доставува образложен предлог, до работодавачот за изрекување на дисциплинска мерка.

Доколку, Комисијата утврди дека вработениот, не неправил дисциплинска повреда, се доставува образложен предлог за одбивање на предлогот за покренување на дисциплинска постапка.

#### **член 65**

Предлогот на дисциплинска мерка треба да содржи:

- вовед во кој се наведува: бројот на предлогот за покренување на дисциплинска постапка, законскиот основ, подносителот на предлогот и составот на Комисијата;
- предлог за изрекување на дисциплинска мерка, краток опис на повредата и законскиот основ на предложената мерка;
- образложение во кое се наведува, кои факти и кои докази биле изведени и околностите кои биле земени во предвид;
- деловоден број и потпис на Претседателот и членовите на Комисијата.

#### **член 66**

Врз основа на доставениот предлог на Комисијата, работодавачот донесува Решение за изрекување на дисциплинска мерка или одбивање на предлогот за поведување на дисциплинска постапка.



#### **член 67**

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

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

#### *Отстранување работник од работа (Суспензија)*

#### **член 68**

Со писмен налог на работодавачот, работникот може да се отстрани од работата се до донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување, особено ако:

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

Работникот се отстранува од работа, до донесувањето на правосилно решение.

За времетраењето на отстранувањето на работникот од работа, му се исплаќа надомест на платата во висина од 100% од платата на работникот до донесувањето на одлуката.

Против писмениот налог за суспензија на работник, работникот има право на приговор во рок од 8 дена од денот на врачувањето на налогот.

Приговорот против налогот за суспензија, не го одложува извршувањето на налогот.

### **IV. РАСПОРЕДУВАЊЕ НА РАБОТНИК**

#### **член 69**

Избраниот кандидат се распоредува на работното место за кое конкурирал.

#### **член 70**

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

- кога треба да се замени отсутен работник или работник на кого му престанал работниот однос, а работел на работи и работни задачи кои се од интерес на работодавачот;
- ако се очекува на друго работно место да оствари подобри резултати;
- ако работното место на кое се упатува е слободно односно упразнето а не трпи прекин на вршењето на работите на тие работни места;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работата.

#### **член 71**

Работникот за време на траењето на работниот однос, времено може да биде распореден на работно место, надвор од рамките на неговата стручна подготовка во следните случаи:

- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- завршување на итни и неодојливи работи;
- кога е тоа неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа.

При распоредување на работник, согласно со став 1 од овој член, работникот може да биде распореден додека траат околностите за ваквото распоредување.

#### **член 72**

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

#### **член 73**

Одлука за распоредување на работник донесува работодавачот.

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.

Ако работникот смета дека со одлуката 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 работодавачот истото да го отстрани, при што не се задржува извршувањето на одлуката за распоредување.

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

## **V. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА**

### **1. ПЛАТА**

#### **член 74**

Работникот има право на плата сразмерно на извршената работа утврдена во договорот за вработување која не може да биде пониска од најниската плата утврдена во овој Договор.

#### **член 75**

Платата се исплатува еднаш месечно најдоцна до 15-иот ден по изминувањето на исплатниот период.

Платата се исплатува на безготовински начин.

Работодавачот односно лицето овластено од него е должно 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.

#### **член 76**

Платата на работникот се состои од :

1. Основна плата;
2. Дел од плата за работна успешност и
3. Додатоци на плата.

### **1.Основна плата**

#### **член 77**

Основната плата на работниците е определена со овој Договор и договорот за вработување.

#### **член 78**

Основната плата на работникот утврдена со овој договор и договорот за вработување се определува за еден месец и се изразува во работни часови.

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

Најниската плата ја претставува цената на трудот за најнискиот степен на сложеност и се утврдува со овој колективен договор.

Страните во договорот најмалку еднаш годишно вршат усогласување на најниската плата со движењето на платите во дејноста и на трошоците на живот според податоците на Државниот завод за статистика

#### **член 79**

Степените на сложеност на работните места кои се применуваат при утврдување на основната плата за работниците во

администрацијата на Градот Скопје кои немаат статус на државни службеници се:

<b>Група</b>	<b>Степен на сложеност</b>
I - работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование	1,000
II- помалку сложени работи и задачи, со помош на едноставни средства на труд за кои се доволни усмени упатства	1,078
III - средно - сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појави на нови работи	1,197
IV - посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација	1,354
V - посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување не е потребна консултација	1,393
VI - посложени и разновидни работи и задачи чие извршување бара извесен степен на самостојност	1,518
VII - сложени работи и задачи кои бараат повисок степен на самостојност во нивното извршување	1,693
VIII - работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување	2,017

#### член 80

Групирањето на одделни работни места, за работниците кои немаат статус на државен службеник, во рамките на степените на сложеност од член 79, како и определувањето на бодови се врши на следниот начин:

<b>Назив на работно место</b>	<b>Број на бодови</b>	<b>Степен на сложеност</b>
Хигеничар Општ работник	955	1,000
Кафекувар Домаќин во објект Курир	1030	1,078
Хаусмајстор Фотодокументарист Телефонист Тонски снимател на седници Обезбедување на објекти	1143	1,197
Копирант Домаќин во кабинетот на градоначалникот	1293	1,354

Возач	1330	1,393
Домаќин Диспечер Обезбедување на кабинетот на Градоначалникот и Советот на Град Скопје	1450	1,518
Возач на личност Обезбедување на личност	1617	1,693
Возач на личност и обезбедување на располагање	1927	2,017

#### **член 80 -а**

**Платата на вработените во Бригадата за противпожарна заштита (БППЗ) се состои од:**

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност
- минат труд;
- Основната плата на работникот во БППЗ се определува за еден месец во работни часови.

Основната плата на работникот во БППЗ се зголемува со коефициент на сложеност од 1,20 заради видот природата на сложеност на работните што се извршуваат од работниците, со посебни должности и овластувања како и поради тежината на работите и посебните услови под кои тие се извршуваат;

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

Најниската плата ја претставува цената на трудот за најнискиот степен на сложеност и се утврдува со овој колективен договор, истата се усогласува еднаш годишно, според движењето на трошоците на живот објавени од Државниот завод за статистика

- Одредбите за работна успешност утврдени со член 83 и 84 од Колективниот договор се применуваат и на вработените во БППЗ;

- Минатиот труд на работникот во БППЗ се пресметува на основна плата зголемена со коефициентот на сложеноста, за секоја измината година работен стаж на работникот му се исплаќа од 05%- додаток на основна плата, но не повеќе од 20% за целокупниот работен стаж;

- Одредбите за додатоците и надоместоците на плата од Колективниот договор важат и за вработените во БППЗ;

- На работникот во бригадата за противпожарна заштита му се пресметува и бенифициран стаж, на секој дванаесет месеци се признава плус три месеци работен стаж.

#### член 80-б

Групирањето на одделни работни места, за работниците кои работат во Територијалната противпожарна единица на Градот Скопје и определувањето на бодовите се врши на следниот начин:

Назив на работно место	Број на бодови	Степен на сложеност за униформирани лица
Пожарникар - спасител Пожарникар спасител - автолимар Пожарникар спасител - водоинсталатер Пожарникар - спасител за логистичка поддршка Пожарникар спасител - возач на специјално возило	651	1,000
Пожарникар спасител - противпожарен сервисер Пожарникар спасител - електричар Пожарникар спасител возач на специјално возило -автомеханичар Пожарникар спасител возач на специјално возило -автоелектричар	662	1,017
Пожарникар спасител - магационер	684	1,051
Водич на група Водич на група - возач Пожарникар спасител - оператор на КОЦ	695	1,068
Командир на одделение	706	1,084
Пожарникар-раководител на механичка работилница Пожарникар-раководител на противпожарен (ПП) сервис Командир на вод на потцентар (Автокоманда) Командир на вод на потцентар(Тафталице)	717	1,101

Командир на вод на потцентар (Горче Петров)		
Командир на вод на потцентар (Бит Пазар)		
Командир на вод на потцентар (Драчево)		
Командир на командно оперативен центар (КОЦ)		
Заменик командир на чета	739	1,135
Командир на чета	783	1,203
Помошник командант на бригадата за оперативни работи	1110	1,705
Помошник командант на бригадата за развој и техника		
Заменик командант на бригада	1225	1,882
Командат на бригада	1400	2,151

#### член 81

Вредноста на бодот, на работниците кои немаат статус на државни службеници се утврдува со Одлуката за извршување на Буџетот на Град Скопје.

#### член 82

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

## 2.Работна успешност

#### член 83

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

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

Ред. Бр.	Критериум	Процент
1.	Домаќинско работење	
	Навремено извршување на работите	До +5%или -5%
	Остварена продуктивност на трудот	До +5%или -5%
	Заштеди во процесот на работата	До +5%или -5%
	Ефикасност во користењето на работното	До +5%или -5%

	време	
2.	Обем на извршени работи	До +5%или -5%
3.	Квалитет на извршени работи	До +5%или -5%

- *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 сретствата и постигнувањето на стандардни резултати во упатството за користење на средствата и плановите за работа.*

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

*Ефикасноста 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.*

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

*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 или намалување на основната плата на работникот на предлог на непосредниот раководител на работникот ја утврдува работодавачот со решение, а на раководните работници тој лично.

Процентуално учество на критериумите на член 83 од овој Договор, во зголемување на основната плата се искажува во решението или пресметковната листа за исплатената плата на работникот.

### **3.Додатоци на плата**

#### **член 85**

Основната плата на работникот се зголемува најмалку по час за:

- Работа во смени 5%
- Ноќна работа 35%
- Продолжена работа(прекувремена работа) 35%
- Работа во празници определени во закон 50%



За работата 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 поминати часови на работа зголемена за 50%.

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Правото на зголемен надоместок по основ на работа во смени работникот го остварува само доколку континуирано цел месец работи во смени.

Со колективен договор на ниво на работодавач се уредува начинот и условите за плаќање на прекувремената работа.

#### **член 86 се брише**

На униформираните работници во Бригадата за противпожарна заштита на Град Скопје, платата им се зголемува за 20% заради видот, природата и сложеноста на работите што се извршуваат од работниците со посебни должности и овластувања како и поради тежината на работите и посебните услови под кои тие се извршуваат.

#### **член 87**

За секоја измината година работен стаж на работникот му се исплаќа од 0,5% додаток на основната плата, но не повеќе од 20% за целокупниот работен стаж.

### **1. НАДОМЕСТОК НА ПЛАТА**

#### **член 88**

Работникот има право на надоместок на плата:

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

#### **член 89**

Работникот има право на надоместок на плата во случај на отсуственост од работа поради :

- користење на годишен одмор;
- користење на платен вонреден одмор;
- дообразување за потребите на работодавачот;
- полагање испити за дообразование и стручно оспособување на работникот заради сопствен интерес;
- со закон определените празници;
- боледување;
- слободни денови;
- кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот;
- синдикално образование;
- за време на привремен принуден одмор.

#### **член 90**

Работодавачот исплаќа надомест на плата во случај на неспособност на работникот за работа поради болест или повреди до 21 ден, (до 7 дена 70%, до 14 дена 80% и над 14 дена 90%), од платата што ја примал во претходниот месец. Боледувањето над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

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

#### **член 91**

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

#### **член 92**

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

#### **член 93**

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

### **3. НАДОМЕСТОК НА ТРОШОЦИ ПОВРЗАНИ СО РАБОТА**

#### **член 94**

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

- службено патување;
- теренски додаток;
- користење на приватен автомобил за службени потреби;
- одвоен живот од семејството;
- смрт на работникот или член на неговото семејство;
- потешки последици од елементарни непогоди;
- непрекинато боледување подолго од 6 месеци;
- јубилејни награди;
- отпремнина при заминување во пензија;
- надоместок за годишен одмор (регрес) и

#### **член 97**

Надоместок на дневница за службено патување во Републиката, без трошоци за ноќевање изнесува 8% од платата исплатена Републиката во последните 3 месеци.

Доколку патувањето траело повеќе од 12 часа, се исплаќа цела дневница.

За патување во траење од 8 до 12 часа се исплатува 50% од утврдениот износ од став 1 на овој член.

Доколку на вработениот му се обезбедени ноќевања и исхрана му следуваат 20% од утврдениот износ во ставот 1 на овој член.

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

#### **член 98**

Работникот има право на надомест за користење на приватен автомобил за службени потреби, во висина од 30% од цената на литар гориво за соодветното возило за помината километар, со патен налог.

#### **член 99**

Работникот има право на надомест за одвоен живот од семејство согласно закон и колективен договор, во висина од 40% од просечната месечна нето плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

Одвоен живот од семејство се смета кога лицата се упатени на работа, надвор од седиштето на органот, а во местото каде што се упатени на работа не живеат со своето семејство.

Надомест за трошоците за одвоен живот од семејството, не им припаѓаат на лицата, чие место на живеење е оддалечено помалку од 100 километри од местото на работење.

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

#### **член 100**

Надоместокот за службено патување и надоместокот за исхрана меѓусебно се исклучуваат.

#### **член 101**

Во случај на смрт на работник, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на двократен износ од просечната месечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

Во случај на смрт на работник предизвикана од несреќа при работа, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на петкратен износ од просечната месечна плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

#### **член 102**

Во случај на смрт на член на семејство на работникот му се исплатува надоместок во висина од една просечна плата исплатени во Републиката во претходните 3 месеци.

#### **член 103**

За потешки последици од елементарни непогоди, на работникот му се исплаќа надоместок во висина од најмалку една месечна плата исплатени во Републиката во претходните 3 месеци.

#### **член 104**

За непрекинато боледување, подолго од 6 месеци, му се исплатува надоместок во висина од една плата исплатена во Републиката во претходните 3 месеци.

#### **член 105**

За непрекината работа кај работодавачот 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 година	до 150%
за 30 години	до 200%

од просечната плата во Републиката исплатени во претходните 3 месеци.

#### **член 106**

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во висина од 2 просечни месечни плати исплатени во Републиката во претходните 3 месеци.

#### **член 107**

За деновите поминати на годишен одмор работникот добива регрес за годишен одмор во висина од 60% од просечно исплатената нето плата во Републиката во претходните 3 месеци.

## **VI. РАБОТНО ВРЕМЕ**

#### **член 108**

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

По правило работната недела, трае 5 работни дена, односно 40 часа, а сабота и недела не се работи.

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

Работодавачот, ако тоа го бара природата на работата може да изврши и прераспределба 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.

#### **член 109**

Работникот кој поради прераспределба на работното време во текот на една календарска година поминал повеќе часа на работа отколку што е определено 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 текот на една година или пак да му се пресметуваат во слободни денови.

## **1.СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **член 110**

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

### **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 отстрани 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 работното време на тие места го утврдува работодавачот.

Посебните услови за работа на работни места се зголемена опасност од повреда и заболување при работа, за секое работно место одделно, се утврдува со Правилникот за систематизација на работните места во администрацијата на Град Скопје.

### **член 112**

Кога работата е организирана во смени, работодавачот може да воведо 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.

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

### **член 113**

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 бил со полно работно време.

Работникот од став 1 на овој член има право на плаќање за работа според вистинските работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работник кој работи полно работно време.

## **2. ПРЕКУВРЕМЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **член 114**

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

- Во случај на исклучиво зголемување на обемот на работата;
- Во случај кога е потребно продолжување на деловниот процес;
- Во случај кога треба да се отстрани оштетување на средствата за работа за да не дојде до прекин на работниот процес;
- Во случај кога е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот; и
- во други случаи на завршување на итни и неодложни работи чие извршување не трпи одлагање.

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

Прекувремената работа може да трае најмногу 10 часа неделно, односно 190 часа годишно.

Работникот кој работел прекуремено над 150 часа годишно, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 работен ден, во текот на годината кај ист работодавач, работодавачот е должен да му исплати, покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата.

За прекувремената работа се води посебна евиденција, а часовите за прекувремената работа се впишуваат во месечната пресметка на плата на работникот.

Потребата од прекувремена работа, однапред ја утврдува и согласност дава непосредно претпоставениот.

Во исклучително итни случаи, претпоставениот дополнително, по извршената работа ги одобрува одработените работни часови.

### **3. ДОПОЛНИТЕЛНО РАБОТЕЊЕ**

#### **член 115**

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

### **4. НОЌНА РАБОТА**

#### **член 116**

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

Ако работното време е распоредено во смени, за ноќна работа се смета работата помеѓу 22,00 часот и 7,00 часот наредниот ден.

## **VII. ПАУЗИ И ОДМОРИ**

### **1. ПАУЗИ И ОДМОРИ**

#### **1.Дневен одмор**

##### **член 117**

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

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

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

Паузата може да се одреди дури по еден час работа и најдоцна три 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.

Работодавачот со одлука, врши утврдување на времето на дневната пауза.

##### **член 118**

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

#### **2.Неделен одмор**

##### **член 119**

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

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

#### **3.Годишен одмор**

##### **член 120**

Работникот има право на годишен одмор согласно со закон.

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;
- социјални услови;
- неповолни услови за работа;
- возраст на работникот, и

- здравствена состојба на работникот.

#### **член 121**

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

- |  |        |
|--|--------|
| - до 10 години работно искуство (стаж)       | 1 ден  |
| - од 10 до 20 години работно искуство (стаж) | 2 дена |
| - од 20 до 30 години работно искуство (стаж) | 3 дена |
| - над 30 години работно искуство (стаж)      | 4 дена |

#### **член 122**

Според сложеноста на работите на работното место, годишниот одмор се зголемува на работниците:

- |   |        |
|---|--------|
| - кои работат со VI, VII и VIII степен на сложеност | 3 дена |
| - кои работат со III, IV и V степен на сложеност    | 2 дена |
| - останати  | 1 ден  |

#### **член 123**

На работникот кој работи во смени, годишниот одмор му се зголемува за 1(еден) работен ден (тешки услови за работа, немање модерни средства за работа итн.)

#### **член 124**

Според социјалните услови во кои живее работникот, годишниот одмор се зголемува на:

- самохран родител со 1 дете до 7 години возраст за 1 работен ден;
- самохран родител со повеќе деца до 7 години возраст, за 2 работни дена.
- работник кој негува или чува дете со телесен или душевен недостаток, за 3 работни дена.

#### **член 124 - а**

На повозрасен работник и тоа 57 години - жена и 59 години - маж, годишниот одмор му се зголемува за 3 работни дена.

#### **член 124 - б**

На работник инвалид и работник со најмалку 60% телесно оштетување, годишниот одмор му се зголемува за 3 работни дена.

#### **член 125**

На работниците на кои времетраењето на годишниот одмор им се определува според критериумите на член 119 од овој Договор, имаат право на годишен одмор најмногу до 26 работни дена.

Горната граница на годишниот одмор може да се зголеми за уште три дена во следниве случаи:



- на инвалиди на трудот;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување
- работник кој негува и чува дете се телесен или душевен недостаток;
- на повозрасен работник и тоа 57 години - жена и 59 години - маж;
- за униформирани работници во бригадата за противпожарна заштита.

#### **член 126**

Работникот кој сеуште не наполнил 18 година возраст има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.

#### **член 127**

За работниците во Бригадата за противпожарна заштита, по основ на критериумот должина на работно искуство (работен стаж) работникот се стекнува со право на одмор и тоа:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - за работно искуство од 1 до 8 години   | 20 работни дена |
| - за работно искуство од 8 до 15 години  | 22 работни дена |
| - за работно искуство од 15 до 20 години | 24 работни дена |
| - за работно искуство над 20 години      | 26 работни дена |

## **2. ПЛАТЕН ОДМОР**

#### **член 128**

Работникот има право на одмор од работа со надомест на плата, најмногу до 7 (седум) работни дена во текот на една календарска година, во следните случаи:

- |  |        |
|--|--------|
| - за стапување во брак   | 5 дена |
| - за стапување во брак на дете                                     | 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                              | 3 дена |
| - за смрт на родител на сопружник                                  | 2 дена |
| - за секое дарување на крв   | 2 дена |
| - за селидба на семејството од едно во друго место                 | 2 дена |
| - за селидба на семејството во исто место                          | 1 ден  |
| - за елементарни непогоди  | 3 дена |
| - за полагање стручен или друг испит за потребите на работодавачот | 3 дена |
| - за смрт на дедо или баба   | 1 ден  |
| - за прв училишен ден на прваче                                    | 1 ден  |

Во случаите во став 1 во овој член отсуството од работа се остварува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траење на основот.

Во случаите во став 1 во овој член отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траење на основот.

### **3. ОТСУСТВО**

#### **1.Платено отсуство**

##### **член 129**

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

- За време на празници на РМ, 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 потребите на работодавачот;
- право на платено отсуство од работа во траење од 4 часа неделно, има и работник на кого работникот однос му престанува со отказ, заради барање на ново вработување;
- во други случаи предвидени со закон.

#### **2.Неплатено отсуство**

##### **член 130**

Работникот може да отсуствува од работа во текот на една календарска година без надоместок на плата, најдолго три месеци, во следните случаи;

- неодожни 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 работодавачот;
- изградба и поправка на куќи или станови;
- лекување на своја сметка;
- учество на културни приредби;
- други оправдани случаи по барање на работникот.

Работодавачот може да го одбие барањето за отсуство ако отсуството неповолно би се одразило на процесот на работата.

##### **член 131**

Решение за отсуство од работа со надоместок или без надоместок на плата ги донесува работодавачот, по претходно поднесено писмено барање од работникот.

### **VIII. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА**

##### **член 132**

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

Ако повеќе работници предизвикаат штета секој меѓу нив е одговорен за оној дел на штетата што ја предизвикал.

Ако за секој работник не е можно 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 дело, за штетата се солидарно одговорни

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

### **член 133**

Работникот, кој дознал за причинета штета, грешки во работењето, загуби во работењето, должен е веднаш без одлагање да го извести својот непосреден раководител.

Непосредниот раководител кој дознал за штета од работникот или пак непосредно, должен е штетата да ја пријави до работодавачот.

Пријавувањето на штетата се врши писмено или усно.

Пријавата мора да содржи: причинител 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.

### **член 134**

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

Постапката од став 1 на овој член ја спроведува Комисија од три члена, формирана од работодавачот.

### **член 135**

Комисијата ги испитува сите факти и докази кои се од влијание за правилно утврдување на причината поради кои настанала штетата, со сослушување на работниците сведоци, увид на лице место, увид во документацијата, сослушување на причинителот или причинителите на штетата, а може да одреди и вештачење и преземе други дејствија за утврдување на висината.

Висината на штетата се утврдува по пазарната цена на оштетеното добро.

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

### **член 136**

За утврдената фактичка состојба, Комисијата составува записник, кој записник заедно со своето мислење го доставува до работодавачот.

Одлуката за надомест на штетата ја донесува работодавачот.

Против одлуката за надомест на штета, работникот има право на приговор до работодавачот, во рок од 8 (осум) дена од денот на приемот на Одлуката.

#### **член 137**

Работникот кој му причинил штета на работодавачот е должен истата да му ја надомести веднаш по конечноста на Одлуката за надоместок на штета.

#### **член 138**

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 другите работници;
  - да спречи настапување на поголема штета, и
  - ако ги презел сите неопходни дејствија за нејзино спречување
- Одлука за ослободување донесува работодавачот.

#### **член 139**

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

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

#### **член 140**

Работодавачот е одговорен да му ја надомести штетата на работникот која е предизвикана со кршење на неговите права од работен однос.

Ако работникот претрпи штета на работа или во врска со работа, работодавачот, одлучува за надоместок на штета според општите начела на одговорност на штета.

## **IX. ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДДЕЛНА КАТЕГОРИЈА РАБОТНИЦИ**

#### **член 141**

Работникот има право на заштита при работа согласно закон и колективен договор.

#### **член 142**

Заштитата при работа ги опфаќа сите современи 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 заштита при работа за остварување на правата и обврските учествува и Синдикатот во согласност со закон, овој Договор и општ акт на работодавачот.

#### **член 143**

При стапување на работа работникот се запознава со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа.

#### **член 144**

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

## **1. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДДЕЛНА КАТЕГОРИЈА РАБОТНИЦИ**

### **1.Заштита на работничка**

#### **член 145**

Работничка може да се распореди на работа ноќе кога тоа го бараат особено сериозни економски социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таквата работа да добие согласност од органот за вршење на работите од област на трудот.

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 законот и овој Договор.

Правата од став 2 на овој член може да ги користи и таткото на детето како и посвоител под услови утврдени со закон.

### **2.Заштита на работник помлад од 18 години**

#### **член 146**

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.

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

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

#### **член 147**

На работничка и на работник кои не наполниле 18 години не може да им се определи работа преку полното работно време.

Работничка и на работник кои не наполниле 18 години не може да се распределата на работни места кои би можеле штетно и со зголемен ризик да влијаат врз здравјето и животот.

### **3.Заштита на работник- инвалид**

#### **член 148**

Работодавач обезбедува заштита на права на инвалиди со преостанатата или променетата работна способност согласно Законот за работни односи и прописите од пензиско и инвалидско осигурување.

### **4.Заштита на повозрасен работник**

#### **член 149**

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

## **Х. МИРУВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС**

#### **член 150**

На работникот му мирува работниот однос кај работодавачот во следниве случаи:

- Вршење на цивилна служба со надомест;
- Ако е упатен во странство поради меѓународно техничка или просветно културна и научна соработка;
- Ако во согласност со работодавачот е упатен на стручно

- оспособување и усовршување во странство;
- Ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;
- Ако е избран или именуван на државна или јавна функција утврдена со закон;
- Ако е осуден на казна затвор до 6 месеци;
- Ако му е изречена воспитна или заштитан мерка и не може да ја врши работата за период пократок од 6 месеци; и
- Во други случаи утврдени со колективен договор.

Работниот однос на работнико му мирува и во случаи на точка 2, 3 и 4 од став 1 на овој член и кога во странство е упатен и неговиот брачен другар.

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

Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рокот определен со Закон. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

## **XI. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ**

### **1. ПОСТАПКА И ОРГАНИ КОИ ОДЛУЧУВААТ ЗА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ НА РАБОТНИКОТ**

#### **1. Со отказан рок**

##### **член 151**

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

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

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

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

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

#### **2. Без отказан рок**

##### **член 152**

Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од

работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исплони својата обврска.

Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 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 надлежен суд.

Против одлуката за отказ на договор за вработување, работникот може да поднесе жалба во рок од 15 дена од врачувањето, пред надлежниот суд.

## **XII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУВАЛНИ И КОЛЕКТИВНИ РАБОТНИ СПОРОВИ**

### **член 153**

Индивидувален работен спор претставува спор кој може да настане во врска со остварување 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, остварувањето на правата на синдикално организирање и штрајк.

### **член 154**

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.

Арбитражата е решавање на спор од трета страна, која ја определите страните во спорот и која одлучува за спорот.

## **1. ПОСТАПКА ЗА ПОМИРУВАЊЕ (МИРОВЕН СОВЕТ)**

### **член 155**

Индивидувалните и колективните работни спорови можат да се решат 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 (три) дена.

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

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

#### **член 156**

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

## **2. ПОСТАПКА ПРЕД АРБИТРАЖА**

#### **член 157**

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 преставници на страните во спорот.

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

Против одлуката за арбитража, не е дозволен спор пред надлежен суд.

## **XIII. ДОСТАВУВАЊЕ ПИСМЕНА ДОКУМЕНТАЦИЈА**

#### **член 158**

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

Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачува лично на работникот по правило во просториите на

работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кој работникот дневно доаѓа на работа.

Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа или нема трајно или времено престојувалиште во РМ или одбие врачување, отказот на договорот за вработување се објавува на огласната табла кај работодавачот.

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

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

## **XIV. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧ**

### **член 159**

Работодавачот се обврзува да овозможи спроведување и остварување на сите права од областа на синдикалното организирање на работниците утврдени со меѓународни конвенции, закон и овој договор.

### **член 160**

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

### **член 161**

Работниците имаат право да се организираат во Синдикат кај работодавачот во согласност со меѓународни конвенции, закон, овој договор и статутот на синдикатот.

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

### **член 162**

Активноста на синдикатот не може да се ограничи со одлука на органите на работодавачот.

Работодавачот е должен да создава услови за работење и дејствување на Синдикатот согласно со закон и овој Договор, а особено:

- На барање на Синдикатот да му се достави податоци и информации за оние прашања што имаат непосредно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците;
- 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 работодавачот да ги разгледуваат мислењата и предлозите;
- 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 работодавачот.

#### **член 163**

Во случај на организациони промени, трансформација и приватизација на дел од органот, во целата постапка учествува синдикатот, работодавачот и основачот.

#### **член 164**

Претставник на синдикалната организација неможе 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 најмалку 2 години по истекот на мандатот, доколку постапил согласно законот и овој Договор.

#### **член 165**

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

#### **член 166**

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

## **XV. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК**

#### **член 167**

Правото на штрајк кај работодавачот се остварува на начин и под услови утврдени со закон и овој Договор.

Синдикатот има право да повика на штрајк и да го поведе со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос и 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 одржување на штрајкот, времетраењето и денот и времето на почетокот на штрајкот.

Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со закон и акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таквата постапка е предвидена со закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот за кој страните се договориле.

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

За вработените во Бригадата за противпожарна заштита, важат условите за штрајк утврдени со Законот за пожарникарство

#### **член 168**

На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за нужни работи кои несмеат да се прекинат за време на штрајкот.

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

Со определувањето 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 наредни 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

#### **член 169**

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 или 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 работните обврски.

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

#### **член 170**

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

## **XVI. ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР**

### **член 171**

Во услови делумно престанување на процесот на работа, намалување на обемот на работата или економски тешкотии кај работодавачот, организационен дел на работодавачот или дел на процесот на работата може да се воведат принуден привремен одмор (во натамошниот текст: ППО).

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

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

### **член 172**

При определување на работниците кои се упатуваат на ППО мора да се обезбеди техничка сигурност и физичко техничко обезбедување и одржување на објектите и постројките и сигурности и квалитет во работата на останатиот дел на работодавачот.

### **член 173**

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

Врз основа на одлуката на работодавачот за организирање на ППО, раководителите на работните единици 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 не помалку од 30 дена, но најмногу до 90 дена.

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

Планот за спроведување на ППО содржи: бројот на работници кои се упатуваат на ППО, времетраење на ППО поединечно за секој работник, бројот на работници кои остануваат на работа, работите кои се извршуваат од работниците кои не се упатени на ППО заради обезбедување на работите од член 153 од овој Договор.

По престанувањето на причините поради кој бил организиран ППО, работодавачот со одлука утврдува дека се создадени услови за редовно функционирање на процесот на работа.

### **член 174**

Работниците се упатуваат на ППО според критериуми:

1. Успешност во работата.

2. Стручна подготовка на работниците.
3. Работно искуство во структурата.

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

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 имаат:

- работник - самохран родител;
- еден од брачните другари;
- работник определен од раководителот на работната единица во која е организирана ППО.

#### **член 175**

Претседателот на синдикалната организација не може да се упатува на ППО.

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

#### **член 176**

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

## **XVII. КОНТРОЛА НА ПРИМЕНА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР ТОЛКУВАЊЕ И РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ**

#### **член 177**

За контрола на примената на овој Договор, учесниците формираат Комисија.

Секој од учесниците именува по 3 члена во Комисијата. Членовите на Комисијата од своите редови бираат претседател.

#### **член 178**

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

#### **член 179**

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

За спор во смисла на став 1 на овој член се смета нерешено право или друго прашање кое произлегува од примената на овој договор или кое ќе настане како последица од неприфаќањето на

предлогот за измена и дополнување на овој Договор, доколку учесниците имаат различни мислења во поглед на неговото решавање.

Споровите меѓу учесниците на овој договор што не може да се решаваат со меѓусебно спогодување, се решаваат преку арбитража.

## **XVIII. ВАЖЕЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР**

### **член 180**

Овој договор се склучува за време од 2 години од денот на потпишувањето, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на договорот.

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

## **XIX. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

### **член 181**

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

### **член 182**

Учесниците можат да вршат измени и дополнувања на овој Договор.

Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни по предлогот во рок од 30 дена.

Во случај другиот учесник да не го прифати предлогот или да не се изјасни по него во рок од став 2 од овој член, се применуваат одредбите од овој Договор за решавање на споровите меѓу учесниците.

### **член 183**

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 184**

Овој договор влегува во сила со денот на неговото огласување на огласна табла.

**ГРАД СКОПЈЕ**  
Градоначалник

---

**Коце Трајановски**

**СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА  
НА ГРАД СКОПЈЕ**  
Претседател

---

**Филип Силјановски**

**НЕЗАВИСЕН СИНДИКАТ  
НА ПОЖАРНИКАРИТЕ НА  
МАКЕДОНИЈА**  
Претседател

---

**Тони Бошковски**



## СОДРЖИНА

I.	<i>Општи одредби</i> .....	2
II.	<i>Договор за вработување</i> .....	3
	○ Засновање на работен однос;.....	3
	○ Договор за вработување на определено и неопределено време;.....	4
	○ Пробна работа;.....	5
	○ Приправници.....	5
III.	<i>Престанување на договор за вработување</i> .....	7
	○ Спогодбено раскинување.....	7
	○ Отказ.....	7
IV.	<i>Распоредување на работник</i> .....	17
V.	<i>Плаќање на работата</i> .....	19
	○ Плата;.....	19
	○ Надоместок на плата;.....	22
	○ Надоместок на трошоци поврзани со работа;.....	23
VI.	<i>Работно време</i> .....	26
	○ Скратено работно време;.....	27
	○ Прекувремено работно време;.....	28
	○ Дополнително работење;.....	28
	○ Ноќна работа;.....	28
VII.	<i>Паузи и одмори</i> .....	29
	○ Паузи и одмори;.....	29
	○ Платен одмор;.....	31
	○ Отсуство;.....	31
VIII.	<i>Надомест на штета</i> .....	32
IX.	<i>Заштита при работа и посебна заштита на одделна категорија работниц</i> .....	34
	○ Посебна заштита на одделна категорија работници;.....	36
X	<i>Мирување на работниот однос</i> .....	36

XI.	<i>Заштита на правата на работниците.....</i>	<i>37</i>
	○ <i>Постапка и органи кои одлучуваат за правата, обврските и одговорностите на работникот.....</i>	<i>37</i>
XII.	<i>Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови работни спорови.....</i>	<i>38</i>
	○ <i>Постапка за помирување (мировен совет).....</i>	<i>38</i>
	○ <i>Постапка пред арбитража.....</i>	<i>39</i>
XIII.	<i>Доставување писмена документација .....</i>	<i>39</i>
XIV.	<i>Синдикат и работодавач .....</i>	<i>40</i>
XV.	<i>Остварување на правото на штрајк .....</i>	<i>41</i>
XVI.	<i>Привремен принуден одмор .....</i>	<i>42</i>
XVII.	<i>Контрола на примената, толкување и решавање на спорови .....</i>	<i>44</i>
XVIII.	<i>Важење на Колективниот договор .....</i>	<i>44</i>
XIX.	<i>Преодни и завршни одредби .....</i>	<i>45</i>