

ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ДРЖАВНИ ПАТИШТА



РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА - REPUBLIKA E MAQEDONISE SE VERIUT
ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ДРЖАВНИ ПАТИШТА
NDËRMARRJA PUBLIKE PËR RRUGË SHITËTORË

Бр.-Нг. 02-13352/8
28-12-2020 2020 год.-viti
СКОПЈЕ - ШКУР

СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД СООБРАЌАЈОТ
И ВРСКИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
Синдикална организација Синдикат на Работниците од Јавното
Претпријатие за Државни Патишта СРПГДП Скопје

Бр. 02-52/20
28-12-2020 2020 год.
СКОПЈЕ

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА ЈАВНОТО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА
ДРЖАВНИ ПАТИШТА**

Скопје, 28.12.2020 година

Врз основа на Закон за јавните претпријатија, Закон за административните службеници, Закон за вработените во јавниот сектор и Закон за работните односи, Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија и член 20 став 1 точка 21 од Статутот на Јавното претпријатие за државни патишта Управниот одбор на Јавното претпријатие за државни патишта и Синдикатот на работниците на Јавното претпријатие за државни патишта, на ден 28.12.2020 година го склучија следниот

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР на ЈП за државни патишта

I. Основни одредби

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат согласно закон, други прописи и општиот колективен договор за јавниот сектор, правата, обврските и одговорностите на вработените кои склучиле договор или решение за вработување со ЈП за државни патишта (во натамошниот текст Работодавач).

Вработените во ЈП за државни патишта имаат статус на:
административни службеници (јавни службеници);
даватели на јавни услуги;
помошно технички лица.

Колективниот договор се применува непосредно и е задолжителен за сите вработени кои имаат склучено договори или решенија за вработување на определено и неопределено време со Јавното претпријатие за државни патишта, како и работници ангажирани преку Приватни агенции за вработување.

II. Опфат и примена на Законот и на Колективниот договор

Член 2

Со овој колективен договор се уредуваат поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за работните односи, Законот за јавните претпријатија, други закони и Општиот колективен договор за јавниот сектор кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.

Одредбите во овој колективен договор со кои се утврдени помали или понеповолни права од правата утврдени со законите и актите од ставот (1) на овој член се ништовни.

Со поединечните колективни договори или со договорите или решенијата за вработување може да се утврдат поголеми и поповолни обем на права за вработените, како и да се уредат прашања кои не се предмет на уредување на овој колективен договор.

Член 3

Синдикатот на работниците на Јавното претпријатие за државни патишта

учествува со свој претставник во процесот на изготвување на правилниците за внатрешна организација и систематизација на работните места, правилникот за плати како и на нивните измени и дополнувања.

III. Обврски на вработениот во врска со вршење на работа

Член 4

Вработениот е должен совесно да ги извршува обврските од работното место за кое склучил договор или решение за вработување во време и на место кои што се определени за извршување на работите, почитувајќи ја организацијата и деловната активност на работодавачот и општите и посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности.

Член 5

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

- кога треба да се замени отсутен вработен;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на работата би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи и
- кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа.

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

Во случаите на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, а особено кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може времено да биде задолжен да извршува работи кои не одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација и без согласност на вработениот, меѓутоа само додека траат таквите околности, а особено во следните случаи:

- виша сила која настанала или која непосредно претстои;
- несреќа која настанала или непосредно претстои ;
- воена опасност;
- спречување на штета, отстранување на дефект.

Временото задолжување за извршување на работите од претходниот став се врши со решение од страна на Директорот или лице овластено од него.

За време на временото задолжување вработениот има право на плата и надоместоци каква што примал на своето работно место.

Приговорот против решението од став 4 на овој член не го одложува неговото извршување.

IV. Постапка и критериуми за намалување на превработеноста

Член 6

Во случај на донесување на закон за реструктурирање на Јавното претпријатие за државни патисшта, поради изменети економски услови на стопанисување или поради воведување на нова технологија на работа, се утврди присуство на поголем број вработени од потребниот, се поднесува листа на вработени чии работни места се укинуваат, до Министерството за информатичко општество и администрација кое ги внесува во трансфер листата.

Вработениот чие работно место се укинува се евидентира на трансфер листата и може да биде преземен во друга институција, на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација, ако за тоа се согласат вработениот и раководното лице на другата институција, а по претходна согласност на Министерството за информатичко општество и администрација и органот надлежен за давање на согласност на годишниот план за вработување на институцијата во однос на буџетот. На вработениот кој нема да ја потпише понудената спогодба во рок од 5 дена од датумот на кој му доставена. му престанува работниот однос.

Во случај да се започне постапка за намалување на превработеноста се изготвува Програма за намалување на превработеноста во која ќе бидат уредени правилата, критериумите и надоместоците.

За изготвување на Програмата за намалување на превработеноста работодавачот формира работна група во која задолжително учествуваат Претседателот на синдикатот и двајца претставници од синдикатот и претставник од Одделението за човечки ресурси.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ

Полно работно време

Член 7

Полното работно време изнесува 40 часови неделно. Работната недела по правило трае 5 работни дена. Почетокот и завршетокот на работното време и смени ги определува Директорот.

Работно време во смени

Член 8

Работа во смени 12/24; 12/48 и 8 часовно работно време во смени, значи секој метод на организирање на работа во смени во која вработените се сменуваат едно по друго на исто работно место во согласност со одреден распоред на работното време.

За вработените кои работат во смени, работното време во определен временски период може да трае и подолго од 40 часа неделно, а во останатите периоди пократко од 40 часови неделно, со тоа што вкупното работно време во текот на годината не може во просек да трае подолго од 40 часови неделно.

За сменска работа се смета работа организирана на тој начин што во еднаков ритам се менува распоредот на работата на вработениот, дневно, неделно или во некои други временски интервали.

Плановите за смени се составуваат така што вработениот кој работи во смени, во еден календарски месец мора да биде слободен најмалку два пати по 48 часа, како и еден слободен викенд (сабота и недела) во текот на два последователни месеца.

Член 9

Под една смена на работници што непосредно учествуваат во вршењето на наплата и контрола, се подразбира времето за извршување на работни обврски во вршењето на работа во чиј почеток и крај се утврдува со распоред на работа, турнус, наредби или друг облик на уредување на тие односи.

Вкупното траење на смената на наплата и контрола изнесува најмногу 12 часови.

Член 10

Вкупното траење на смената на вработените и вкупното траење на работата може да се продолжи за најмногу 4 часови дневно во случаите на: виша сила, вонредни настани настанати во непредвиден изостанок од работа кој требало да замени вработен во вршењето на работните обврски и должности во услови на непредвидени прекини на работа поради штрајк организиран од синдикатот, под услов вработениот да се чувствува способен за продолжување на започнатата работа во текот на неделата да изнесува најмногу 10 часови.

Доколку вработените се чувствуваат способни во смисла на претходниот став, истото задолжително да го евидентираат во книгата за дневни настани.

Член 11

Во работно време на вработените се засметува и времето поминато на лекарски преглед упатен од работодавачот (систематски преглед), а најмногу до 7 часа.

Прекувремена работа

Член 12

Вработениот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

1. Во случај на исклучително зголемување на обемот на работа;
2. Ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
3. Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
4. Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на сообраќајот;
5. Да се замени ненадејно отсутен вработен во процесот на работата кој трае непрекинато;
6. Да се спречи загрозување на безбедноста или пореметување на редовноста на наплата и контрола;
7. Завршување на итни и неодложни дејствија во процесот на работа.

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно. На вработениот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, во кои не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од (8) осум часа неделно.

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

Со секое барање за прекувремена работа да се достави валиден доказ (копија од дневен извештај, копија од работен налог за извршител) одобрени од страна на непосредниот раководител и соодветниот помошник директор.

Дополнително работење во случај на природна или друга несреќа

Член 13

Вработениот 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 спречувањето 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 подолга од полното работно време

Член 14

Директорот не смее да наложи работа подолго од полното работно време:

- 1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распоредба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
- 2) на вработениот жена, во согласност со одредбите на овој закон, поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
- 3) на мајка со дете до три години статорст и самохран родител со дете до 6 години старост освен ако вработениот даде писмена изјава или дека доброволно се согласува со прекувремена работа;
- 4) на повозрасен вработен;
- 5) на вработен кој не наполнил 18 години возраст;
- 6) на вработениот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
- 7) на вработениот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и
- 8) на вработениот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за ПИО (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Ноќна работа

Член 15

Како ноќна работа се смета работењето во времето меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден. Ако со распоредување на работното време е одредена ноќна работна смена, за ноќно работење се сметаат 8 непрекинати часа меѓу 22,00 часот и 6,00 часот идниот ден.

Права на вработените кои работат ноќе

Член 16

Вработениот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна работна обврска, односно вработениот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа.

Ако на вработениот заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можело да му се влоши здравствената

состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

Работодавачот е должен на вработените кои работат ноќе да им обезбеди:

1) подолг годишен одмор;

2) стручно раководство на работниот, односно производниот процес доколку е потребно и

3) лекарски прегледи;

4) продолжена пауза од најмалку 15 минути.

На вработениот кој работи две ноќи едно по друго задолжително му се обезбедува одмор од најмалку 24 часа.

Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на вработените.

VI. ПАЗИ ОДМОР И ОТСУСТВА ОД РАБОТА

Пауза и отсуства за време на работното време

Член 17

За време на дневното работно време вработениот кој работи со полно работно време има право на пауза од 30 мин.

Вработениот кој работи со пократко работно време, најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 мин.

Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време, односно за време на работното време на вработениот кој работи во смени 12/24 и 12/48 паузата е во времетраење два пати по 30 минути и ќе се користи во договор со непосредниот раководител.

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 работното време и за истото се исплатува плата.

Вработениот може да се појави на работното место со задоцнување од 10 минути во текот на еден ден, без притоа да биде санкциониран од работодавачот, но најмногу до 2 часа во текот на еден месец.

Вработениот може во случај на неодољна лична потреба со согласност од претпоставениот да го напушти работното место, најмногу до 8 часа во текот на еден месец.

Годишен одмор

Член 18

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

Повозрасен вработен, жена од 57 и маж од 59 години возраст, инвалид, вработен со најмалку 60% телесно оштетување и вработен кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

Работодавачот е должен на вработениот да му издаде решение за правото на користење на годишниот одмор.

Вработениот кој за прв пат заснова работен однос се стекнува со право на цел

годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеца, кај ист работодавач, без оглед на тоа дали вработениот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Вработениот кој засновал работен однос кај работодавачот во првото полугодие, се стекнува со право на цел годишен одмор за тековната година.

Вработениот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако:

- 1) во календарската година во која засновал работен однос не се стекнал со правото на цел годишен одмор;
- 2) му престанал работниот однос пред изминување на рокот, по истекување на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Определување на траењето на годишниот одмор

Член 19

Траењето на годишниот одмор се утврдува како збир од минимумот од 20 работни дена и бројот на работни денови кои му следуваат на секој вработен во Јавното претпријатие за државни патишта, во зависност од следните критериуми:

1. времето поминато во работен однос (должина на работно искуство),
2. сложеност на работите на работното место,
3. услови за работа и
4. здравствена состојба на вработениот.

Член 20

За секој од основите од предходниот член се утврдува определен број на денови и тоа:

1. По основ на времето поминато во работен однос (должина на работното искуство):

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

2. По основ на сложеност на работите (работните задачи) од работното место:

- за работни задачи од I-III степен на сложеност 1 работен ден
- за работни задачи од IV-VI степен на сложеност 2 работни дена
- за работни задачи од VII-VIII степен на сложеност 3 работни дена

3. По основ на услови за работа

- на вработените во Одделението за наплата

- на патарина и контрола 2 работни дена
- на останатите вработени 1 работен ден

4. По основ на здравствена состојба 1 работен ден

Член 21

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

Начин на користење на годишниот одмор

Член 22

Распоред на користење на годишните одмори се врши со планот за користење на годишните одмори и поединечни барања од страна на вработените.

Вработениот има право два дена од годишниот одмор да ги користи на ден кој што самиот ќе го определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна два дена пред користењето.

Превентивен одмор

Член 23

Вработените кои непосредно учествуваат во извршување на работите за наплата на патарина и контрола имаат право на превентивен одмор заради спречување на појава на професионални болести и други видови заболувања во траење од најмногу 7 дена во текот на една календарска година.

Превентивниот и годишниот одмор не можат да се користат заедно во продолжено времетраење.

Платен одмор

Член 24

Вработениот има право на платен одмор од работа во следните случаи:

1. За склучување на брак 5 работни дена;
2. За склучување на брак на деца 3 работни дена;
3. За раѓање или посвојување на дете (само за таткото) 3 работни дена;
4. За смрт на сопругникот или дете 5 работни дена;
5. За смрт на родител, брат, сестра -3 работни дена
6. За смрт на родител на сопругникот -2 работни дена;
7. За смрт на дедо или баба -1 работен ден;
8. За развод на брак - 3 работни дена, најдоцна до правосилноста на пресудата на развод на бракот
9. За полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавецот или за сопствени потреби - 3 работни дена.

10. За селидба од едно на друго место - 2 работни дена.
11. За селидба во исто место 1 работен ден.
12. За елементарни непогоди и климатски неповолни настани- 5 работни дена.
13. За елементарна непогода во домот (пожар, поплава и друг неповолен настан во домот за кој се доставува доказ) - 3 работни дена.
14. За кражба во домот -1 работен ден
15. За прв ден на прваче -1 работен ден.

Деновите на платениот одмор по сите основи од ставот 1 на овој член не може да изнесуваат повеќе од 7 работни дена во тековната календарска година и се користат во деновите на траење на основот без оглед на барањето на процесот на работа.

Одлука за платен одмор донесува директорот или вработен кого тој ќе го овласти врз основа на писмено барање од вработениот со валиден доказ, одобрено од непосредниот раководител.

Неплатено отсуство

Член 25

Вработениот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата најдолго 3 месеци во текот на календарската година во следните случаи:

1. Нега на член на семејство;
2. Лекување на вработениот;
3. Учество на културно и спортски приредби;
4. Учество на конгреси, конференции и слично;
5. Изградба или поправка на куќа, односно стан;
6. Неодложни лични потреби;
7. Во други случаи на барање на вработениот;

Одлука за неплатено отсуство донесува директорот или вработен кого тој ќе го овласти, врз основа на писмено барање од вработениот одобрено од непосредниот раководител, доколку отсуството не го поремети технолошкиот процес на работа и во кое барање вработениот се обврзува дека најмалку 3 дена пред истекот на рокот за неплатено отсуство ќе поднесе ново барање за активирање на работниот однос.

За време на неплатеното отсуство на вработениот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Отсуство од работа со надомест на плата.

Член 26

Вработениот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Северна Македонија кој што се определени како слободни денови од работа и за другите со закон определени неработни денови.

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

Член 27

Доброволен крводарител има право на платени два последователни слободни дена за секое давање на крв.

Слободните денови од ставот 1 на овој член вработениот е должен да ги искористи во рок од 30 дена од денот на давањето на крв со претходна најава до претпоставениот.

Мирување на работен однос на вработен

Член 28

Вработениот, на негово барање, а со согласност со директорот, има право на неплатено отсуство во времетраење од најмногу две години, поради стручно усовршување кое не е финансирано од органот.

На вработените од ставот (1) на овој член за времетраење на неплатеното отсуство, им мируваат правата од работниот однос.

Доколку за времетраење на мирувањето на работниот однос на вработените од ставот (1) на овој член се променат посебните услови за нивното работно место, истите се должни да ги исполнат новите услови во рок од две години од денот на враќањето во институцијата.

Член 29

На вработен кој е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветна-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, меѓународни организации (Совет на Европа и Обениденити Нации), на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанување на работата во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

На вработен чиј брачен другар е упатен на работа во странство во случаите од ставот 1 на овој член, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Образование на вработените

Член 30

Вработениот 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 работа на работното место како и зачувување на работното место.

Работодавачот е должен да му обезбеди образование, дошколување и оспособување на вработените, 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 вработените, работодавачот има право вработениот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а вработениот има право и сам да се пријави.

Траењето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на вработените, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршувањето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на вработените се уредуваат со посебен договор.

Вработениот и синдикалниот претставник имаат право на синдикално образование.

Право на платено отсуство заради образование

Член 31

Вработениот кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со член 37 има право на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавачот.

Вработениот е должен стручно да се оспособува и образува доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и образование е организирано за време на работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што вработениот има исти права како и да бил на работа.

Обемот на работните денови наменет за стручно оспособување и образование се утврдува со договор помеѓу работодавачот и вработениот.

Обемот зависи од должината и видот на стручното оспособување и образование.

На вработениот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му припаѓа надомест на трошоците.

VII. ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 32

Во услови и околности на привремено, целосно или делумно прекинување на работниот процес или намалување на обемот на работа во одредени организациони делови во претпријатието, вработените од тие организациони делови може да се упатуваат на привремен принуден одмор (во понатамошниот текст ППО).

Член 33

При определувањето на вработените кои се упатуваат на ППО мора да се обезбеди техничка сигурност и физичко-техничко обезбедување и одржување на објектите и постројките во организациониот дел на претпријатието во кои се организира ППО и да се обезбеди сигурноста на квалитетот во работата на деловите од претпријатието на процесот на производството кои продолжуваат со работа.

Член 34

Во случајите и под условите утврдени со овој Колективен договор, Директорот изготвува програма за организирање на ППО која го содржи:

- организациониот дел во кој се исполнети условите за организирање на ППО;
 - бројот на вработените кои остаануваат на работа;
 - работите кои ќе се извршуваат за време на ППО од вработените што остануваат на работа;
 - можноста за наизменично упатување на вработените на ППО;
 - очекувани економско-финансиски ефекти;
 - други прашања од значење за организирање на ППО.
- Програмата се доставува на разгледување на Синдикатот.

По добивање мислење од Синдикатот, програмата се доставува на усвојување до Управниот одбор. При одлучувањето за програмата на седницата на Управниот Одбор присуствуваат претставници на репрезентативните синдикати.

Врз основа на Одлуката на Управниот одбор со која е усвоена програмата, директорот на ЈП за државни патишта или лице овластено од него донесува поединечни решенија за упатување на работници на ППО.

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

Член 35

На работните места каде што процесот на работата го дозволува се врши ротирање, односно наизменично упатување и враќање на вработените на ППО не подолго од 3 месеци, при што да се обезбеди сигурноста на објектите и постројките и квалитетот во работата на претпријатието.

Член 36

Вработениот кој нема да се јави во рок од 3 дена од денот на уредно применото известување дека треба да се јави на работно место или кој нема да ја извести кадровската служба за своето отсуство, чини потешка повреда на работната обврска за која може да му се изрече отказ.

Член 37

Вработените кои се упатуваат на ППО имаат право на надомест на плата во висина од 70% од нето платата што ја остварил во тековниот месец кога се упатени на ППО по основ на тековен и минат труд.

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

Член 38

Синдикалните претставници имаат право да бараат информации за применување на одлуката за упатување на ППО и нејзиното спроведување.

Член 39

Директорот на ЈП за државни патишта или од него овластен вработен за време на примената на одредбите за ППО не може да прима нови работници од

истата квалификациона структура.

III. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Одговорност на вработените за надомест на штета

Член 40

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

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

Ако за секој вработен 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 предизвикаат штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни.

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

Вработениот е должен во рок од 24 часа, од моментот на дознавањето, да ја пријави сторената штета на непосредниот раководител.

Пријавата за сторената штета вработениот ја поднесува усмено или писмено.

Намалување на обештетувањето и простување на плаќањето на обештетувањето

Член 41

Вработениот ќе биде ослободен од надомест на штета целосно или делумно, поради следните оправдани причини:

- ако штетата ја сторил за да го заштити животот на вработените;
- ако штетата ја сторил за да го заштити имотот на работодавачот;
- ако штетата ја сторил и ако ги презел сите мерки истата да ја намали;
- ако штетата ја сторил за да отстрани поголема штета;
- ако висината на штетата е во огромна несразмерност со економската моќ на вработениот, така што не постојат објективни можности истата целосно да се надомести.

Одговорност на работодавачот за обештетување

Член 42

Ако на вработениот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата.

Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на

вработениот од работниот однос.

Одлука за надомест на штета донесува директорот или вработен кого тој ќе го овласти.

Одлуката задолжително се дава во писмена форма со образложение за основот и причините за надомест на штета.

Член 43

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

IX. ЗАШТИТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА

Заштита при работа

Член 44

Вработениот има право на заштита при работа согласно Законот за безбедност и здравје при работа, овој Колективен договор и општ акт на работодавачот.

Член 45

Заштита 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 вработениот.

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 работодавачот.

Член 46

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

Член 47

Вработениот 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.

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

Вработениот 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 ќе се влоши.

Член 48

За поуспешно извршување заштита при работа во Претпријатието се избираат претставници согласно важечкиот закон од оваа област.

Претставникот на вработените за заштита при работа го избираат вработените од своите редови на синдикален состанок на мнозинскиот синдикат.

Претставниците од организационите делови избираат координатор на ниво на претпријатие.

Претставникот на вработените од став 1 и став 3 на овој член ужива посебна заштита од работен однос што ја има и претставникот на синдикалната организација, согласно Закон и Колективен договор.

Член 49

Во спроведувањето на мерките за заштита при работа, репрезентативниот синдикат има право и обврска да:

- даде мислење во врска со планирањето, подобрувањето и унапредувањето на условите при работа;
- биде информиран и да се грижи за примената на прописите за безбедност и здравје при работа
- да ги информира и да бара заштита на вработените од страна на инспекцискиот орган за безбедност и здравје при работа, кога работодавачот пропушта, или одбива да го наорави тоа.

За оставрување на правата утврдени во Законот за безбедност и здравје при работа, работодавачот е должен на претставникот на синдикатот да му ги обезбеди сите услови и можности.

Репрезентативниот синдикат, односно синдикалната организација започнува постапка пред надлежните органи, доколку работодавачот не ги преземе пропишаните мерки и средства за заштита на вработените при работа.

X. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

Вид на плаќање

Член 50

Вработениот има право на заработувачка- плата, надоместоци и додатоци на плата согласно закон, општи прописи за работни односи и овој колективен договор.

Плаќањето на работата по договорот или решението за вработување мора да биде секогаш во парична форма.

Дел од платата е составена од:

- Плата,
- Надоместок од плата
- Додатоци на плата.
- Други надоместоци

Платата на вработениот се пресметува во бруто износ, а се исплатува во нето паричен износ еднаш месечно во тековниот месец за предходниот месец.

Придонесите и персоналниот данок на доход на вработениот ги плаќа работодавачот со исплата на платата во согласност со закон.

Работодавачот е должен да води евиденција за платите, додатоците на платите, надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и персоналниот данок на доход и за нив на вработените им се издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1 февруари во тековната година, за предходната година.

Платата на вработените кои вршат помошно – технички работи со полно работно време и нормален учинок, не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон.

Плата на вработените

Член 51

Секој вработен во Јавното претпријатие за државни патишта остварува право на исплата на бруто плата согласно со Закон, Колективен договор, Решение за распоредување и Договорот за вработување склучен со јавното претпријатие.

Платата на вработените во Јавното претпријатие се исплатува во парична форма, за период од еден месец, најмалку еднаш месечно.

Платата на вработените во Јавното претпријатие за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15 – ти во наредниот месец за претходниот.

Придонесите и даноците на платата на вработените во Јавното претпријатие ги плаќа Јавното претпријатие.

Член 52

Бруто платата на вработените во Јавното претпријатие се состои од:

- а) основна плата (плата согласно договорот за работа/решение за работа)
- б) додатоци (додаток за работен стаж, работа во смени, ноќна работа, работа на дежурство, продолжена работа, работа во ден на неделен одмор и работа во празници).
- в) данок на личен доход (согласно Закон за данок на личен доход)
- г) придонеси(согласно Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување)
- д) работна успешност(награда на вработените)

Член 53

Во Јавното претпријатие за државни патишта се води евиденција на исплатените плати, надоместоци на плата и на исплатените даноци и придонеси.

Член 54

За секоја исплатена плата во Јавното претпријатие за државни патишта, како и до 31 јануари на новата календарска година, вработениот добива писмена пресметка на исплатената плата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година, од кои исто така се гледаат и пресметката и исплатата на даноците и придонесите.

Член 55

Висината на платата на вработените во Јавното претпријатие се утврдува со решение за распоредување на вработениот односно Договорот за вработување.

Член 56

Висината на примањата по основ на плата преставува деловна тајна.
Непочитувањето на оваа одредба преставува повреда на работните обврски.

Член 57

Бруто платата е месечен паричен надоместок на вработениот остварена за работа со полно работно време и нормален учинок, утврден врз основа на обемот на работните задачи, квалитетот и обемот на вршење на работата за која вработениот склучил Договор

со Јавното претпријатие или за кое има решение за распоредување за нормален придонес на вработениот во остварување на дејноста на Јавното претпријатие, соодветниот степен на образование на вработениот, тековниот и минат труд на вработениот, делот од платата за работна успешност и додатоци на плата и истата не може да биде пониска од минималната бруто плата утврдена на ниво на државата во согласност со Законот за минимална плата во Република Македонија, Законот за работните односи и Колективниот договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на Република Македонија.

Член 58

Правото на бруто плата вработениот во Јавното претпријатие го остварува за полно работно време во текот на 40 – часовната работна недела, за извршена работа утврдена со Правилникот за внатрешна организација на Јавното претпријатие и Правилникот за систематизација на работните места во Јавното претпријатие.

Член 59

Основната плата се утврдува во зависност од степенот на сложеност на работните задачи за секое работно место и утврдената вредност на бодот.

Член 60

Вредноста на бодот е варијабилна и се утврдува врз основа на Одлука на Управниот одбор на Јавното претпријатие, која се носи најмалку еднаш годишно, на која согласност дава основачот на јавното претпријатие.

Пресметката на висината на вредноста на бодот се врши врз основа на планираните средства за плати утврдени во Годишната програма која се дели со вкупниот број на бодови за исплата на плати во тек на еден месец.

Член 61

Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место за кое вработениот го склучил договорот за вработувањето.

Минималните бодови за групи на сложеност на работно место изнесуваат:

Група	Број на бодови
I - Едноставни работи и работни задачи	324-393
II - Помалку сложени, повторливи и разновидни работи и работни задачи	394-450
III - Помалку сложени, разновидни, повторливи и со повремена појава на нови работи и работни задачи	451-476
IV - Сложени, разновидни работи и работни задачи за кои е потребна самостојност и иницијативност	477-508
V - Посложени, разновидни работи и работни задачи за кои е потребна поголема самостојност и иницијативност	509-595
VI - Значајно сложени работи и работни задачи кои бараат самостојност и иницијативност	596-645

VII- Мошне сложени работи и работни задачи кои бараат голема самостојност, креативни работи кои бараат дополнителни знаења и искуство за нивното извршување	646-775
VIII- Најсложени работи и работни задачи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност, искуство и специјализираност	775-920

Работните места по група на сложеност се утврдени со Правилник за плати, донесен од Управиот одмор.

Додатоци на плата

Член 62

Основната плата на вработениот по час се зголемува за:

- работа подолга од полното работно време 35%;
 - работа ноќе (помеѓу 22,00 и 0,6 часот наредниот ден)-35%
 - работа во празник утврден и со закон утврден неработен ден - 50%;
 - работа со намален број на извршители доколку се оствари предвидениот квалитет и квантитет на работа - 10%;
 - за работа во ден на неделен одмор - 35%
 - за работа во три смени – 5%

Правото на зголемена плата од овој член вработениот го остварува само за деновите кога е стварно на работа.

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

По исклучок, работодавачот е должен на вработениот наместо парични средства да му овозможи користење на слободни часови, односно денови.

Член 63

Ако празникот паѓа, односно се поклопува со денот кога вработениот по распоред на работа (турнус или смени) има слободен (неработен ден или неделен одмор) ден, не му припаѓа надомест за тој ден.

За работа во денови на празник утврдени со Закон или друг пропис, освен недела, вработениот има право на:

- надомест на плата во висина од неговата нето плата.
- платата за поминати часови на работа зголемена за 50 %.

За работа во празник кога паѓа во недела, а се смета за празник и првиот нареден работен ден во неделата вработениот за работа во недела остварува плата за поминати часови на работа зголемени за 50 %.

За работа во понеделник кога празникот се поместува за нареден ден-понеделник, за понеделникот вработениот има право на:

- надомест на плата во висина од неговата нето плата;
- платата за поминати часови на работа зголемена за 50 %.

За работа во празник кога паѓа во недела, а не се поместува во наредниот работен ден, вработениот има право на:

- надомест на плата во висина од неговата нето плата;
- плата за поминати часови на работа зголемена за 50 %.

Член 64

По основ на додаток за работен стаж износот на бодовите на утврдената плата се зголемува по 0,5% за секоја година работен стаж, но најмногу до 20%.

Пресметката на износот се врши со денот на пополнување на соодветната година на работен стаж.

Член 65

Вработениот кој работи со скратено работно време има право на плаќања за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како вработениот кој работи полно работно време и ги остварува правата од задолжително социјално осигурување како кога би работел со полно работно време.

Член 66

Вработениот на работно место на кое непосредно учествува во извршување во наплата и контрола, за кое се смета зголемен стаж на осигурување (бенифициран стаж), кој поради трајно губење на потребната здравствена состојба пропишана со закон и пропис, утврдена од надлежна здравствена установа, е распореден на друго работно место, а притоа наполнил возраст над 50 години, добива плата во висина на платата од претходното работно место, доколку е поповолна за вработениот.

Вработен кој поради трајно губење на здравствена состојба пропишана со Закон и пропис, утврдена од надлежна здравствена установа е распореден на друго работно место, а при тоа наполнил возраст над 55 години, добива плата во висина на платата од претходното работно место, доколку е поповолна за вработениот.

Доколку губењето на потребната здравствена состојба е последица на алкохолизам, земање на опојни дроги или други психогени средства, вработениот нема право да добива плата од претходното работно место валоризирана со тековниот пораст на платата во Претпријатието, туку ќе добива плата за работно место на кое ќе биде распореден.

Работодавачот има право да ги упати вработените од претходните ставови на оценка на здравствената состојба на Комисија од Фондот за ПИО на Република Северна Македонија.

Вработениот со намалена или загубена работна способност, како последица на повреда на работа без оглед на работниот стаж, ја задржува основната плата од претходното работно место, доколку е поповолна за вработениот.

Работната способност на вработениот од претходниот став се утврдува од Комисија од Фондот за ПИО на Република Северна Македонија.

Наградување

Член 67

Покрај исплата на плата, вработениот во Јавното претпријатие за државни патишта има право и може да биде награден заради остварување на одредени резултати од работењето и тоа:

- вонредно и натпросечно оптоварување на работникот;
- предвремено и квалитетно извршување на работите.

- зголемен обем на работа
- надпросечен степен на креативност, самоиницијативност и инвентивност при работата
- надпросечен степен на одговорност и сигурност при работа, со висок степен на квалитет и економичности
- потполна самостојност при работа и висок степен на способност за прилагодување кон настанатите состојби;
- задоволство и пофалби од внатрешни и надворешни лица;
- постојано усовршување на знаењето, вештини, личен развој;
- посредување и пренесување на знаење на соработниците;
- способност за вклучување во тимска работа;
- позитивен однос кон работата и соработниците со што придонесува за здрава клима во организационата единица и во Јавното претпријатие воопшто;
- висок степен на припадност и лојалност кон Јавното претпријатие и неговите основни вредности.
- добиена највисока оценка по спроведено оценување во Јавното претпријатие
- замена на отсутен работник подолго од 3 (три) месеци

Конкретната утврдена плата на вработениот за тековниот месец може да биде повисока најмногу до 20% од висината на основната плата на вработениот.

Вработениот може да биде награден повеќе пати во тековната година, но збирот на поединечните награди во текот на годината не може да биде повисок од една половина од износот на основната плата на вработениот во тековната година.

Одлука за наградување на вработениот носи директорот на јавното претпријатие, по добиен предлог од непосредно претпоставениот и позитивно мислење од непосредно повисокиот раководител на оној кој го дал предлогот и Секторот за финансии.

Надоместоци на плата

Член 68

Вработениот има право на други примања по основ на работен однос и тоа:

- Во случај на смрт на вработениот, на неговото семејство му припаѓа парична помош во висина од три просечни месечни исплатени нето плати по вработен во Републиката објавени до денот на исплатата;
- На вработениот, во случај на смрт на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоените деца и децата земени на издржување) му припаѓа парична помош од една месечна исплатена нето плата по вработен во Републиката објавена до денот на исплатата ;
- Во случај на заминување на вработениот во пензија му се исплатува двократен износ за отпремнина пресметан врз основа на месечната исплатена нето плата по вработен во Републиката објавена до денот на исплатата;
- Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на вработениот му се исплатува помош во висина од една месечната исплатена нето плата по вработен во Републиката објавена до денот на исплатата;

- Во случај на непрекинато боледување подолго од шест месеци на вработениот му се исплатува еднократна парична помош во висина од една месечна исплатена нето плата по вработен во Републиката објавена до денот на исплатата;
- Вработениот има право на регрес за годишен одмор најмногу до 60% од месечната исплатена нето плата по вработен во Републиката објавена до денот на исплатата;
- За непрекината работа подолго време во Јавното претпријатие вработениот остварува право на јубилејна награда и тоа за 10, 20 и 30 години во висина на една месечна исплатена нето плата по вработен во Републиката објавена до денот на исплатата.”

Член 69

Дневница за службено патување

На вработениот за време на службено патување во земјата му се надоместуваат трошоците за дневница, трошоците за превоз и трошоците за ноќевање, доколку се обезбедени средства во годишната програма на работодавачот.

Дневницата за службено патување се пресметува од часот на тргнувањето на вработениот на службеното патување, до часот на враќање со превозното средство и тоа:

- дневница во висина од 800, 00 денари ако службеното патување траело повеќе од 12 часа и
- дневница во висина од 400, 00 денари ако службеното патување траело од 8 до 12 часот

На вработениот за време на службено патување во странство му се надоместуваат трошоците за дневница, трошоците за превоз и трошоците за ноќевање, согласно Уредбата за издатоците за службени патувања и селидби во странство.

Член 70

На вработениот кој патува од друг град до работното место, а за истиот нема обезбедено организиран превоз од страна на работодавачот има право на исплата на трошоци за превоз, во висина на стварните трошоци направени во текот на месецот, како разлика од признаеното право утврдено со бруто плата, до висината на стварните трошоци за превоз до и од работното место во јавниот сообраќај.

Член 71

Дежурство од дома (teleworking)

Работодавачот може со налог на вработениот да му одреди дежурство од дома на вработениот поради безбедност, редовност и уредност во сообраќајот како и поради настанати вонредни активности вон и во работното време, при што вработениот е должен да ги обавува редовните работни обврски и да биде достапен на своите претпоставени во текот на дежурството.

Надоместокот за еден час дежурство од дома изнесува 20 % од износот на работниот час на вработениот, но не повеќе од износ кој се исплаќа за 6 часа.

Други надоместоци

Член 72

Вработениот има право на надоместок за одвоен живот од семејството во износ од 30%, од просечната месечна нето плата на републиката исплатена во претходните 3 месеци.

Правото на надоместок за одвоен живот вработениот ќе го оствари доколку е распореден трајно на работа во место оддалечено над 100 км, од местото на вработување, освен ако распоредувањето е по барање на вработениот.

Надоместокот за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 73

Вработениот има право на надомест во случај на селидба за службени потреби во висина на трошоците за селење.

XI. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВАТА КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ И СУДСКА ЗАШТИТА

Член 74

Ако вработениот 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 директорот, кршењето да се отстрани, односно обврската да се исполни.

Директорот или лице овластено од него одлучува во рок од 8 (осум) дена од денот на приемот по писменото барање на вработениот.

Доколку директорот или лицето овластено од него не одлучи во рок од 8 дена или ако вработениот смета дека со писмена одлука на директорот или од него овластениот вработен е прекршеното неговото право, има право во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежен суд.

XII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 75

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и вработениот може да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со Законот за работните односи и Законот за мирно решавање на работните спорови и согласно овој колективен договор.

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на вработените утврдени со закон, колективен договор и договор или решение за вработување во однос на откажувањето на работниот однос и неисплата на платите.

Индивидуалниот работен спор може да се реши со арбитража согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.

Колективен работен спор е спор во врска со склучување, измена, дополнување

или примена на овој или друг колективен договор, остварување на правото на синдикално организирање и правото на штрајк.

Условите, начинот и постапката за мирно решавање на работните спорови се спроведуваат според ЗРО, Законот за мирно решавање на работните спорови, освен ако договорните страни не утврдиле поинакви услови и начин на решавање согласно овој колективен договор.

Во рамките на колективните преговори страните може да побараат вклучување на помирувач кој ќе ја олесни постапката за склучување на колективен договор од листата на помирувачи при МТСП и доколку нема колективен работен спор.

XIII. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧ

Член 76

Работодавецот се обврзува да овозможи спроведување и остварување на сите права од областа на синдикалното организирање на вработените, утврдени и ратификувани со конвенции на Меѓународни организации на трудот, Законот и овој Колективен Договор.

Синдикалните активности на синдикалните претставници работодавецот не смее да ги опструира или попречува.

Вработените имаат право да се организираат во синдикат кај работодавецот во согласност со конвенциите ратификувани од Меѓународните организации, Законот, овој Колективен Договор и Статутот на синдикатот.

Синдикатот самостојно одлучува за начинот на работа и за стапувањето на интересите на своите членови кај работодавецот.

Член 77

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

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

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.

Синдикален претставник

XIV. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ДЕЛУВАЊЕ НА СИНДИКАТОТ

Член 78

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на синдикалната

организација членка на Синдикатот, во врска со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со закон, овој или друг колективен договор.

Член 79

На претставниците на синдикалната организација членка на Синдикатот им се овозможува непосредна комуникација со раководното лице на работодавачот или лице овластено од раководното лице на работодавачот.

Синдикатот изготвува список на синдикални претставници - членови на Извршниот одбор на синдикалната организација и на избраните и именуваните членови во органите на Синдикатот и го доставува до раководното лице на работодавачот.

Член 80

На барање на Синдикатот, работодавачот доколку е во можност обезбедува и овозможува стручни, административни и технички услови за работа на синдикалната организација членка на Синдикатот заради остварување на синдикалните функции, како: - умножување и печатење на материјали; - користење на службено возило; - телефон со излезна и интерна линија; - интернет; - простор за одржување на синдикални состаноци и - други услови неопходни за функционирање на Синдикалната организација.

Член 81

За остварување на финансиско - сметководствени работи на синдикалната организација членка на Синдикатот се обезбедува пресметка и уплата на синдикална членарина по доставување на писмено известување од Синдикатот за висината на членарината. Таа се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата.

Членарината од членовите на Синдикалната организација се исплаќа на сметката на Синдикатот кој потоа ја распределува согласно Статутот и другите акти на Синдикатот.

Работодавачот е должен при исплата на платата да врши задршка и уплата на личните обврски на членот на Синдикатот (кредит, набавка на производи и стоки на рати преку Синдикатот).

Вработениот при стапување во Синдикатот потпишува пристапница.

Стручната служба на Синдикатот, по добиената пристапница од Претседателот на Синдикалната организација членка на Синдикатот, ја известува Службата за финансиско - сметководствени работи на работодавачот која е должна да ја пресметува и уплатува членарината.

Работодавачот не смее да одбие издвојување на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку стручните служби на Синдикатот уредно и навремено достават известување и одлуката од став (1) на овој член.

Работодавачот може да ја запре пресметката и исплатата на членарината на одреден вработен само со претходно писмено известување од Синдикатот.

Работодавачот не смее да ја запре исплатата на синдикалната членарина од платата на

вработениот доколку тој лично и непосредно се обрати на работодавачот.

Член 82

Членот не може да истапи од Синдикатот доколку користи синдикални поволности во вид на кредити, заеми и други поволности, додека во целост не ги исплати сите обврски кон Синдикатот.

Член 83

Претседателите на Синдикалните организации на Синдикатот, нивните заменици, членовите на органите на синдикалните организации и Синдикатот и поверениците кои учествуваат во работата на Синдикатот во Одборите и Комисиите имаат право на посебна заштита утврдена со ЗРО и колективните договори.

Лицата од ставот (1) на овој член за време на нивниот мандат и две години од истекот на мандатот не можат да добијат отказ и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место, за синдикална активност, освен за дисциплинска одговорност по сторен дисциплински престап или ако му престане работниот однос по сила на закон.

На лицата од ставот (1) на овој член, работодавачот треба да им овозможи ефикасно вршење на функциите на Синдикатот, за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции, учество на спортски игри и други синдикални активности согласно Статутот и Програмата за работа на Синдикатот со платено отсуство од работа за време на вршењето на посочените активности, и тоа: - за претседателот и потпретседателот на синдикалната организација до 72 часа месечно; - за членови на синдикални органи и тела до 56 часа месечно и - за повереник на синдикалната организација до 32 часа месечно.

По предлог на Синдикатот и други членови на синдикалната организација може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго до 24 часа месечно.

Членовите на Синдикалната организација на ниво на работодавач имаат право на платено отсуство од работа за учество на синдикални спортски игри, семинари, конференции, работилници, синдикални школи во траење од 10 работни дена годишно. Овие денови не се сметаат заедно со деновите за отсуство предвидени со членот 12 од овој колективен договор.

XV. ШТРАЈК

Член 84

Одлука за стапување во штрајк на вработените на ЈП за државни патишта ја донесува органот на синдикалната организација на ЈП за државни патишта или на организациониот дел.

Одлука за стапување во штрајк може да донесе и мнозинството работници на ЈП за државни патишта или на нејзиниот организационен дел.

Со Одлуката за стапување во штрајк се утврдуваат барањата на

вработените, времето на почеток на штрајкот и местото на собирањето на учесниците во штрајкот и задолжително се формира орган кој ги застапува интересите на вработените и кој од нивно име го води штрајкот (во понатамошен текст штрајкувачкиот одбор).

Член 85

Штрајкувачкиот одбор најдоцна 7 дена пред денот кога има намера да најави штрајк, треба на директорот да му достави писмено предупредување во кое Синдикатот, односно штрајкувачкиот одбор ќе ги изнесе причините за намерата да се организира штрајк.

Штрајкувачкиот одбор, преставниците на Управниот одбор и директорот се должни по предупредувањето од претходниот став на овој член да понудат предлог за решавање на спорот и со тој предлог да ги запознаат вработените и јавноста.

Член 86

Ако не се постигне согласност во рок од 15 дена од денот на предупредувањето од претходниот член, Синдикатот, односно штрајкувачкиот одбор ако донесе одлука за стапување во штрајк, должен е да ја достави одлуката за стапување на штрајк до директорот најмалку 7 дена пред отпочнување на штрајкот.

Со Одлуката за стапување во штрајк се доставува и изјава за начинот на обезбедување минимум на процесот на работа во согласност со Закон и овој Колективен договор. Во одлуката се наведува местото, датата, часот и траење на штрајкот

Одлуката за стапување на штрајк, штрајкувачкиот одбор ја доставува до Управниот одбор на ЈП за државни патишта, директорот, до Синдикатот доколку тој Синдикат не е организатор на штрајкот и до надлежното министерство.

Член 87

Штрајкувачкиот одбор и претставниците на органите на кои им е најавен штрајкот се должни почнувајќи од денот на најавата на штрајкот, и за време на штрајкот, да се обидат спогодбено да го решат настанатиот спор.

Член 88

По донесувањето на одлуката за штрајк, директорот е должен да донесе акт со кој ќе пропише минимум работи кои мораат да се извршуваат за време на штрајкот заради обезбедување на виталните функции на процесот на работа, сигурноста на имотот и луѓето, обезбедување на неопходни услови за живот и работа на граѓаните, извршување на меѓународни обврски преземени од страна на државата, како и начинот на нивно извршување за време на штрајкот.

Член 89

Заради обезбедување на извршување на работите, директорот ги определува извршителите на работните места врз основа на писмен договор со штрајкувачкиот одбор.

Вработените што се определени да ги вршат работните задачи се должни за време на штрајкот да ги извршуваат налозите на директорот.

Штрајкувачкиот одбор е должен за време на штрајкот да соработува со директорот заради обезбедување минимум на процесот на работа.

Штрајкувачкиот одбор превзема мерки собирањето на учесниците во штрајкот да не биде на места каде би се попречувал процесот на работа како и мерки за спречување на учество во штрајкот на лица кои не се вработени во ЈП за државни патишта.

Обврски на штрајкувачкиот одбор и работниците за време на штрајк

Член 90

За време на штрајк, штрајкувачкиот одбор и вработените кои учествуваат во штрајкот се должни да обезбедат неопходно ниво на процесот на работа со кое нема да се загрози животот, здравјето, економската и социјалната сигурност на граѓаните и неопходното вршење на стопанските и други дејности во Република Северна Македонија.

Штрајкувачкиот одбор и директорот ги одредуваат вработените кои ќе ги извршуваат работите од ставот 1 на овој член.

Необезбедувањето на неопходното ниво на процесот на работата, во смисол на овој член, претставува потешка повреда на работна обврска.

Член 91

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

Претпријатието може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работодавачот и штрајкувачкиот одбор односно Синдикатот.

На вработените за време додека се отстранети од работа Претпријатието е должно да им уплатува придонеси утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање.

Член 92

Организирањето односно учеството во штрајкот под условите утврдени со Закон и овој Колективен договор не може да биде основ за давање отказ на вработените.

На вработените учесници во штрајкот, за време на учеството во штрајкот Претпријатието е должно да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на плата за време на штрајкот на вработените кои учествувале во штрајкот.

Член 93

Штрајкувачкиот одбор и вработените што учествуваат во штрајкот се должни штрајкот да го организираат и водат на начин на кој не се загрозува безбедноста и здравјето на лицата и имотот и се овозможува продолжување на работата по завршувањето на штрајкот.

Штрајкувачкиот одбор и вработените што учествуваат во штрајкот не можат да ги спречуваат вработените што не учествуваат во штрајкот да работат, не можат да определат различно време за започнување и запирање на штрајкот

за одделни категории на вработени ниту за одделни лица меѓу вработените, а не смеат ни да определат сукцесивно распоредување на запирање или сменување на различни групи на вработени или делови од Претпријатието.

Непочитувањето на одредбите од овој член се смета за повреда на работната дисциплина.

Член 94

Претпријатието може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивен на Закон и овој Колективен договор, како и да бара надомест на штета која ја претрпело за време на штрајкот.

Одлуката за забрана на штрајк ја донесува Надлежниот суд.

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

Член 95

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 вработените ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајк.

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

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 96

Овој колективен договор ги обврзува и важи за вработените и за работодавачот опфатени со овој колективен договор.

Одредбите содржани во овој колективен договор се применуваат непосредно и се задолжителни за вработените и работодавачот опфатени со овој колективен договор.

Член 97

Страните на овој колективен договор и вработените на кои се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.

Заради повреда на обврските од овој колективен договор, оштетената страна или вработен на кој тој се применува може да бара надомест за претрпена штета.

Секоја страна може да предложи измена и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другата страна која е должна да се изјасни во рок од 30 дена.

Во случај ако другата страна не го прифати предлогот за изменување и дополнување или не се изјасни по истиот во дадениот рок од став (2) на овој член, страната предлагач може да започне постапка за усогласување.

Следење на примената на колективниот договор

Член 98

За следење на примената на овој колективен договор учесниците

формираат Комисија.

Секој од учесниците на овој колективен договор именува по 3 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Толкување на колективниот договор

Член 99

Комисијата од член 98 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

XVII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 100

За прашањата кои не се регулирани со овој колективен договор непосредно ќе се применуваат законските одредби, одредбите на општиот и гранковиот колективен договор.

Член 101

Овој колективен договор се склучува на определено време за период од 2 години со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот и се смета за склучен откако ќе го потпишат овластените претставници на страните на колективното договарање а влегува во сила со денот на потпишувањето.

Потпишаниот колективен договор, како и секоја измена и дополнување ќе се објави на WEB страната на претпријатието.

Член 102

Овој колективен договор може да продолжи да важи ако страните во договорот, најдоцна 30 дена пред истекот на важењето склучат писмена спогодба со која ќе го продолжат важењето на овој колективен договор.

Доколку не дојде до продолжување на овој колективен договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат до склучување на нов, или негово продолжување.

Член 103

Овој Колективен договор на ЈП за државни патишта, влегува во сила со денот на склучувањето.

ПОТПИСНИЦИ:

Управен одбор

Претседател

Љупка Цикар



Синдикат

Претседател

Благој Настовски

