

Врз основа на чл 205, 206 и 218 од Законот за Работни односи („ Службен весник на Република Македонија“ број 62/05,106/08,161/08,114/09,130/09, 50/1052/10, 124/10, 47/11, 11/12,39/1213/13,25/13,170/13и 187/13), чл.190 од Колективниот договор за работниците во Јавното претпријатие за стопанисување со шуми „Македонски шуми“ п.о.Скопје Синдикатот на работниците од шумарството, дрвната индустрија и енергетика на Р М претставуван од претседателот и ЈП,„Македонски шуми“ п.о. Скопје претставувано од претседателот на Управниот одбор и директорот на ден 03.09.2014 година го склучија следниот

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за измени и дополнувања на Колективниот договор за работниците
во **ЈП Македонски шуми Скопје** од 06.02.2006 година

Член 1

Со овој Колективен договор се вршат измени и дополнувања на Колективниот договор од 06.02.2006 година со измени и дополнувања од 09.02.2009г. и 13.07.2009 г.и 30.06.2011г.

Член 2

Во целиот текст на Колективниот договор пред зборот „плата“ се брише зборот „нето“ .

Член 3

По чл.1 се додава чл.1- а -кој гласи:

„Забранета е дискриминација на работникот кој го става во нееднаква положба во случаите утврдени со Законот за работни односи “

Член 4

По чл. 2 се додава нов поднаслов :„**Заштита од вознемирување на работното место МОБИНГ**“ и нови членови 2а и 2 б кои гласат :

Член 2а

Забрането е било какво вознемирување на работно место , како и злоупотреба на правата на заштита од вознемирување на работно место МОБИНГ.

Психичко вознемирување е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува континуирано и претставува повреда на достоинството , интегритетот , угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје , компромитирање на професионалната иднина на вработениот , престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Полово вознемирување е секое вербално , невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел да претставува повреда на достоинството на вработениот или кандидатот за вработување, а кое предизвикува чувство на страв, создава непријатност или пониженост.

Местото на вршење на психичкото или половото вознемирување се смета работното место на кое вработениот работи или местото на кое е упатен да работи, местото низ кое минува вработениот при неговото доаѓање или заминување од работа.

Време на вршење на психичко и полово вознемирување се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место.

Член 2-б

Правата, обврските и одговорностите на работодавачот и вработените, како и постапката за заштита од вознемирување се уредени согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Член 5

Во чл.3 став 4 се менува и гласи

“работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување”.

Член 6

Во чл.5 став 1

-во алинеа 1 после точката се додаваат зборовите”на товар на работодавачот”

-во алинеа 2 после точката се додаваат зборовите” без наплата во согласност со закон”

-во алинеа 3 после точката се додаваат зборовите” преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица”

После алинеа 3 се додава нова алинеа која гласи:

“агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон.

После став 4 се додава нов став кој гласи;

“ за сезонска работа работен однос може да се заснова без јавно огласување но најмногу до 90 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

Член 7

Во чл. 6 став 2 по зборот вработување и запирката се додаваат зборовите: почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време, распоредот на работното време и паричниот износ на основната плата за работното место за кое се бара работникот”.

Во став 4 бројот 8 се заменува со бројот 5.

Став 5 се менува и гласи: работодавачот мора во рок од 5 дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што ги доставил како доказ.

Став 6 се брише.

Член 8

Во чл.9 после точка 3 се додава нова точка 4 која гласи: одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во

согласност со закон,со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

Точките 5,6,7 стануваат 6,7и 8

После точката 7 се додава нова точка која гласи:

-одредби за висината на основната плата која се изразува во паричен износ која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон,колективен договор и договорот за вработување.

Точките 9,10 и 11 стануваат 10,11 и 12.

Член 9

Во **чл.21** став 1 точка 3 се менува и гласи”

Да му обезбеди соодветно плаќање за вршење на работата.

Член 10

Во **член 55** ст. 1 најниската плата во претпријатието наместо 7.885,00 ден. да изнесува 9.600,00 денари.

Член 11

Во **чл.62-** бројот 21 се заменува со бројот 30.

Член 12

Во **член 68** ст.1 точка 1-„исхрана за време на работа,, и точка 10,,регрес за годишен одмор “ се брише.

Член 13

Член 69 се брише.

Член 14

Член 70 од КД (чл. 6 од Одлуката за измени и дополнувања на Колективниот договор бр. 02-243/3 од 09.02.2009 година) ст.3 се брише.

Член 15

Член 79 ст. 2 се менува и гласи :

„Висината на **јубилејната награда** изнесува :

1. За 20 години 50%.

2. За 30години..... 100% од просечната месечна плата во претпријатието исплатена во предходните три месеци. “

Член 16

Член 81 се менува и гласи:

„За деновите поминати на годишен одмор на работникот може да му се исплати **регрес за годишен одмор** во висина од 45% од исплатената месечна нето плата во стопанството на Р.Македонија, доколку во тековната година во претпријатието е остварена добивка, чиј износ да не е помал од износот на вкупниот надоместок од овој член, за сите вработени во претпријатието, а по предходно донесена одлука на УО.“

Член 17

Член 94 се менува и гласи :

Претпријатието може покрај мерките од чл. 93 од овој договор да организира **колективно осигурување** на работниците (во случај на смрт, трајна инвалидност или повреда на работа) на терет на работникот,согласно склучен договор.

Член 18

Во член 128 по ст.3 се додава нов став 4 кој гласи :

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

Ставот 4 станува став 5.

Член 19

Во член 133 ст. 2 бројот 60 се заменува со 50. (суспензијата)

Член 20

Во член 142 ст.3 и 4 се менуваат и гласат :

Комисијата за заштита на правата се состои од 3 члена и ист број на заменици .

Претседателот и членовите на комисијата за заштита на правата и нивните заменици ги именува Управниот одбор од кои еден член и еден заменик на предлог на Синдикатот.

Член 21

По чл. 170 се додава нов поднаслов :

ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Чл.170 а

Работодавачот обезбедува задолжително редовно и навремено информирање на работниците за

деловните и развојните решенија од влијание на економската и социјалната положба на работниците , а особено за :

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

Работодавачот е должен согласно член 94-а од ЗРО да се консултира и да го информира синдикатот за сите прашања што се однесуваат на социјално економската и материјална положба на вработените во Јавното претпријатие особено:

- за секоја предвидена мерка која се однесува на суштинските промени во работењето на претпријатието по закана на вработувањето или престанок на работниот однос .
- пред донесувањето на одлуките за суштинските промени кои имаат намера да ги спроведе работодавачот задолжително да бидат доставени во писмена форма до синдикатот за да може навремено да се подготват за консултирање.

Консултирањето и информирањето ќе се спроведе на начин што ќе овозможи на синдикатот да се сретне со работодавачот и да добие одговор на секое прашање што ќе го побарта , а е од интерес на вработените.

На ниво на работодавач Синдикатот избира или именува претставник кој учествува во работата за сите прашања кои се во интерес на претпријатието.

За избраниот односно именуваниот претставник синдикатот го информира работодавачот.

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

Член 22

Изменувањата и дополнувањата на овој Договор стапуваат во сила со денот на нивното потпишување, а ќе бидат објавени во гласилото „Наши шуми“ .

Член 23

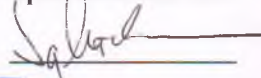
Сите останати одредби од Колективниот договор остануваат исти и важат во рок од наредните три години.

Синдикат на работниците од шумарството
дрвната индустрија и енергетика на РМ

Претседател,
д-р Живко Митревски



Управен одбор
Претседател,
Горан Анастасовски



Директор,
Жарко Карацоски

