



**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ
ОД ШУМАРСТВОТО И
ДРВНАТА ИНДУСТРИЈА
НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**



**ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА
СТОПАНИСУВАЊЕ СО ШУМИ
„МАКЕДОНСКИ ШУМИ“
п.о. СКОПЈЕ**

**КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
за работниците во Јавното претпријатие
за стопанисување со шуми
"Македонски шуми" п.о. Скопје**

Скопје, 06. 02. 2006

Врз основа на член 1 став 2 и член 203, 206,210 и 219 од Законот за работни односи (Сл.весник на РМ бр.62/2005), Синдикатот на работниците од шумарството и дрвната индустрија на РМ, претставуван од претседателот на Синдикатот и Јавното претпријатие за стопанисување со шуми "Македонски шуми" П.О. - Скопје, претставувани од претседателот на Управниот одбор и директорот, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

**за работниците во Јавното претпријатие за
стопанисување со шуми
"Македонски шуми" П.О.-Скопје**

ПРВ ДЕЛ ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор (во натамошен текст Договор) се уредуваат односно доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и на Јавното претпријатието за стопанисување со шуми "Македонски шуми" (во натамошен текст - претпријатие) од работниот однос и начинот на остварувањето на правата и обврските и други одредби за прашања од интерес за работниците и Претпријатието како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Овој Договор е задолжителен за работодавачот ЈП "Македонски Шуми" Скопје и за работниците кои се во работен однос со него, а кои се или не се членови на репрезентативниот синдикат потписник на овој Договор како и лицата кои подоцна ќе му пристапат.

Одредбите содржани во овој Договор се применуваат непосредно и се задолжителни и за учениците и студентите на производна работа и практика во Претпријатието.

Дефиниции

Член 2

Одделни изрази употребени во овој Договор го имаат следното значење:

1. 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 упатствата и под надзор на работодавачот.

2. Работник е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување.

3. Организационен дел е Дирекција и Подружница во претпријатието.

4. Синдикат е синдикатот на работниците во шумарство и дрвна индустрија на РМ, како репрезентативен синдикат.

5. Семејство е брачен другар и потомци на работникот како и лица кои по законот е должен да ги издржува работникот, кои се неспособни за работа, немаат имот или средства за издржување и кои трајно живеат со работникот во едно место и во економска животна заедница.

6. Примарен или периодичен испит е стручен испит кој се полага и е услов за обавување на работите на работното место на кое е распореден работникот.

ВТОР ДЕЛ
ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ
ГЛАВА I
ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

1. Договор за вработување

Член 3

Работен однос се заснова со потпишување на договор за вработување.

Договорот за вработување на работникот го склучуваат работникот и Директорот на ЈП "Македонски шуми", или работникот кој тој ќе го овласти.

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

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

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

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

2. Услови за склучување на договор за вработување

Член 4

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

-проверка на способноста за вршење на работите на работно место;

-положен возачки испит од определена категорија;

-положен посебен стручен испит;

-познавање на странски јазик;

-познавање на информатичка технологија;

-други услови доколку се предвидени со акт на Претпријатието.

Како посебни услови за засновање на работен однос не можат да се утврдат полот, возраста, расата, боја на кожата, религиозното, политичкото и друго убедување освен ако со посебни прописи не е поинаку определено.

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

3.Начин на обезбедување на потреба од работници.

Член 5

- Претпријатието потребата од работници ја обезбедува на еден од следните начини:
 - Огласување на јавен оглас во дневен печат.
 - Објавување во службата надлежна за посредување при вработување.
 - Посредување преку Агенција за посредување при вработување.

Начинот на кој претпријатието ќе ја обезбеди потребата од работници се определува со одлука за потреба од засновување на работен однос со работници, која ја донесува Директорот на претпријатието.

Предлог за потреба од засновање на работен однос до Директорот доставуваат директорите на сектори и Раководителите на Подружници.

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

-проверка на способноста за вршење на работите на работно место;

-положен возачки испит од определена категорија;

-положен посебен стручен испит;

-познавање на странски јазик;

-познавање на информатичка технологија;

-други услови доколку се предвидени со акт на Претпријатието.

Како посебни услови за засновање на работен однос не можат да се утврдат полот, возраста, расата, боја на кожата, религиозното, политичкото и друго убедување освен ако со посебни прописи не е поинаку определено.

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

3.Начин на обезбедување на потреба од работници.

Член 5

• Претпријатието потребата од работници ја обезбедува на еден од следните начини:

- Огласување на јавен оглас во дневен печат.
- Објавување во службата надлежна за посредување при вработување.
- Посредување преку Агенција за посредување при вработување.

Начинот на кој претпријатието ќе ја обезбеди потребата од работници се определува со одлука за потреба од засновување на работен однос со работници, која ја донесува Директорот на претпријатието.

Предлог за потреба од засновање на работен однос до Директорот доставуваат директорите на сектори и Раководителите на Подружници.

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

Член 6

Јавниот оглас трае пет работни дена од денот на објавувањето.

Во огласот се наведуваат и посебните услови кои треба да ги исполнува кандидатот за вработување, како и доказите дека ги исполнува посебните услови за вработување.

Кандидатот кој влегол во потесен избор, по налог на Директорот односно лицето кого тој го овласти, доколку посебната здравствена способност е дополнителен услов, на сметка на претпријатието должен е да достави доказ-лекарско уверение, дека е здравствено способен да ги извршува работните задачи од огласеното работно место.

Изборот од пријавените кандидати го врши директорот, односно работникот кој тој ќе го овласти, најдоцна во рок од 8 дена од денот на завршување на огласот.

Известувањето за извршениот избор се доставува до сите пријавени кандидати, во рок од 8 дена од извршениот избор.

На неизбраните кандидати во рок од три дена од денот на изборот им се враќаат сите оригинални документи, кои кандидатот ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови.

Одредбите од овој член се применуваат и кога потребата од работник се обезбедува со објавувањето во просториите во службата надлежна за посредување при вработување.

4. Обврски на избраниот кандидат

Член 7

Пред склучувањето на договорот за вработување, избраниот кандидат е должен да му достави на работодавачот докази (во оригинал или препис или фотокопија заверена кај нотар) за исполнување на условите за вршење на работата и да одговори на прашањата содржани во прашалникот за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските од договорот или можат да го загрозат животот или здравјето на

лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт.

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

Член 8

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

5. Содржина на договорот за работување

Член 9

Договорот за вработување особено содржи:

1. Податоци за договорните страни, нивното живеалиште односно седиште;
2. Датум на стапување на работа;
3. Назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која работникот склучува договор за вработување со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
4. Место на вршење на работата, ако не е наведено точното место ќе се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
5. Време на траење на работниот однос, кога е склучен договорот за определено време;
6. Одредба за тоа дали се работи за работен однос за полно или пократко работно време;
7. Одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
8. Одредба за висината на основната плата;
9. Одредба за надоместоците на плата и други надоместоци што му припаѓаат на работникот;

10. Одредба за годишниот одмор;
11. Покрај законот, Колективниот договор, правата и обврските и условите за работа на работникот се определени во Правилникот за внатрешна организација и систематизација на работните места, Правилникот за заштита при работа и други акти;
12. Други права и обврски.

6. Видови договори

Член 10

Претпријатието ги склучува следните видови на договори.

1. Договор за вработување на неопределено време;
2. Договор за вработување на определено време;
3. Договор за вработување со скратено работно време;
4. Договор за вработување на скратено работно време со повеќе работодавачи;
5. Договор за вработување на приправници;
6. Посебни договори;
7. Други договори согласно Законот

7. Приправнички стаж и пробна работа

7.1. Приправници

Член 11

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

Приправничкиот стаж се утврдува на:

1.12 месеци за приправници за IV степен на стручна подготовка;

2. 8 месеци за приправници со VI и VII степен на стручна подготовка.

Член 12

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

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

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

Со содржината на програмата, приправникот се запознава најдоцна 5 дена пред започнување со оспособување за работа на работното место.

Член 13

Стручното оспособување на приправникот го следи непосредниот раководител.

Оценувањето на стручната способност на приправникот ја врши комисија составена од 3 члена со најмалку ист степен на стручна подготовка како и приправникот од кои најмалку еден член е со ист степен и занимање како и приправникот, врз основа на успехот што ќе го покаже на приправничкиот испит.

Комисијата за оценување на стручната способност на приправникот ја именува директорот односно работникот што тој ќе го овласти.

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

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

На приправникот кој не го положил приправничкиот испит му престанува работниот однос во претпријатието по истекот на приправничкиот стаж.

За време на траењето на приправничкиот стаж на приправникот не може да му се довери самостојно извршување на работи од работно место за кое се оспособува.

За времетраењето на приправничкиот стаж, работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работа.

7.2. Пробна работа

Член 14

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

Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа кое не може да биде подолго од 6 месеци.

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

Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказен рок од 3 дена.

По предлог на непосредниот раководител на работникот кој врши пробна работа, директорот односно работникот кого тој ќе го овласти и кој одлучува за изборот на кандидатот, одлучува и за начинот на вршењето на пробната работа и дава оценка за успешноста на пробната работа.

8.Работа на деца помлади од 15 години, ученици и студенти.

Член 15

Забрането е вработување на деца помлади од 15 години.

Во претпријатието може учениците кои наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма и на нив се применуваат одредбите на законот и овој договор за работното време, одморите и паузите, за посебната заштита на работниците кои сеуште не наполниле 18 годишна возраст, како и за одговорноста за надомест на штета.

9.Посебни договори.

Член 16

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

10. Работна книшка

Член 17

Секој работник кој заснова работен однос мора да има работна книшка која ја издава службата надлежна за посредување при вработување и која води регистар за издадените работни книшки. Претпријатието ја чува работната книшка на работникот во досието на работникот за време на траењето на работниот однос.

Претпријатието е должно по престанувањето на работниот однос да му ја врати на работникот работната книшка и да го одјави од социјално осигурување.

ГЛАВА II ПРАВА И ОБВРСКИ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

1. Обврски на работникот

Член 18

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

1. Совесно и стручно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување како и да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот

на неговата стручна подготовка во случаите утврдени со овој Договор;

2. Да ги почитува барањата и упатствата на претпријатието во врска со исполнувањето на работните обврски од работното место;
3. Да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравјето како и животот и здравјето на другите лица;
4. Да го извести претпријатието за суштинските околности кои влијаат односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски;
5. Да го извести претпријатието за сите заканувачки опасности по животот и здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат кај претпријатието или трети лица;
6. Да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши претпријатието, се штетни или би ги повредиле интересите на претпријатието;
7. Да ја чува деловната тајна на претпријатието, односно податоците што се определени како деловна тајна да не ги користи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице;
8. Не смее без согласност на претпријатието за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на претпријатието и значат или би можеле да значат конкуренција на претпријатието;
9. Да го чува имотот на претпријатието и спрема него да се однесува со внимание на добар стопанственик;
10. Да го почитува редот и дисциплината согласно Правилата пропишани од претпријатието;
11. Да се придржува кон прописите што важат за вршењето на работите на работното место;
12. Да се придржува кон распоредот за користењето на работното време.
13. Навремено писмено да го извести претпријатието за отсъството од работа, а најдоцна за 48 часа;
14. Да го користи одобреното отсуство од работа за намената за која му е дадено;

15. Со средствата за работа да постапува совесно и во согласност со техничките упатства за работа и само за потребите на процесот на работа;
16. Во случај да настане штета, грешка во работењето, загуба, за тоа веднаш да го извести претпријатието;
17. Да се придржува кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејство на отрови и други опасни материјали и да не ги повредува прописите за заштита на животна средина;
18. Да не го злоупотребува боледувањето;
19. Прописно да ги употребува и одржува средствата и опремата за заштита при работа;
20. Да не внесува, не употребува и не биде под дејство на алкохол и наркотични средства;
21. Неовластено и незаконито да не ги користи средствата на претпријатието;
22. Да не ги злоупотребува и пречекорува дадените овластувања и полномошно;
23. Да не предизвикува и учествува вонеред и тепачка или поттикнува други нанеред и тепачка како и да не го нарушува редот и мирот во работните простории, и да не го попречува работењето во работните простории;
24. Да не го попречува или оневозможува утврдувањето на одговорноста за повредата на работната обврска ;
25. Да се образува, стручно осспособува и усовршува за потребите на претпријатието и процесот на работата, и да остане задолжително определено време на работа;
26. Да се јави на задолжителен здравствен преглед;
27. Да се јави на работното место по доставено известување во случај на организирање на привремен принуден одмор;
28. Да учествува во спречување на елементарни непогоди и да ги отстранува штетните последици;
29. Да не врши работи кои спаѓаат во дејноста на претпријатието и да не ги оддава деловните знаења, тајни и врски за време на работа и по престанокот на работниот однос (конкурентско дејствување).

2. Обврска на работникот да врши и друга работа

Член 19

Врз основа на писмена одлука на Директорот односно работникот кого тој ќе го овласти, која одлука треба да се потврди во рок од три дена работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, но најдолго 30 дена во текот на една календарска година и тоа најмногу 2 пати во годината, ако работата е во рамки на степенот и видот на неговата стручна подготовка, под услов да ги исполнува и посебните услови за работа на работното место во следните случаи, зголемен обем на работа, замена на работник, отстранување на последици од природни непогоди и т.н.

Претпријатието е должно веднаш со работникот да склучи Анекс на договорот за вработување во кој ќе се уреди додадената работа. За додадената работа работникот има право на зголемување на платата до 20 %.

Член 20

Претпријатието има право на работникот во текот на траењето на работниот однос, да му понуди нов договор за вработување на работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, ако има неопходна потреба во процесот на работата и тоа :

- Ако треба да се замени отсутен работник за работи кои по својата важност се од интерес за претпријатието;
- Ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето.

Претпријатието нема право на работникот да му понуди нов договор за вработување во смисла на став 1 од овој член, за работно место кое е оддалечено повеќе од 50 км. од местото на живеење.

3. Обврски на работодавачот

Член 21

Претпријатието во врска со вршењето на работа на работникот, ги има следните обврски:

1. Да му обезбеди работа која е договорена во договорот за вработување;

2. Да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории;

3. Да му обезбеди плата за извршена работа;

4. Да му обезбеди услови за безбедност за животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за заштита за работа;

5. Да ја почитува и штити личноста и достоинството на работникот, како и да ја штити приватноста на работникот;

6. Да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирање и полово вознемирање;

7. Да обезбеди заштита на личните податоци за работникот и личните податоци на кандидатите за вработување;

При склучување договор за вработување на деловни лица - менаџерски договор условите ќе се договорат помеѓу менаџерите и Управниот одбор.

ГЛАВА III РАБОТНО ВРЕМЕ

Полно работно време

Член 22

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

На работните места каде процесот на работа тоа го дозволува, работната недела по правило, 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.

Директорот, односно работникот кого тој ќе го овласти, 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.

Скратено работно време изедначено со полно работно време

Член 23

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие што штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност 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 траењето на работното време на тие места ги утврдува Управниот одбор, со тоа што е должен претходно да побара мислење од репрезентативниот Синдикат за штетното дејство на посебните услови за работа и за начинот на нивното остранување.

Посебните услови за работа на работни место со зголемена опасност од повреди и заболувања при работа, за секое работно место одделно, се утврдуваат со акт на претпријатието.

Работни места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања при работа, се работните места на кои се вршат работи:

- во вода, влага и провев;
- на ненормално високи и ниски температури;
- изложеност на нечистотија;
- под силна бука и вибрации;
- на височина или длабочина.

Член 24

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 кога би работел со полно работно време.

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

Скратено работно време

Член 25

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

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

Работникот кој склучил договор за скратено работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување.

Претпријатието на работникот кој работи со скратено работно време, не смее да му наложи да работи подолго од договореното работно време.

Прекувремена работа

Член 26

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

- во случај на исклучиво зголемување на обемот на работа;
- во случај кога е потребно продолжување на деловниот, односно производниот 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, имотот и прометот;
- 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.

Доколку работите од став 1 на овој член продолжат и во наредниот ден, работата на тие работни места не се смета за прекувремена работа, туку работењето на тие работи ќе се врши со прерасподелба на работното време, на начин што остварените часови на прекувремена работа на работникот му се компензираат со исто толку слободни платени часови (час за час) така што неговото работно време да не биде подолго од 40 часа во работната недела.

Работа подолга од полното работно време, се воведува со одлука или усмен налог на директорот, односно работникот кого тој ќе го овласти. Одлуката се донесува во писмена форма, а во случај на усмен налог истиот во рок од 3 дена се потврдува со писмена одлука.

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

Работникот кој работел прекувремено работа над 150 часа годишно, а не отсуствуval од работа повеќе од 21 работен ден во текот на годината има право на додаток на плата во висина на една просечна плата во Републиката.

За прекувремената работа се води посебна јединица, а часовите за прекувремената работа се пишуваат во месечната пресметка на платата на работникот.

Дополнително работење во случај на несреќа

Член 27

Во случај на природна несреќа предизвикана од виша сила и други несреќни случаи како што се пожари, поплави, или ветрови, или пак таква несреќа се очекува да настане, работникот е должен да работи на своето или друго работно место 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.

Одработените часови од дополнителното работење на работникот, ќе му се компензират со слободни часови, час за час.

Ноќна работа

Член 28

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

Претпријатието е должно пред воведувањето на ноќната работа која се врши со работници кои редовно работат ноќе, најмалку једнаш годишно да се консултира Синдикатот.

ГЛАВА IV

ПАУЗА, ОДМОРИ И ОТСУСТВА

1. Одмори

1.1. Пауза

Член 29

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

Работник кој работи со пократко работно време, меѓутоа 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 3 часа пред крајот на работното време.

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

Член 30

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

1.2. Неделен одмор

Член 31

Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа.

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

1.3. Годишен одмор

Член 32

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

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

1. Должина на работното искуство (работен стаж);
2. Сложеност на работите на работното место;
3. Работа во смени;
4. Придонесот во работата;
5. Социјалните услови;
6. Неповољни услови за работа.

Член 33

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

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

Член 34

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

1. со посебни овластувања и одговорност за..... 4
работни дена;
2. кои работат со VII и VI степен на сложеност за 3
работни дена;
3. кои работат со V, IV и III степен на сложеност за..... 2
работни дена;
4. останати..... 1
работен ден.

Член 35

На работникот кој работи во смени, годишниот одмор му се зголемува за 1 работен ден.

Член 36

За работа во неповолни услови на работното место годишниот одмор се зголемува за еден работен ден (тешки услови за работа, немање модерни средства за работа итн.).

Член 37

Според критериумот придонес во работата, на работникот кој по основ на остварени резултати во работењето, во текот на 6 и повеќе месеци од претходната година, имал зголемена плата по основ на примена на критериумите од член 55 на овој Договор, годишниот одмор му се зголемува за 1 ден.

Член 38

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

1. самохран родител со 1 дете до 7 години возраст за 1 работен ден;
2. самохран родител со повеќе деца до 7 години возраст, за 2 работни дена;

Член 39

На работниците на кои времетраењето на годишниот одмор им се определува со критериумите на член 32 до член 38 од овој Договор, може да им се определат годишен одмор најмногу до 26 работни дена.

Горната граница на годишниот одмор може да се зголеми за 3 работни дена во следните случаи:

- на работници помлади од 18 години;
- на инвалид на труд;

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

Член 40

Распоредот на користење на годишните одмори се утврдува со план за користење на годишни одмори.

Планот за користење на годишни одмори го донесува директорот односно работникот кого тој ќе го овласти, на предлог на раководителот на организациониот дел во кој работниците работат.

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

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

Врз основа на утврдениот распоред за користење на годишните одмори на работникот му се издава решение за користење на годишен одмор.

Член 41

Решението за користење на годишен одмор се донесува врз основа на Планот на користење на годишните одмори, утврден за организациониот дел во кој работникот работи.

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

Решението за користење на годишниот одмор ќе го измени директорот, односно работникот кого тој ќе го овласти во случај на потреба на процесот на работа.

Член 42

Одобреното боледување во текот на користењето на одморот не се пресметува во годишниот одмор.
За користењето на боледувањето работникот е должен во рок од 48 часа писмено да го извести претпријатието.

2. Платен одмор

Член 43

Работникот има право на платен одмор до седум работни денови во текот на календарската година во следните случаи:

- -за стапување во брак 5
работни дена
- -за стапување на брак на деца 2
работни дена
- -за раѓање или посвојување на дете 2
работни дена
- -за смрт на сопружник или дете 5
работни дена
- -за смрт на родител, брат, сестра 3
работни дена
- -за смрт на родител на сопружник 2
работни дена
- -за смрт на баба, дедо 1
работен ден
- -за смрт на девер, снаа, внук 1
работен ден
- -за селидба од едно во друго место 2
работни дена
- -за селидба на семејство во исто место 1
работен ден
- -за елементарни непогоди 3
работни дена
- -за дарување на крв 2
работни дена

Правото од став 1 на овој член го остваруваат и посвоеникот и посвоителот.

Платениот одмор се обезбедува и користи во деновите на траењето на основот за кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работата.

Член 44

Ако во иста календарска година се повтори еден од наведените случаи утврдени со чл. 43 од овој договор работникот има право на повторно користење на отсуство од работа со надомест на плата но најмногу до 7 работни дена.

3. Отсуства

Отсуство од работа со надомест на плата

Член 45

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

- За време на празниците на Република Македонија и деновите со закон, 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 вршењето на непрофесионална функција на која бил избран на непосредни државни избори;
- За време на вршење на функции или должности на кои е именуван од страна на судот;
- За времето кога е повикан на должност воен обврзник, како и за време на извршувањето на одбрамбени должности и должности за заштита и спасување, освен воениот рок;
- Кога без своја вина е повикан од судски или управни органи;
- Два дена во случај на доброволно давање на крв;
- За време на образување, дошколување и оспособување за потреби на претпријатието и тоа во следните случаи:

- полагање на стручен испит или спремање на дипломски испит на високи или виши школи..... 7 работни дена;
- полагање правосуден испит.....12 работни дена;
- полагање на секој испит на дипломски студии..... 3 работни дена;
- подготовка на одбрана на магистарски труд.....18 работни дена;
- подготовка на одбрана на докторска дисертација.....24 работни дена.

за деновите кога полага испит и тоа само кога соодветниот испит го полага по прв пат.

- Правото на платено отсуство од работа во траење од 4 часа неделно, има и работникот на кого работниот однос му престанува со отказ, заради барање ново вработување;
- Присуство во својство на член, на седници на Собранието на Републиката, општината, градот или нивни тела, на органи на фондови на синдикат или спортски организации.

Член 46

Отсуството од работа во случаите предвидени во членот 45 на овој Договор, се обезбедуваа без оглед на барањето на процесот на работата на работното место на работникот.

При определувањето на отсуството од работа во случаите од членот 45 на овој Договор, саботата се смета како неработен ден.

Отсуство од работа без надомест на плата

Член 47

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

1. неодложни итни работи;
2. патување во странство;

3. нега на член на семејството кое не е медицински индицирана;
4. специјализација и стручно оспособување;
5. изградба или поправка на куќа или стан;
6. за лекување за своја сметка;
7. за учество на културни и спортски настани;
8. за учество на конгреси, семинари, и сл.;
9. во други случаи по барање на работникот.

Директорот на претпријатието односно работникот кого тој ќе го овласти може да го одбие барањето на работникот за одсуство од работа од став 1 на овој член ако отсвртото неповолно се одразува на процесот на работата.

Член 48

Решение за користење на отсуство од работа со или без надомест на плата, донесува Директорот на претпријатието или работникот што ќе го овласти.

ГЛАВА V ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ

1. Плата

Член 49

Работникот има право на плата сразмерно извршената работа.

Платата на работникот се исплатува во парична форма.

Член 50

Платата на работникот се состои од:

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

1.1. Основна плата

Член 51

Основната плата за одделни работни места се определува така што најниската плата се множи со вкупниот коефициент, при што се добива бодна ставка за секое работно место, која е утврдена во органограмот Аналитичка проценка од Правилникот за внатрешна организација, систематизација и исплата на плати на ЈП "Македонски шуми".

Номиналната вредност на платата се утврдува така што бодната ставка се множи со вредноста на бодот.

Член 52

Вредноста на бодот ја утврдува Управниот одбор секој месец во зависност од остварувањето на производно-финансов план, согласно утврдените критериуми.

1.2. Работна успешност

Член 53

Платата на работникот зависи од работната успешност на работникот што се определува на следниот начин:

- Платата на работниците што работат на работни места за кои работата е нормирана во Правилникот за норми на ЈП "Македонски шуми" ќе се корегира со коефициентот на извршена норма (учинок).
- Платата на работниците од работните единици во кои се утврдени планираните задачи во пресметковниот период ќе се корегираат со коефициентот на исполнување на планираните задачи по производно финансовиот план во пресметковниот период (месечно).
- Платите на останатите работници кои работат на работни места за кои не е предвидена поединечна или групна норма (режиски работници) ќе се корегираат со процентот на остварување на месечните производно-финансови планови на работните единици од подружницата за

работниците од подружините, односно од месечната реализација на производно-финансови планови на сите подружници од составот на ЈП "Македонски шуми" за работниците од дирекцијата на ЈП "Македонски шуми".

Член 54

При утврдување на работната успешност како основа ќе послужат, пред се, следните показатели:

1. Поединечни коефициенти на реализација на предвидената норма
2. Анализа на збирни месечни физички показатели и тоа:
 - планиран и остварен месечен обем на производство по фази;
3. Анализа на месечни финансови показатели и тоа:
 - планирани и остварени месечни приходи;
 - планирани и остварени месечни расходи;
 - поединечни коефициенти на остварена продуктивност економичност и рентабилност во работењето
 - степен на наплата;

Член 55

Најниската плата во Претпријатието е цената на трудот на најнизок степен-група на сложени работи и изнесува 6.500,00 ден, а се утврдува за полно работно време за нормална успешност на работникот (реализација на нормата односно месечен планиран производно-финансов план) и нормални услови за работа.

Најниската плата ќе се усогласува годишно со кумулативното движење на трошоците на живот во однос декември од претходната година, според податоците на државен завод за статистика, со важност на почетокот на периодот.

Член 56

Најниската плата за одделни степени-групи на сложеност, одговорност се утврдува така што најниската плата во Претпријатието се множи со вкупниот коефициент утврден за одделни степени-групи на сложеност и тоа:

Степен - група на сложеност	Вкупен коефициент
I степен - група едноставни работи (без приученост)	1,00 - 1,30
II степен - група помалку сложени работи (без приученост)	1,20 - 1,60
III степен - група средно сложени работи (КВ, ССП))	1,30 - 1,90
IV степен - група работи од широк профил (ССП)	1,70 - 2,30
V степен - група посложени работи (CCO, односно ВКВ)	1,70 - 2,50
VI степен - група многу сложени работи (ВШП)	1,90 - 3,00
VII степен - група високо сложени работи (ВСП)	2,30 - 4,20

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

I степен - група

Едноставни работи, односно занимања составени од помал број различни и краткотрајни работи, кои не бараат посебно образование и за кои е доволно основно образование или прв степен стручна подготовка.

Коефициент на сложеност и одговорност е 1,00 - 1,30.

II степен - група

Помалку сложени работи, односно занимања со помош на едноставни средства за работа за кои се доволни усни упатства.

Коефициент на сложеност и одговорност е 1,20 - 1,60.

III степен - група

Средно сложени работи и задачи на кои работата се повторува со повремени појави на нови работи за кои е потребен трет степен стручна подготовка, односно тесно квалификувани и стручни профили.

Коефициент на сложеност 1,30 - 1,90

IV степен - група

Посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација , четврти степен на стручна подготовка, односно пошироко квалификувани или стручни занимања.

Коефициент на сложеност и одговорност, 1,70 - 2,30.

V степен - група

Сложени работи и задачи кои бараат повисок степен на самостојност во нивното извршување и е потребен петти степен на стручна подготовка.

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

VI степен - група

Работи кои бараат самостојност и висок степен на креативност во нивното извршување, шести степен на стручна подготовка, односно вишо образование.

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

VII степен - група

Високо сложени работи, кои бараат иницијативност, креативност, организација за кој е потребен седми степен на стручна подготвока, односно ВСП.

Коефициент на сложеност и одговорност, 2,30 - 4,20.

Член 57

Основната плата на работниците од член 55 и член 56 од овој договор може да се зголемува или намалува во зависност од успешноста во работата, со тоа што истата не може да биде повисока од 30% од основната плата на работникот.

Член 58

За посебен придонес во работата директорот на претпријатието може на работникот да му определи еднократно наградување или санкционирање во висина до 20% од неговата плата во пресметковниот месец, во зависност од следните критериуми:

- Обем и квалитет на извршените работи;
- Навремено извршување на работите;
- Ефективност во користењето на работното време.

Заштитата на правата на работникот ќе се врши согласно постапката за заштита на правата предвидени во овој Колективен договор.

1.3. Додатоци на плата

Член 59

На работникот му се исплатуваат следните додатоци на платата што му припаѓа, и тоа:

- за работен стаж по 0,5% за секоја година пензиски стаж , но најмногу до 20% (под пензиски стаж се подразбира година во работен однос вписана во работната книшка со зголемување по основ на стаж на осигурување кој се смета со зголемено траење)

- за работа подолго од работното време (прекувремена работа) - 35%;
- за работа ноќе - 35%;
- за работа на празници утврдени со Закон определни како неработни денови - 50%.

1.4. Надоместоци на плата

Член 60

На работникот му припаѓаат надоместоци на плата во следните случаи:

- годишен одмор;
- стручно оспособување и образование за потребите на Претпријатието;
- празници и слободни работни денови утврдени со Закон;
- боледување;
- привремен-принуден одмор;
- виша сила;
- деловни причини од страна на Претпријатието.

Член 61

Работникот има право на надомест на плата при користење на годишен одмор или кога е на стручно оспособување и образование за потребите на Претпријатието во висина на платата што би ја остварил кога би бил на работа.

Член 62

Работникот има право на надоместок на плата во случаите на отсутност од работа поради болест или повреда до 21 ден, а надоместокот над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

Висината на надоместокот за времената неспособност до 21 ден изнесува 70% од просечната плата на работникот во последните три месеци, а за повреда на работа и професионално заболување 100%.

Член 63

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

Член 64

За време на привремен принуден одмор, работникот има право на надомест на плата во висина од 80% од најниската плата што би ја остварил во тековниот месец кога би работел, зголемена со додаток по основ на пензиски стаж.

За време на привремен принуден одмор работникот нема право на регрес за годишен одмор, регрес за исхрана и трошоци за превоз.

Член 65

Работникот има право на надоместок на плата во висина на една половина од платата што би ја остварил доколку би работел, во случаите кога не работи од причина на виша сила.

Член 66

Работникот има право на надоместок на плата во висина од 70% од платата остварена во претходните 3 месеци, во случаите кога не работи од деловни причини на страна на претпријатието.

Член 67

Директорот или работникот кого тој ќе го овласти, може со решение, кога тоа го бара процесот на работа, на поедини работници да им определи дежурство вон од работното време во претпријатието или дома.

На работникот од ставот 1 на овој член му припаѓа надомест во висина од 10% од полната дневница за службено патување.

1.5. Надоместок на трошоци поврзани со работа

Член 68

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

1. исхрана за време на работа;
2. превоз до и од работа;
3. службено патување;
4. теренски додаток;
5. користење на приватен автомобил за службени потреби;
6. одвоен живот од семејството;
7. смрт на работникот или член на неговото семејство;
8. јубилејни награди;
9. отпремнина и
10. регрес за годишен одмор.

Член 69

Работникот има право на исхрана во текот на работниот ден.

Право на исхрана има и работник кој работи со скратено работно време, но не пократко од 4 часа како и ученик и студент на производна работа и практика.

Ако претпријатието нема економска оправданост да организира исхрана на работникот му се исплатува регрес за исхрана. Висината на регресот за исхрана за време на работа изнесува 25% од просечно исплатената нето плата во стопанството на Република Македонија за последните три месеци.

Работникот нема право на регрес за исхрана за време на боледување, службено патување, годишен одмор, платено или неплатено отсуство и привремен принуден одмор.

Член 70

На работникот на кого не му е обезбеден превоз до и од работа, а од местото на живеење до работното место е организиран локален јавен превоз, му се исплатува надоместок на

трошоците за превоз над 2,5 км., во висина на возниот билет во локалниот сообраќај.

На работникот на име на трошоци за превоз до и од работа му се исплатува и надоместок на трошоците за превоз во меѓуградскиот сообраќај.

На работникот кој за извршување на тековни работи од работното место користи превоз во локалниот сообраќај како и во други случаи кога тоа е порационално за претпријатието, на име на надомест на трошоците за превоз до и од работа му се обезбедува слободна карта.

Член 71

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

Упатувањето на службен пат се врши врз основа на налог за службен пат, парадиран од непосредниот раководител на работникот, а потписан од директорот или работникот кого тој ќе го овласти.

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

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

Со налогот за службено патување се определува и превозното средство кое ќе го користи работникот.

Член 72

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

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

1. За секои 24 часа поминати на пат;
2. За остатокот од времето подолго од 12 часа кога службеното патување траело подолго од 24 часа;
3. Кога службеното патување траело помалку од 24 часа, а подолго од 12 часа.

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

1. Ако патувањето траело подолго од 8 часа, а помалку од 12 часа и
2. Кога службеното патување траело подолго од 24 часа, а остатокот на времето е повеќе од 8 часа, а помалку од 12 часа.

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

Член 73

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

Член 74

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

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

Висината на надоместокот за работа на терен изнесува 25% од висината на полната дневница за службено патување во Републиката.

До колку на работникот му е обезбедено само сместување или само исхрана, теренскиот додаток се намалува за 25%, а ако му е обезбедено и сместување и исхрана теренскиот додаток се намалува за 50%.

Член 75

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

Член 76

Работникот има право на надомест за одвоен живот во висина од 60% од просечната месечна плата во стопанството на Републиката исплатена во предходните 3 месеци.

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

Надоместокот за одвоен живот и надоместокот за теренски додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 77

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

Член 78

Во случај на смрт на работникот, на неговото семејство му се исплатува надоместок во висина на износот од 3 (три) просечни месечни плати на претпријатието исплатени во предходните три месеци.

Во случај на смрт на член на семејството, на работникот му се исплатува надоместок во висина на износот од 2 (две) просечни месечни плати во претпријатието исплатени во предходните три месеци.

Во случај на смрт на работник кој се пензионирал од претпријатието, во предходните две години, на неговото семејство му се исплатува еднократна помош во висина на просечната плата во претпријатието исплатена во предходните три месеци.

Член 79

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

Висината на јубилејната награда изнесува:

- | | |
|----------------------|-------|
| 1. за 10 години..... | 100%; |
| 2. за 20 години..... | 130%; |
| 3. за 30 години..... | 160%; |

од просечната месечна плата во претпријатието исплатена во претходните три месеци.

Член 80

Работникот има право на отпремнина при заминување во пензија во износ од 2 (две) просечни месечни плати исплатени во стопанството во Републиката во претходните три месеци објавени во месецот кога се доделува отпремнината.

Правото од став 1 на овој член ги има и работник на кого работниот однос ќе му престане по сила на закон поради губење на работната способност.

Член 81

За деновите поминати на годишен одмор работникот добива регрес за годишен одмор во висина од 60% од просечно исплатената месечна нето плата во стопанството на Р. Македонија во последните 3 месеци.

ГЛАВА VI НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

1. Основни одредби

Член 82

Работник кој во работата, односно во врска со работата намерно или од крајно невнимание, ќе направи штета врз имотот на претпријатието должен е да ја надомести.

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

1. Секој за делот на штетата што ја предизвикал, ако може да се утврди тој дел;

2. Подеднакво, ако не може да се утврди делот на штетата на секој пооделно и

3. Солидарно, ако штетата ја предизвикале со кривично дело со умисла.

Член 83

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

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

Пријавувањето на штетата се врши писмено или усно.

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

За причинетата штета раководителот на организациониот облик на претпријатието должен е да го извести директорот.

2. Постапка по пријавата за штета

Член 84

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

Постапката од ставот 1 на овој член ја спроведува Комисија од три члена, формирана од директорот или работникот кого тој ќе го овласти.

Член 85

Комисијата ги испитува сите факти и докази кои се од влијание за правилно утврдување на причините поради кои настанала штетата, околностите под кои настанала и висината на штетата, со сослушување на работниците 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 врз основа на Ценовникот на претпријатието, односно по пазарната цена на оштетеното добро.

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

Член 86

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

Одлука за надомест на штетата ја донесува директорот или работникот кого тој ќе го овласти.

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

Член 87

Ако работникот во рок од три месеци по конечноста на одлуката не ја надомести штетата, директорот или работникот кого тој ќе го овласти, поведува постапка пред надлежниот суд.

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

Член 88

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

1. Да го заштити сопственото и здравјето и животот на другите работници;
2. Да спречи настанување на поголема штета, и
3. Ако ги презел сите неопходни дејствија за нејзино спречување.

Член 89

На работник чиј вкупен месечен приход по член на семејство е под 50% од износот на најниската нето плата утврдена со овој Договор, може да му се овозможи плаќање на штетата на рати.

Правото од ставот 1 на овој член може да се користи само по лично барање.

4. Други случаи на штета

Член 90

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

Претпријатието има право да бара од работникот, а работникот е должен да му ја надомести извршената исплата на

штетата од претходниот став, доколку работникот штетата ја предизвикал намерно или од крајно невнимание.

Член 91

Претпријатието е должно 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 работата, директорот или работникот кого тој ќе го овласти, одлучува за надоместок на штетата според општите начела на одговорност за штетата.

ГЛАВА VII ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДДЕЛНА КАТЕГОРИЈА РАБОТНИЦИ

1. Заштита при работа

Член 92

Работникот има право на заштита при работа согласно закон, овој Договор и општ акт на претпријатието.

Член 93

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

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

Член 94

Претпријатието е должно покрај обезбедувањето на мерките од член 93 на овој Договор, колективно да ги осигура

работниците во случај на смрт, трајна инвалидност или повреда на работа, на сопствен товар и под еднакви услови за сите работници.

Член 95

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

Член 96

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 отстрани пропишаните заштитни направи.

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

Член 97

Работничка може да биде распоредена на работа нoќe кога тоа го бараат особено сериозни економски социјални и слични околности под услов директорот за воведувањето на таквата работа да добие согласност од органот за вршење на работите од областа на трудот, или доколку има писмена согласност од работничката.

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

1. Отсуство од работа согласно законот;
2. Право на надомест на плата согласно прописите за здравствена заштита;
3. Не може да биде распоредена на работа со подолго работно време и нoќe;
4. Други права утврдени согласно закон 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.

3. Заштита на работници кои не наполниле 18 години

Член 98

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

На работник кој не наполнил 18 години му се обезбедува право на годишен одмор под исти критериуми како и на другите работници на претпријатието зголемен за 3 работни дена.

Член 99

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

4. Заштита на работници - инвалиди

Член 100

Претпријатието обезбедува заштита на права на инвалидите со преостанатата или промената работна способност

согласно Законот за работни односи и прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

5. Заштита на повозрасни работници

Член 101

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

ГЛАВА VIII МИРУВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

1. Мирување на работниот однос

Член 102

На работникот му мирува работниот однос во претпријатието во следните случаи:

1. Поради заминување на отслужување на воен рок, вршење на цивилна служба со надомест;
2. Ако е упатен во странство поради меѓународно-техничка или просветно културна и научна соработка;
3. Ако во согласност со претпријатието е упатен на стручно оспособување и усовршување во странство;
4. Ако е упатен на работа во дипломатско и конзуларно претставништво во странство;
5. Ако е избран или именуван на државна, јавна или синдикална функција утврдена со закон;
6. Ако е осуден на казна затвор до 6 месеци;
7. Ако му е изречена воспитна или заштитна мерка и не може да ја врши работата за период пократок од 6 месеци;
8. Ако е поведена постапка за престанување на претпријатието, за кој период Договорот му мирува и
9. Во други случаи утврдени со закон или овој Договор.

Работниот однос на работникот му мирува и во случаи на точките 2, 3 и 4 од ставот 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 други права, како и обврските од работниот однос кои што се непосредно поврзани со вршењето на работата.

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

ГЛАВА IX **НАЧИН НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА** **НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

1. Основни одредби

Член 103

Договорот за вработување престанува да важи во случаите:

1. Со изминување на времето за кое што бил склучен;
2. Со смрт на работникот;
3. Поради престанување на претпријатието согласно со закон;
4. Спогодбено раскинување
5. Со исполнување услови за старосна пензија;
6. Поради утврдена трајна неспособност за работа на работникот;
7. Ако со правосилна одлука му е изречена казна затвор, забрана на вршење определени работи од работен однос и воспитна, заштитна или безбедносна мерка поради кои не може да работи подолго од 6 месеци;
8. Со отказ од страна на работникот;
9. Со отказ од страна на претпријатието.

2. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот

Член 104

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

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

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

Дозволеност на отказ

Член 105

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

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

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

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

Член 106

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

- Работникот со своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува договорните или другите обврски од работниот однос (лична причина);
- Работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина);

- Престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот (деловни причини).

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

4. Откажување на договор од деловни причини

Член 107

Врз основа на одлука донесена од Управниот одбор на претпријатието на работниците може да им престане работниот однос со откажување на договорот за вработување од деловни причини (економски организациони, технолошки, структурални и слични промени).

Одлуката особено мора да содржи:

- анализа на постојна состојба на претпријатието;
- причините за престанувањето на потребата од работа на работниците;
- за 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;
- начин на решавање на правата на работниците за кои ќе престане потребата од работа.
- утврдување на видот и значењето на работното место.

Член 108

Управниот одбор е должен најдоцна во рок од 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на поголем број работници да го информира Синдикатот за содржината на одлуката.

Управниот одбор е должен со синдикатот да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последници, а особено мерки 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 подготвка;
- ограничување на бројот на нови вработувања;
- утврдување на намалувањето на бројот на вработените со цел да се овозможи природен одлив на работната сила со обезбедување социјален пакет договорен помеѓу Синдикатот и Управниот одбор;
- внатрешно распоредување на работниците;
- ограничување на прекувремената работа;
- скратување на работното време;
- преквалификација или доквалификација на работниците.

По завршувањето на консултирањето од ставот 3 на овој член за причините на потребата од престанување на потребата од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници како и за предвидениот рок во кој што ќе престане потребата од работа на работниците, претпријатието е должно писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработувањето.

Член 109

По донесувањето на Одлуката од член 108 од овој Договор, Управниот одбор е должен најдоцна во рок од 15 дена да ги информира работниците.

Член 110

Кога работниот однос на работникот престанува со отказ од деловни причини, успешноста на работењето на работникот и видот и значењето на работното место, како критериум за поединечно утврдување на работниците на кои ќе им престане работниот однос по овој основ, на предлог на непосредниот

раководител на работникот ги цени директорот односно работникот кого тој ќе го овласти според мерилата утврдени во овој Договор.

Член 111

Директорот односно работникот кого тој ќе го овласти, со заклучувањето на работниот стаж во работната книшка го евидентира и искористеното право на испратнина согласно законот.

Член 112

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

1. Успешноста на работењето;
2. Стручната подготовка и квалификација;
3. Работниот стаж;
4. Видот и значење на работното место;
5. Восраста;
6. Здравствена состојба - инвалидност;
7. Економско-социјалната состојба.

Член 113

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

1. Работникот постигнува натпросечна успешност во работата..... 40 бода
2. Работникот постигнува просечна успешност во работата..... 30 бода
3. Работникот постигнува задоволителна успешност во работата..... 20 бода
4. Работникот не постигнува успешност во работата.. 10 бода

Член 114

Критериумот стручна подготовка и квалификација се вреднува според следните мерила:

- | | |
|----------------------------------|---------|
| 1. VII, VII1 и VII2 степен | 40 бода |
| 2. VI, V степен | 30 бода |
| 3. IV и III степен | 20 бода |
| 4. II и I степен | 10 бода |

Член 115

Критериумот работен стаж се вреднува според следните мерила:

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

Член 116

Критериумот вид и значење на работното место се вреднува според следните мерила:

- | | |
|---|---------|
| 1. работното место е од особено значење..... | 40 бода |
| 2. работното место е од просечно значење..... | 30 бода |
| 3. работното место е од помало значење..... | 20 бода |
| 4. работното место е со најмало значење..... | 10 бода |

Член 117

Критериумот возраст се вреднува според следните мерила:

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

Член 118

Критериумот здравствена состојба-инвалидност се вреднува според следните мерила:

1. инвалидност која настанала во врска со работата.. 10 бода
2. професионално за болување во врска со работата.. 7 бода
3. инвалидност која настанала од други причини..... 4 бода

Член 119

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

Член 120

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

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

Член 121

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност, предност да го задржи работното место има работникот со повисок степен на стручна способност.

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност и имаат иста стручна подготовка и квалификација предност да го задржат работното место имаат оние работници кои имаат поголемо работно искуство.

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност, имаат иста стручна подготовка или квалификација и исто работно искуство предност да го задржат работното место имаат работниците со поголем работен стаж.

Член 122

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност, имаат иста стручна подготовка, квалификација, иста должина на работниот стаж, предност да го задржат работното место имаат работниците со поголема возраст (старост).

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност, имаат иста стручна подготовка, квалификација, иста должина на работниот стаж и се од иста возраст, предност да го задржат работното место имаат работниците кои имаат професионално заболување, односно, работниците кои претреле повреда на работното место.

Доколку работниците покажуваат еднаква успешност, имаат иста стручна подготовка, квалификација, иста должина на работниот стаж и се од иста возраст, и имаат слична здравствена состојба (инвалидност или повредна на работа), предност да го задржат работното место имаат работниците кои се во полоша социјално-економска положба.

Член 123

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

1. Работничката за време на бременост или со дете до 2 години;
2. Родител со потешко хендикепирано дете;
3. Самохран родител, односно посвоител на дете до 7 години;
4. Инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
5. Еден од брачните другари што се вработени во претпријатието;
6. Работник кој има уште 5 години за остварување на пензија;
7. Единствен хранител во семејството кој нема приходи;
8. Работници помлади од 18 години;
9. Членовите на Претседателството на Синдикалната организација во подружниците, членовите на Претседателството на Синдикатот на работниците од шумарството и дрвната индустрија на РМ и членовите на Управниот одбор предложени од Синдикатот.
10. Други работници на кои им мируваат правата од работен однос.

Член 124

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 еден од условите за одење во пензија во рок од две години или остваруваат право на паричен надоместок согласно Закон.

Член 125

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

Член 126

Отказниот рок, при откажување на договорот за вработување од страна на претпријатието изнесува:

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

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

3. Откажување на договор за вработување од лични причини од страна на работникот

Член 127

Претпријатието може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упаства, насоки или писмено предупредување од страна на директорот односно работникот кој што тој ќе го овласти дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото

предупредување во рок од триесет дена работникот не го подобри своето работење. За предупредувањето на работникот треба да се извести и синдикалната организација во подружницата.

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

Член 128

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 со правна поука.

Одлуката за откажување на договорот за вработување ја донесува директорот, односно работникот кого тој ќе го овласти.

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

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 застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

6. Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 129

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

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

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

7. Отказ поради кршење на работниот ред и дисциплина со отказен рок

Член 130

Покрај случаите утврдени со закон, откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказен рок претпријатието може да го откаже договорот со работникот и во следните случаи, а особено ако:

1. Не поднесе пријава или не преземе мерки за санкционирање на кршењето на работниот ред и дисциплина или неисполнувањето на работните обврски;
2. Неоправдано не се јави на здравствен преглед за утврдување на здравствената способност;
3. Не се подложни на алко или нарко тест на барање од овластен работник;
4. Врши приватна работа во текот на работното време;
5. Евидентира присутност на работник за друг работник;
6. Неовластено влезе или се задржува по работното време во претпријатието;
7. Го напушти претпријатието без дозвола за излегување;
8. Ја злоупотреби дозволата за излегување издадена од овластен работник;
9. Издава дозвола за излегување на работник во која не се наведени податоците определени со Правилата пропишани на претпријатието;
10. Не ја носи работната легитимација;
11. Презема активности во интерес на политички партии во претпријатието.

8. Отказ поради кршење на работниот ред и дисциплина без отказен рок

Член 131

Покрај случаите утврдени со закон за откажување на договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплината или работните обврски без отказен

рок, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување и во следните случаи, а особено ако:

1. Го злоупотребува работното место, односно работната обврска со што за себе или за друг да прибави противправна имотна корист или нанесува имотна штета на претпријатието;
2. Одбие да извршува работа предвидена со договорот за вработување и друга работа предвидена со овој договор;
3. Во текот на работата или во врска со работата стори дејствие кое има обележје на кривично дело;
4. Неовластено изнесува опрема, инвентар или друг материјал од претпријатието;
5. Го злоупотреби овластувањето или даденото полномошно;
6. Спречува еден или повеќе работници во работата;
7. Внесува односно чува во претпријатието огнено оружје кое не е во функција на обавување на работите на работното место;
8. Дава неточни податоци кои биле од битно влијание за донесување на одлуките на органите во претпријатието или со кои работникот се доведува во заблуда во поглед на остварувањето на правата од работен однос;
9. Неточно евидентира и прикажува резултати од работата со намера за себе или другите да прибави неоснован удел во средствата за плата или поголемо право од работен однос;
10. Ги спречува органите на контрола во извршувањето на работата;
11. Не го известил претпријатието 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 претпријатието или трети лица;
12. Неоправдано (освен поради болест, смртен случај, пожар, елементарна непогода или други околности кои не зависат од негова волја) не се јави на проверка за оспособеноста од областа на заштитата при работа;
13. Е упатен на ППО, а во рок од 48 часа од денот определен со уредно доставеното известување не се јави на работа, а за причината на своето нејавување не ја извести надлежната служба во рок од 24 часа од денот кога настанала причината со писмен поднесок;

14. Организира или учествува во штрајк што не се остварува под условите предвидени со закон и овој Договор;
15. Спречува друг работник во извршувањето на работните задачи во услови на штрајк;
16. Во услови на штрајк одбие да изврши работен налог кој произлегува од актот на директорот, односно директорот на организациониот дел на претпријатието за минимум на работи кои мора да се извршуваат за време на штрајк;
17. Самоволно го преземе раководењето со процесот на работата во услови на штрајк;
18. Врши недозволена трговија во претпријатието;
19. Спиенje на работно место.

Член 132

За секоја повреда на работниот ред и дисциплина или за неисполнување на работните обврски и поради неспособност за извршување на работните задачи, пријава поднесува непосредниот раководител на работникот.

Пријавата од став 1 од овој член се поднесува до директорот односно работникот кого тој ќе го овласти за откажување на договорот за вработување.

Пред давањето на отказот на договорот за вработување директорот, односно работникот кого тој ќе го овласти, треба да побара мислење од репрезентативниот Синдикат.

Директорот односно работникот кого тој ќе го овласти може да го откаже договорот за вработување и врз основа на лично сознание, без предходно поднесена пријава од непосредниот раководител.

9. Отстранување од работа

Член 133

Со писмен налог на директорот или лицето овластено од него работникот може да се отстрани од работа се до донесувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување, особено ако:

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

За времетраењето на остранувањето на работникот од работа на работникот му се исплатува надомест на плата во висина од 60% од платата што би ја остварил кога би работел.

10. Парична казна

Член 134

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, 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 месечна плата на работникот во траење од еден до шест месеци.

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

Одлуката за изрекување парична казна ја донесува директорот односно работникот кого тој ќе го овласти.

11. Понуда на нов променет договор пред отказ

Член 135

Одребите што се однесуваат на договорот за вработување се применуваат и во случајот кога работодавачот го

откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

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

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

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

12. Раскинување на договор за вработување со спогодба

Член 136

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

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

13. Прекин на договорот за вработување поради возраст на работникот

Член 137

Претпријатието има право да го прекине договорот за вработување на работникот кога работникот ќе исполнит услови за остварување старосна пензија согласно со законот.

ГЛАВА X

ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

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

Член 138

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

Член 139

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

По приговорот на работникот, во втор степен одлучува Комисијата за заштита на правата.

По приговорот на работникот поднесен против одлуката за откажување на договорот за вработување одлучува Управниот одбор на претпријатието.

Член 140

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

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

Приговорот не го задржува извршувањето на одлуката.

Управниот одбор на претпријатието е должен да донесе одлука во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од став 4 од овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

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

Член 141

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

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

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

Управниот одбор на претпријатието е должен да донесе одлука во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од став 4 од овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд, во рок од 15 дена од врачувањето.

Член 142

Против сите други одлуки, акти и други дејствија со кои се повредуваат неговите права работникот има право на приговор во рок од осум дена до Комисијата за заштита на правата на работниците.

Комисијата за заштита на правата на работниците се формира со Одлука на Управниот одбор на претпријатието.

Комисијата за заштита на правата се состои од 5 члена и ист број заменици, од кој еден треба да биде надворешен член предложен од основачот на претпријатието.

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

Комисијата донесува Деловник за работа.

Член 143

Приговорот против одлуката донесена во прв степен, се поднесува преку архивата на организациониот дел во кој работникот работи или преку пошта на органот кој одлучувал во прв степен.

Ако приговорот е предаден на второстепениот орган, тој веднаш го препраќа на органот кој одлучува во прв степен.

Приговорот предаден или испратен непосредно на второстепениот орган во поглед на рокот, се смета како да му е предаден на органот кој одлучувал во прв степен.

Член 144

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

Ненавремениот приговор органот кој одлучувал во прв степен ќе го отфрли со решение.

Ненавременоста на приговорот што е предаден или испратен на второстепениот орган, органот кој одлучувал во прв степен ја цени според денот кога му е предаден односно испратен на второстепениот орган.

Против решението со кое е отфрлен приговорот, врз основа на став 2 од овој член, работникот има право на приговор до второстепениот орган во рок од осум дена од приемот на решението.

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

Член 145

Ако првостепениот орган најде дека приговорот на работникот поднесен против првостепената одлука е основан, може да го уважи приговорот и со нова одлука да ја замени првостепената одлука што се побива со приговорот.

Против новата одлука работникот има право на приговор.

По приговорот од став 2 од овој член одлучува второстепениот орган.

Член 146

Ако првостепениот орган по приговорот на работникот најде дека спроведената постапка била нецелосна и дека тоа можело да биде од влијание врз решавањето на предметот, може постапката да ја надополни.

Првостепениот орган ќе ја надополни постапката и тогаш кога работникот ќе изнесе во приговорот такви факти и докази што би можеле да бидат од влијание за поинакво решение на предметот, ако на работникот морала да му биде дадена можност да учествува во постапката што и претходела на донесувањето на првостепената одлука, а таа можност не му била дадена или му била дадена, а тој пропуштил да ја користи, но во приговорот го оправдал тоа пропуштање.

Според резултатот на дополнителната постапка, првостепениот орган може да го уважи приговорот и да донесе нова одлука.

Против новата одлука работникот има право на приговор.

По приговор од став 4 од овој член, одлучува второстепениот орган.

Член 147

Кога првостепената одлука е донесена без претходно да се сослуша работникот, што било задолжително, односно на работникот не му била дадена можност да се изјасни за фактите и околностите што се од важност за донесувањето на првостепената одлука, а работникот бара во приговорот да му се даде можност да се изјасни за таквите факти и околности, првостепениот орган е должен да му овозможи на работникот писмено да се изјасни за решавачките факти и околности.

По изјаснувањето на работникот првостепениот орган може да го уважи приговорот и да донесе нова одлука.

Против новата одлука работникот има право на приговор.

По приговорот од став 2 од овој член одлучува второстепениот орган.

Член 148

Кога првостепениот орган ќе најде дека поднесениот приговор е навремен, а со нова одлука не ја заменил првостепената одлука што се побива со приговорот, должен е, без одлагање, а најдоцна во рок од 48 часа да му го испрати приговорот на органот надлежен да одлучува по приговорот.

Кон приговорот е должен да ги приложи сите списи што се однесуваат на предметот.

Член 149

Ако приговорот поднесен против првостепената одлука е ненавремен, а првостепениот орган пропуштил да го отфрли приговорот ќе го отфрли органот надлежен да одлучува по приговорот, со решение.

Ако приговорот не го офрли, второстепениот орган го зема предметот во решавање.

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

1. Да го одбие приговорот како неоснован и да ја потврди одлуката донесена од првостепениот орган;
2. Да го уважи приговорот и ја поништи одлуката донесена од првостепениот орган и предметот го врати на повторна постапка и одлучување;
3. Да го уважи приговорот во целост или делумно и да ја преиначи одлуката донесена од првостепениот орган.

Член 150

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

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

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

Член 151

Ако второстепениот орган утврди дека првостепената одлука ја донел ненадлежен орган, ќе ја поништи таа одлука и предметот ќе го достави на надлежниот орган на решавање.

Член 152

Кога второстепениот орган ќе утврди дека во првостепената постапка фактите се нецелосно или погрешно утврдени, дека во постапката не се водело сметка за правилата на постапката што би биле од влијание врз донесената одлука, или дека диспозитивот на побиваната одлука е нејасен или е во противречност со образложението, ќе ја надополни постапката и ќе ги отстрани согледаните недостатоци, било сам било преку првостепениот орган. Ако второстепениот орган најде дека врз основа на фактите утврдени во надополнетата постапка, предметот мора да се реши поинаку отколку што е решен со првостепената одлука, ќе го уважи приговорот и ќе ја преиначи првостепената одлука.

Ако второстепениот орган најде дека недостатоците во првостепената постапка побрзо и поекономично ќе ги отстрани првостепениот орган, ќе го уважи приговорот и ќе ја поништи првостепената одлука и предметот ќе го врати на првостепениот орган на повторна постапка и одлучување. Во тој случај второстепениот орган е должен со својата одлука да му укаже на првостепениот орган во кој поглед треба да се надополни постапката, а првостепениот орган е должен во се да постапи по второстепената одлука и без одлагање, а најдоцна во рок од 15 дена од денот на приемот на второстепената одлука, да донесе нова одлука.

Против новата одлука работникот има право на приговор.

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

Член 153

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

Член 154

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

Член 155

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

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

Член 156

Второстепениот орган ја испраќа својата одлука, по правило, со списите на предметот до првостепениот орган, кој е должен одлуката да ја достави до работникот во рок од 5 дена од приемот на списите.

Член 157

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

Со истекот на рокот за приговорот ако приговорот не е поднесен;

Со доставување на одлуката со која приговорот на работникот се одбива како неоснован;

Со доставувањето на решението со кое приговорот на работникот се отфрла како ненавремен.

Второстепената одлука со која е преиначена или изменета првостепената одлука донесена во врска со правата, обврските и одговорностите на работникот, станува конечна кога ќе се достави на работникот.

Член 158

Работникот има право да присуствува на седницата на која се расправа и одлучува по неговиот приговор и да се изјасни за фактите кои се важни за донесување на одлуката.

Пред донесувањето на одлуката по приговорот на работникот, органот кој одлучува во втор степен е должен да побара мислење од Синдикатот и задолжително да го разгледа и за него да се изјасни ако Синдикатот достави мислење.

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

Член 159

Ако работникот смета дека претпријатието не му ги обезбедува правата од работен однос или крши кое било од неговите права има право со писмено барање да побара претпријатието кршењето да го отстрани, односно да ја исполнi договорената обврска.

Ако работникот смета дека со писмена одлука на претпријатието е прекршено некое негово право има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката да бара од претпријатието да го отстрани кршењето на неговото право.

Ако претпријатието во рок од осум дена од денот на врачувањето на барањето на работникот не ги исполнi своите обврски односно не го отстрани кршењето на правото работникот има право во рок од петнаесет дена да бара заштита пред надлежен суд.

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

ГЛАВА XI МИРНО РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИТЕ

1. Мировен совет

Член 160

Работникот и претпријатието може да се договорат определен индивидуален или колективен спор да го дадат на решавање на посебен мировен совет.

Договорот за мировен совет мора да биде склучен во писмена форма.

Мировниот совет се состои од три члена од кои по еден член определуваат работникот и претпријатието, а третиот член го определуваат заеднички.

2. Арбитража

Член 161

Арбитражата се определува за решавање на колективни работни спорови помеѓу потписниците на овој Договор.

Договорот за арбитражата мора да се склучи во писмена форма или пак со размена на писма, телеграми, телекси и други средства за телекомуникации кои овозможуваат писмен доказ за склучениот договор.

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

Ако во рок од месец дена од склучувањето на договорот за Арбитража страните потписници на овој договор не можат да определат заеднички член за претседател на Арбитражата ќе се смета дека договорот не е ни склучен.

Ако странките не се спогодиле поинаку, арбитрите ја определуваат постапката за водење на Арбитражата.

Арбитрите споровите ги решаваат врз основа на закон, правда и правичност.

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

Одлуката на Арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни и против неа не е дозволено поведување на спор пред надлежниот суд.

ГЛАВА XII ДОСТАВУВАЊЕ ПИСМЕНА ДОКУМЕНТАЦИЈА

Член 162

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

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

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

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

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

ГЛАВА XIII

СИНДИКАТ И ПРЕТПРИЈАТИЕ

Член 163

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

Работниците имаат право да се организираат во синдикат во претпријатието во согласност со конвенции ратификувани од меѓународни организации, законот, овој Колективен договор и статутот на синдикатот.

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

Член 164

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

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

1. На барање на синдикатот да му се доставува податоци и информации за оние прашања што имаат непосредно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците;
2. Синдикатот да дава мислење и предлози во постапката за донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на претпријатието да ги разгледуваат мислењета и предлозите во присуство на претставник на синдикатот;
3. Да обезбеди просторни, стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот (бесплатно користење на телефон, факс, компјутер и сл.), за остварување на синдикалните функции, собирање и уплата на синдикални членарини во согласност со Договорот за делување на Синдикатот склучен со Управниот одбор и директорот.

4. Од средствата за работа на претпријатието да се обезбедат средства за работа на синдикатот во висина која ќе ја определат потписниците на овој договор врз основа на доставена програма од синдикатот. Средствата ќе се користат за стручно оспособување и сл. на членовите на синдикатот.
5. На претседателот и секретарот на Гранскиот синдикат, како и на претставникот на Синдикатот во подружниците им се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органот на управување како и да им се дозволи пристап на работните места во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот.
6. Дава мислења и предлози во постапката за утврдување на одговорност на работниците за сторени повреди на работните обврски, како и застапување на работниците пред надлежните органи на претпријатието.

Член 165

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

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

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

Член 166

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

- 40 часа за претседателот на Синдикалната организација;
- 20 часа за членот на Претседателството на Синдикалната организација.

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

Член 167

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

Член 168

Синдикалниот претставник не може да биде упатен на ППО, и на синдикалниот претставник на претпријатието не може;

- да му го откаже договорот за вработување;
- да му го откаже договорот за вработување поради деловни причини без согласност на синдикатот.

Овие одредби се однесуваат за сите членови на Претседателството на Синдикатот на шумарство и дрвна индустрија и на претседателите на синдикалните организации во подружниците и дирекцијата.

Член 169

Работодавецот пресметува 1% синдикална членарина од нето платата на работникот и согласно Одлуката на Синдикатот ја пренесува на соодветната сметка.

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

Финансирањето на функцијата Претседател на Синдикатот на работниците од шумарството и дрвната индустрија на РМ, се регулира со посебен договор меѓу претпријатието и синдикатот.

Член 170

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

ГЛАВА XIV ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 171

Правото на штрајк во претпријатието се остварува на начин и под услови утврдени со закон и овој Договор.

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

Штрајкот мора писмено да се најави на 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 трудот. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таква постапка е предвидена со закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

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

Член 172

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

Работодавачот 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 помеѓу работниците и работодавачот.

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

Член 173

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

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

Со определување на работите од претходниот став не смее да се оневозможува или битно да се 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 ставот 2 на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Член 174

Организирањето или учеството во штрајкот организиран во согласност со одредбите на закон и овој договор не претставува повреда на Договорот за вработување.

Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, во согласност со закон и 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 потешка повреда на Договорот за вработување.

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

На работниците учесници во штрајкот, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени во посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонеси.

За време на штрајк кој е организиран за остварување на правата на работниците утврден со закон, КД и со договорот за вработување претпријатието на работникот може да му исплати надоместок на плата согласно со законот и општиот Колективен договор на работниците од стопанството на Републиката.

Член 175

Работодавачот може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивен на законот, како и да бара надомест на штета што ја претрпел поради штрајкот.

Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд.

По жалба против одлуката за забрана на штрајк, одлучува надлежен суд.

Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

Член 176

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

ГЛАВА XV ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 177

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

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

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

Член 178

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

Член 179

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

Врз основа на одлуката на директорот на претпријатието за организирање на ППО, раководителот на подружницата изготвува план за спроведување на ППО и со решение поединечно ги определува работниците кои се упатуваат на ППО како и времетраењето на одморт.

Работникот може да биде упатен на ППО и повеќе од 30 дена.

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

Планот за спроведување на ППО содржи: број на работници кои се упатуваат на ППО, времетраењето на ППО поединечно за секој работник, број на работници кои остануваат на работа, работите кои се извршуваат од работниците кои не се упатени на ППО заради обезбедување на работите од чл.177 на овој Договор.

По престанувањето на причината поради која бил организиран ППО, директорот со одлука утврдува дека се создадени услови за редовно производство, односно одвивање на процесот на работа.

Член 180

Работниците се упатуваат на ППО според следните критериуми:

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

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

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

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

- Работник- самохран родител;
- Еден од брачните другари;
- Работникот определен од раководителот на подружницата во која се организира ППО.

Член 181

Членовите на претседателството на синдикатот на шумарство и дрвна индустрија и претседателите на синдикалните организации во подружинците и дирекцијата не можат да се упатат на ППО.

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

Член 182

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

ГЛАВА XVI КОНТРОЛА НА ПРИМЕНА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 183

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

Секој од учесниците именува по 3 члена во комисијата од претходниот став.

Членовите на комисијата имаат претседател од своите редови.

Член 184

На одредбите од овој Договор толкување дава Комисијата за контрола над примената на Договорот.

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

За спор во смисла на став 1 од овој член се смета нерешено право или друго прашање кое произлегува од примената на овој Договор или кое ќе настане како последица од неприфаќање на предлог за измени и дополнувања на овој Договор, доколку учесниците имаат различни мислења во поглед на неговото решавање.

Споровите меѓу учесниците на овој Договор што не можеле да се решат со меѓусебно спогодување, се решаваат со усогласување.

ГЛАВА XVII

ВАЖЕЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 185

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

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

Член 186

Во случај на статусни промени во претпријатието, продолжува да важи Колективниот договор кој бил во примена пред настанувањето на статусната промена согласно рокот предвиден во член 184 од овој договор.

Член 187

Потписниците на овој Колективен договор се согласни во процесот на трансформацијата на претпријатието да бидат почитувани и сочувани социјалните права на работниците.

Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач како при промена на сопственичката структура така и при настанување на статусни промени.

ДЕЛ ТРЕТИ

ГЛАВА XVIII

ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 188

Постојните акти на претпријатието остануваат во примена доколку не се во спротивност со законот и овој Договор.

Член 189

На се што не е уредено со овој Договор непосредно ќе се применуваат одредбите на постојните закони, Општиот колективен договор на стопанството на РМ и други прописи.

Член 190

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 рокот од став 2 од овој член, се применуваат одредбите од овој Договор за решавање на споровите меѓу учесниците.

Член 191

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

Член 192

Со влегување во сила на овој Договор престанува да важи Колективниот договор на ЈП "Македонски шуми" потписан на 2.06.1998 година.

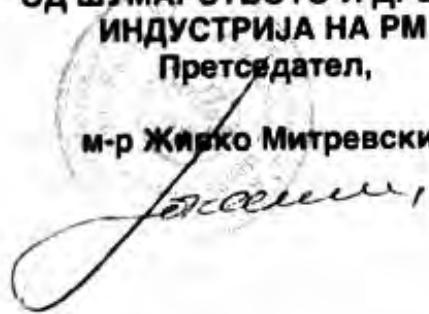
Член 193

Овој Договор влегува во сила со денот на неговото потпишување и објавување во гласилото на "Македонски шуми".

СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ
ОД ШУМАРСТВОТО И ДРВНАТА
ИНДУСТРИЈА НА РМ

Претседател,

м-р Живко Митревски



ЈП „МАКЕДОНСКИ ШУМИ“,
УПРАВЕН ОДБОР
Претседател,



д-р Александар Трендафилов

Директор
д-р Симеон Гурчески



Скопје, 2006 година

ЈП „Македонски шуми“
Бр.02-202/4
25.01.2007 год.
Скопје



Врз основа на член 190 од Колективниот договор Синдикатот на работниците од шумарството и дрвната индустрија на РМ, претставуван од претседателот на Синдикатот и Јавното претпријатие за стопанисување со шуми "Македонски шуми" П.О.- Скопје, претставувани од претседателот на Управен одбор и директорот, донесуваат:

ИЗМЕНА

На Колективниот договор на работниците во ЈП „Македонски шуми,, - Скопје

Член 1

Членот 142 став 3 се менува и гласи:

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

Член 2

Пречистениот текст на член 142 гласи:

Против сите други одлуки, акти и други дејствија со кои се повредуваат неговите права, работникот има право на приговор во рок од осум дена до Комисијата за заштита на правата на работниците.

Комисијата за заштита на правата на работниците се формира со Одлука на Управен одбор на претпријатието.

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

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

Комисијата донесува Деловник за работа.

Член 3

Измената влегува во сила со денот на нејзиното потпишување и објавување во Гласилото на ЈП,, Македонски шуми,,.

СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ
ОД ШУМАРСТВОТО И ДРВНАТА
ИНДУСТРИЈАТА НА РМ
Претседател,
м.р. Живко Митревски



ЈП „Македонски шуми,,
УПРАВЕН ОДБОР
Претседател
Горан Анастасовски



Бр. 05-1571
Марка 02 2009 год
СКОПЈЕ

ЈП „Македонски шуми“
Бр. 02-243/3
09.02.2009 год.
Скопје

Врз основа на член 1 став 2 и член 203,206, 210 и 219 од ЗРО (Сл. весник на РМ бр.62/2005), измените и дополнувањата на ЗРО (Сл. весник на РМ бр.106 и 161/2008), како и член 190 став 2 од КД на работниците во ЈП за стопанисување со шуми „Македонски шуми“, Скопје, и член 28 од Статутот на ЈП „Македонски шуми“, Скопје, Синдикатот на работниците од шумарството, дрвната индустрија и енергетика на РМ, претставуван од претседателот на Синдикат и Јавното претпријатие за стопанисување со шуми „Македонски шуми“, Скопје, претставувано од претседателот на Управниот одбор и директорот, на седницата одржана на ден 09.02.2009 година усвоија:

**ИЗМЕНИ И ДОПОЛНУВАЊА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР ЗА РАБОТНИЦИТЕ ВО
ЈАВНОТО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО ШУМИ „МАКЕДОНСКИ ШУМИ“, -
СКОПЈЕ**

Член 1

Во член 2, став 1 после точка 6 се додаваат нови точки кои гласат:

7. Платата на работникот е плата утврдена со Закон, КД, овој КД и Договор за вработување;
8. Нето плата е плата во вкупен износ, намалена за вкупниот износ на придонесите и за износот на персонален данок;
9. Надоместок на плата претставува делот, кој вработениот го добива по различни основи, утврдени со ЗРО, КД и овој Колективен договор;
10. Дополнителни примања од работен однос се исплатите по основ на деловна успешност на Претпријатието и надоместоци на плата утврдени со ЗРО, КД и овој Колективен договор;
11. Исплатата по основ на деловна успешност претставува делот кој работникот го добива по основ на деловна успешност.

Член 2

По член 41 се додава нов член 41 „а“ кој гласи:

„Ако работодавачот не му овозможил искористување на годишниот одмор, работникот има право на обештетување за неискористените денови на годишен одмор во вид на висина од просечната плата на работникот за тие денови.“,

Член 3

Во член 55 став 1 се менува и гласи:

„ Најниската плата во Претпријатието е цената на трудот за најнизок степен – група на сложени работи и е во висина на основицата утврдена во декември 2008 год. и изнесува 7885,00 ден. односно 128 евра во денарска противвредност на средниот курс на НБ на денот на пресметката, а се утврдува за полно работно време, за нормална успешност на работникот (реализација на нормата, односно месечен планиран производно финансиски план) и нормални услови за работа..“

Член 4

Во член 59, по последната алинеја 4 се додава нова алинеја 5 која гласи:
„работка во ден на неделен одмор - 50%.“

Член 5

Во член 69 став 3 се менува и гласи:

„ Ако претпријатието нема економска оправданост да организира исхрана за работниците, на работникот му се исплатува трошоци за исхрана за време на работа. Претпријатието почнувајќи со исплатата на плати за јануари 2009 година, нето платата за декември 2008 год. утврдена со Закон, КД, овој договор и договорот за вработување ја

зголемува и износот за трошоците поврзани со работа по основ на исхрана во висина од 25% од просечната месечно исплатена плата по работник во РМ исплатена во последните 3 месеци.

Во истиот член во став 4 „зборовите регрес за исхрана,, се заменуваат со зборовите,, трошоци за исхрана.,,

Член 6

Членот 70 се менува и гласи:

„ Работникот има право на превоз до и од работа , организиран на трошок на Претпријатието.

На работникот на кого не му е обезбеден превоз до и од работа над 2,5 км. претпријатието му исплатува трошоци поврзани со превозот во висина на вистинските трошоци во јавниот превоз, но не повеќе од 1.700,00 денари.

Доколку превозот до и од работа не е организиран, Претпријатието почнувајќи со исплатата на плата за јануари 2009 година, нето платата за декември 2008 година, утврдена со Закон, Колективен договор, овој договор и договор за вработување ја зголемува за износот за трошоците за превоз до и од работа над 2,5 км. во висина на вистинските трошоци во јавниот превоз.

Ставот 2, од член 70 станува став 4, а ставот 3 од членот 70 се брише.

Член 7

Во членот 74 се менува и гласи:

„ Под работа на терен се подразбира секоја работа кој што се извршува на отворен простор, при што работникот е изложен на атмосферски влијанија и специфични релјефни услови во рамките на ШСЕ во која е распореден.

На работникот му следува надоместок за извршување на теренската работа во висина од 12% од утврдената полна дневница за службено патување во РМ. Доколку природата на работа наложува спиење на терен и доколку на работникот му е обезбедено сместување на работникот му следува надоместок во висина од 20% од утврдената дневница за службено патување во РМ.

За работните места кои се нормирани надоместокот за теренски додаток, се определува врз основа на остварената норма.

За работните места кои не се нормирани правото на теренски додаток се остварува од поминат ден на терен со претходно потпишан налог за работа од страна на претпоставениот.

Право на теренски додаток работникот ќе оствари доколку престојува на терен најмалку 6 часа, при што времето на превоз до теренот не влегува во тоа време.,,

Член 8

Изменувањата и дополнувањата на овој Договор стапуваат во сила со денот на неговото потпишување, а ќе бидат објавени во гласилото на ЈП,,Македонски шуми.

Измените и дополнувањата на овој КД се вршат на начин и во рок утврден согласно член 185 од Колективниот договор.

Член 9

Сите останати предвидени овој КД остануваат исти и важат во рок од наредните 3 години.

Синдикат на работниците од шумарството
Дрвната индустрија и енергетика на РМ

Претседател
М-р Јанко Митревски



Директор,
Владимир Чиковановски

ЈП,,Македонски Шуми,, Скопје

Управен одбор

Претседател

Горан Частасовски



ЈП „Македонски Шуми„,
Бр.02-1126/4
13.07.2009 година
Скопје

Врз основа на член 1 став 2 и член 203, 206, 210 и 219 од ЗРО (Сл.весник на РМ бр.62/05), измените и дополнувањата на Законот за работни односи (Сл.весник на РМ бр.106/08 и 161/08) како и член 190 став 1 и 2 од Колективниот Договор за работниците во Јавното претпријатие за стопанисување со шуми „Македонски шуми“-п.о.-Скопје, и на работниците од шумарството, дрвната индустрија и енергетика на РМ претставуван од претседателот на Синдикатот и ЈП „Македонски шуми“-п.о.-Скопје, претставувано од претседателот на Управниот одбор и директорот, на седницата одржана на ден 13.07.2009 година, усвоија

**Измени и дополнувања на Колективниот Договор за работниците во ЈП
„Македонски шуми“-п.о.-Скопје, усвоен на 06.02.2006 година со измените од
09.02.2009 година**

член 1

Пред зборот „плата“ или „платата“ се додава зборот „нето“ и тоа во следните членови од Колективниот Договор:

- во член 9 став 1 точка 8
- во член 14 став 2
- во член 21 став 1 точка 3
- во член 26 став 6 и став 7
- во член 29 став 5
- во насловот на Глава V и под насловот од Глава V под 1
- во член 49 став 1 и 2
- во член 50
- во член 53 став 1, 2, 3 и 4
- во член 58 став 1
- во член 76 став 1
- во член 78 став 1 и став 2
- во член 79 став 2
- во член 80 став 1
- во член 129 став 3
- во член 131 став 1 точка 9
- во член 133 став 2
- во член 134 став 1
- во член 174 став 5

член 2

Во членот 2 после точка 3, се додава нова точка 4 која гласи:
„Во случај на статусни и законски промени во јавното претпријатие како организациони делови ќе се сметаат и тие делови кои ќе произлезат од статусните промени..
Точките 4, 5 и 6, стануваат 5, 6 и 7.“

член 3

Во Глава I подзаглавие бр.10. Работна книшка и членот 17 се бришат.

член 4

Во членот 19 се додава нов став 1 кој гласи:

~~Работникот работи на работно место за кое склучил договор за вработување со работодавецот.~~
Ставовите 1 и 2 стануваат ставови 2 и 3.

член 5

Во членот 20 став 2 се менува и гласи:

„Можноста за понудување нов променет договор за вработување на работникот вон седиштето на работодавачот подалеку од 50 километри мора да биде определена со договорот за вработување,,.

член 6

По членот 20 се додаваат уште четири нови члена 20-а, 20-б, 20-в и 20 г, и тоа како што следи:

член 20-а

„Работникот е должен да врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување за кое се бара понизок степен на стручна подготвка во исклучителни околности, врз основа на писмен налог од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од два месеца во текот на годината и тоа во следните случаи:

- кога е зголемен обемот на работа на одредено работно место;
- кога на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- во случај на виша сила (елементарни непогоди и несреќи кои се случиле или непосредно се закануваат) за отстранување или спречување на последиците од природните непогоди или несреќи;
- кога треба да се замени отсутен работник;
- поради прекин на работа заради недостиг на енергија и сл.;
- при воена опасност или состојба на подготвеност и воена вежба;
- за завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работа би предизвикало материјални загуби.

По истекот на периодот од став 1 од овој договор, работодавачот е должен работникот да го врати на работното место за кое има склучен договор за вработување.“

член 20-б

„Писмен налог за привремено вршење на други работи донесува директорот на јавното претпријатие или работник овластен од него.

Приговорот на работникот против писмениот налог не го задржува извршувањето на писмениот налог.“

член 20-в

„Во сите случаи кога работникот привремено врши друга работа согласно член 20 од овој договор, има право на иста плата како што примал на своето работно место, односно плата која за него е пополовна доколку неговата плата е помала.“

член 20-г

„Работникот работите на работното место по правило ги врши во работните простории на работодавачот или на друго место согласно со договорот за вработување и актот за организација и систематизација на работните места.“

член 7

Во член 21 став 2 зборовите „Управен одбор“ се заменуваат со зборовите „Директорот на јавното претпријатие“

член 8

Во член 32 ставот 2 се менува и гласи:

„Работникот кој за првпат ~~заснова~~ работен однос се стекнува со право на цел годишен одмор кога ќе отстvari непрекината работа од најмалку шест месеци, без оглед дали работникот работи полно или пократко работно време од полното. На работникот му се обезбедува користење на платен годишен одмор во траење од 20 работни денови зголемени според следните критериуми,,:
По точката 6 се додава нова точка 7 која гласи:

„-Работни места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење (бенифициран стаж).

член 9

По членот 38 се додава нов член 38 „а,, кој гласи:

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

член 10

Членот 41-а, кој се дададе со измените на Колективниот Договор од 09.02.2009 година се брише.

член 11

Во член 52 по став 1 се додава нов став 2 кој гласи:

„Вредноста на бодот од ставот 1 може да се движи од 0,50 до 1,30“.

член 12

Во член 56 во табелата кај степен на сложеност JV и вкупен коефициент „1,70-2,30“ да се исправи техничката грешка и согласно Општиот колективен договор во графата вкупен коефициент за JV степен да стои од „1,50-2,30“.

член 13

Влен 58 во став 1 се додаваат уште две нови алинеи кои гласат:

„- заштеди во процесот на работа, и
остварена продуктивност во работењето,,.

член 14

Во член 60 по последната алинеја се додава нова алинеја која гласи:
„ други случаи определени со Закон.

член 15

Во член 64 став 2 зборовите „регрес за годишен одмор,, се бришат.

член 16

Во член 72 во став 1 зборот „од 8 %“ се заменува со зборот „до 8 %“, а ставот 2 се менува и гласи:

„Висината на дневницата ќе се утврдува со Одлука на Управен одбор, но не може да биде повисока од 8 % од просечната месечна плата во стопанството на РМ.“
Ставовите 3 и 4 се бришат.

член 17

Членот 77 се менува и гласи:

„Надоместокот за службено патување и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат.“

член 18

Насловот на глава VII се менува и гласи:

„Безбедност и здравје при работа и посебна заштита на одделна категорија работници,,.

Насловот на точка 1 од глава 7 се менува и гласи:

„Безбедност и здравје при работа,,.

Насловот на точка 4 се менува и гласи „Заштита на работници-инвалиди, со право на професионална рехабилитација“
Во понатамошниот текст зборовите „заштита при работа“ се заменуваат со зборовите „безбедност и здравје при работа..“

член 19

Членот 93 се менува и гласи:

„ Безбедноста и здравјето при работа ги опфаќа сите современо техничко-технолошки, организациони, правни, социјални и здравствени мерки, како и други средства и методи со кои ќе се создаваат безбедни услови за работа на работникот, при што стручните работи на безбедност ќе ги врши работник со стручна подготвка за безбедност при работа или друга стручна подготвка адекватна на технолошкиот процес на претпријатието.

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

Во областа на безбедноста и здравје при работа за остварување на правата и обврските учествува и Синдикатот во согласност со закон, овој договор и актите што ја регулираат оваа материја.

Во претпријатието согласно законот има три претставници за безбедност и здравје при работа.

Претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа ги избира Синдикатот, а тие од своите редови избираат координатор. Овие претставници имаат посебна заштита од работен однос, како што ја има и претставникот на синдикалната организација согласно законот и овој колективен договор.

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

член 20

Во членот 95 се додава нов став 1 кој гласи:

„ Претпријатието има обврска да ги информира работниците за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства.,,
Претходниот текст од членот 95 станува став 2.

член 21

Во членот 102 став 1, точката 1 се брише, а во точката 5 по зборот „закон“, се додава и зборот „статут“, при што точките 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 и 9 стануваат точки од 1, 2, 3, 4, 4, 6, 7, и 8.

член 22

Членот 108 се менува и гласи:

„Управниот одбор е должен најдоцна во рок од 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на поголем број работници да го информира синдикатот за содржината на одлуката.

Управниот одбор е должен со синдикатот да се советува за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици, а особено мерки кои ќе се превземат за ублажување на неговите последици на престанокот на работниот однос.

По завршувањето на договорањето со синдикатот за причините на потреба од престанок од потребата од работа на работниците за предвидениот број и категорија на вишок на работници, како и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците, претпријатието е должно писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработувањето.,.

член 23
Во член 110 зборовите „и предлог на непосредниот раководител на работникот“ се бришат.

Членот 111 се брише.
член 24

член 25
Во член 12 став 1 точката 4 се брише при што точките 5, 6 и 7 стануваат точки 4, 5 и 6.

Членот 116 се брише.
член 26

Членот 117 се менува и гласи:
„Критериумот возраст се вреднува според следните мерила:

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

член 28
Во членот 119 се додава нов став 2 кој гласи:
„ Критериумот предвиден во став 1 од овој член нема да се применува за вработените на кои законот им овозможува користење на законска испратница.,,

Членот 122 се брише.
член 29

член 30
Во членот 123 став 1 точка 9 зборовите „и членовите на Управниот одбор предложени од Синдикатот“ се бришат.

член 31
По членот 125 се додава нов член 125,,а,, кој гласи:
„ Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини претпријатието е должно на работникот да му исплати испратнина согласно законот или испратнина договорена меѓу синдикатот и претпријатието. Договорената испратнина меѓу синдикатот и претпријатието, може да биде поголема од утврдената испратнина во законот.,,

член 32
Во членот 134 став 1 „зборовите „наместо откажување на договорот за вработување“ се бришат.

член 33
По членот 135 се додава нов член 135-а кој гласи:
„Работодавачот не може без согласност на работникот, спротивно на овој договор и договорот за вработување да му понуди променет договор за вработување, за вработување на друго место надвор од местото каде што работникот работи и тоа во следните случаи:
- на синдикален претставник;
- на жена работник за време на бременост;
- жена работник – мајка со дете до три годишна возраст;
- самохран родител;

инвалид на трудот;
родител на потешко хендикепирано дете;
работник кој е пет години пред пензионирање;
работник со нарушена здравствена состојба како резултат на тешки и хронични заболувања, кои го спречуваат во извршувањето на работните задачи.

член 34

Во главата XI насловот се менува и гласи:

„Мирно решавање на колективните спорови преку арбитража,, а насловот на подзаглавие точка 1 „Мировен совет,, се заменува со насловот „Орган за мирно решавање на споровите,,.

член 35

Изменувачката и дополнувачката на овој Договор стапуваат во сила со денот на нивното потпишување, а ќе бидат објавени во гласилото „Наши шуми“. Измените и дополнувачката на овој Колективен Договор се вршат на начин и во рок утврден согласно членот 185 од Колективниот Договор.

член 36

Сите останати одредби од овој Колективен Договор остануваат исти и важат во рок од наредните три години.

Синдикат на работниците од шумарство,
дрвна преработка, индустриска и енергетика на РМ



ЈП „Македонски шуми“-п.о.-Скопје

Управен одбор

Преседател,
Горан Анастасовски

Директор,
дипл. правник Жанко Карев



Вредостоба на член 1., став 2 и член 203, 206, 210 и 218 став 1 од ЗРО (Сл. весник на РМ бр. 16/2010), како и член 190 став 2 од КД на работниците во ЈП за стопанисување со шуми „Македонски шуми“, п.о. Скопје, и член 27 од Статутот на ЈП „Македонски шуми“, п.о. Скопје, Синдикатот на работниците од шумарството, државата индустрија и енергетике на РМ, претставуван од претседателот на Синдикатот и Јавното претпријатие за стопанисување со шуми „Македонски шуми“, п.о. Скопје, претставувано од претседателот на Управниот одбор и директорот, на седницата одржана на ден 30.06.2011 година на усвојување.

ИЗМЕНИ И ДОПОЛНУВАЊА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР ЗА РАБОТНИЦИТЕ ВО ЈАВНОТО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО ШУМИ „МАКЕДОНСКИ ШУМИ“- П.О.-СКОПЈЕ

Член 1

Во членот 74 став 2, бројот „12%“ се заменува со бројот „8%“ а бројот „20%“ се заменува со бројот „35%“ при што пречистениот текст на членот 74 ќе гласи:

„Под работа на терен се подразбира секоја работа која што се извршува на отворен простор, при што работникот е изложен на атмосферски влијанија и специфични рельефни услови во рамките на ЈПСЕ ѕе која е распореден.“

На работникот му следува надоместок за извршување на теренската работа во висина од 8% од утврдената полна дневница за службено патување во РМ. Доколку природата на работа наложува спиење на терен на работникот му следува надоместок во висина од 35% од утврдената дневница за службено патување во РМ.

За работните места кои се нормирани надоместок за теренски додаток, се определува врз основа на остварената норма.

За работните места кои не се нормирани правото на теренски додаток се остварува од поминат ден на терен со претходно потписан налог за работа од страна на претпоставениот.

Право на теренски додаток работникот ќе оствари доколку престојува на терен најмалку 6 часа, при што времето на превоз до теренот не влегува во тоа време“.

Член 2

Изменувачката и дополнувачката на овој Договор стапуваат во сила со денот на неговото потпишување, а ќе бидат објавени во гласилото на ЈП „Македонски шуми“-п.о.-Скопје.

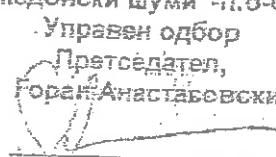
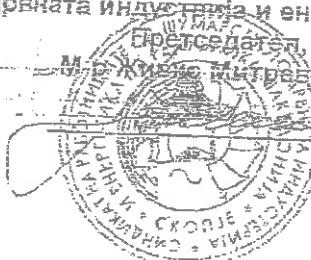
Измените и дополнувачката на овој КД се вршат на начин и во рок утврден согласно член 190 од Колективниот договор.

Измените и дополнувачката ќе се применуваат сметано од 01.07.2011 год.

Член 3

Сите останати одредби на овој КД остануваат исти и важат во рок од наредните 3 години.

Синдикат на работниците од шумарството и државата индустрија и енергетика на РМ
Претседател, Горан Анастасовски



дипл.правник Жарко Каракоски

јавно претпријатие за стопанисување
сф државните шуми
МАКЕДОНСКИ ШУМИ П.О.
р. 02 ЗОГДИ
03-09 - 2014 год.
СКОПЈЕ

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
за измени и дополнувања на Колективниот договор за работниците
во ЈП Македонски шуми Скопје

Скопје - септември 2014

Врз основа на чл. 105, 206 и 215 од Законот за Работни односи („Службен весник“ на Република Македонија“ број 62/07, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/1052/10, 124/10, 47/11, 11/15, 29/12, 3/13, 25/13, 170/13, 187/13), чл.190 од Колективниот договор за работниците во којто „претпријатија“ се споменуваат со имињата „Македонски шуми“, п.о. Скопје Синѓура, член на „Македонски шуми“ од претседателот и ЈП „Македонски шуми“ п.о. Скопје, предвидено од претседателот на јануари 2011 година, со склучување следниот

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за измени и дополнувања на Колективниот договор за работниците
во ЈП „Македонски шуми“ 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 26.2011г.

Член 2

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

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 вознемирање на работното место МОБИНГ“ и нови членови 2а и 2 б кои гласаат :

Член 2а

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

Психичко вознемирање е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува континуирано и претставува повреда на достоинството , интегритетот , угледот и честта 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 вознемирање 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 вознемирање 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 вознемирање се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место.

Член 2-б

Правата, обврските и одговорностите ^{од 14 година} на работодавачот и вработените, како и постапката за заштита од вознемирање се уредени согласно Законот за заштита од вознемирање 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.5став 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: почстокот и завршетокот на дневното и неделнотоработно време, распоредот на работното време и царичниот 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 briше.

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 различните 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 6,7 и 8

После тачката 7 се додава нова точка која гласи:

-одредби за висината на основната плата која се изразува во паричен износ која му прилага 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 плакање 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. б 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 30 години 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

Впо 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 КОНСУЛТИРЊЕ 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,
- организациски 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 консулира и да го информира синдикатот за сите прашања што се донесуваат на социјално економската и материјална положба на вработените во Јавното претпријатие особено:

-за секоја предвидена мерка која се донесува на суштинските промени во работењето на претпријатието по закана на вработувањето или престанок на работниот однос .
-пред донесувањето на одлуките за суштинските промени кои имаа 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 сртне 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

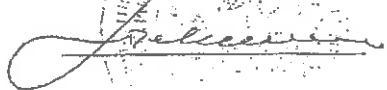
Изменувањата и дополнувањата на овој Договор стапуваат во сила со денот на нивното потпишување, а ќе бидат објавени во гласилото „Наши шуми“ .

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

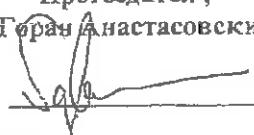
Претседател,
д-р Живко Митревски



Директор,
Жарко Гурацоски



Управен одбор
Претседател ,
Горан Анастасовски





Бр.№ 02-675/1
26.09.2019 20 под/VIII

СИДИКАТ - СИНДИКАТ
Врз основа на член 1 став 2 и членови 203, 206, 210 и 219 од Законот за работни односи (Сл.весник на РМ бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 134/16, 120/18 и 110/19), и член 190 од Колективниот договор, Синдикатот на работниците од шумарството и дрвната индустрија на РСМ, претставуван од претседателот на Синдикатот и Јавното претпријатие за стопанисување со државни шуми "Национални шуми" п.о. - Скопје, претставуван од претседателот на Управниот одбор и Директорот, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

За изменни и дополнување на Колективниот договор за работниците во Јавното претпријатие
за стопанисување со државни шуми
"Национални шуми" П.О.-Скопје

Член 1

Во Колективниот договор за работниците во Јавното претпријатие за стопанисување со државни шуми "Македонски шуми" П.О.- Скопје бр.02-468/1 од 06.02.2006, бр.02-202/4 од 25.01.2007г., бр.02-243/3 од 09.02.2009 г., бр.02-1126/4 од 13.07.2009г., бр.02-864/2 од 30.06.2011г. и 02-907/1 ~~од~~ 03.09.2014 г.), во насловот и во целиот текст заборовите "Македонски шуми" се менуваат со заборовите "Национални шуми".

Член 2

Зо членот 2 став 1 точка 6 се менува и гласи:

Потесно семејството е брачниот другар и децата родени во брак или надвор од брак, посвоените деца и децата земени на издржување и кои трајно живеат со работникот во едно место и во економска животна заедница.

Член 3

По членот 20-г се додава нов член 20 - д кој гласи:

Член 20 – д

Во сите случаи кога работникот привремено врши друга работа по издадено задолжение од директорот, има право на иста плата како што првомај на своето работно место, односно плата која за него е пополовна доколку неговата плата е помалка.

Член 4

Во членот 52 став (1) заборот "Управниот одбор" се заменува со "Директорот на претпријатието"
Во став (2) бројот "0,50" се заменува со "0,70"

Член 5

Членот 55 се брише.

Член 6

Членот 56 се брише.

Член 7

Членот 57 се брише.

Член 8

Во членот 58 став (1) зборовите “или санкционирање” се бришат.

Член 9

Во членот 62 ставот (2) се брише.

Член 10

Во членот 64 ставот (2) се брише.

Член 11

Во членот 65 став (1) зборот “една половина” се заменува со “50%”

По ставот (1) се додава нов став (2) кој гласи:

Во случај на невреме работникот има право на плата во висина од 65% од платата што би ја остварил во нормални услови за работа.

Член 12

Во членот 67 ставот (2) се брише.

Член 13

Во членот 68 став (1) се менува и гласи:

1. службено патување;
2. теренски додаток;
3. користење на приватен автомобил за службени потреби;
4. одвоен живот од семејството;
5. смрт на работникот или член на неговото семејство;
6. џубилејни награди;
7. отпремнина и
8. регрес за годишен одмор

Член 14

Членот 70 се брише.

Член 15

Во членот 78 ставот (2) се менува и гласи:

(2) Во случај на смрт на член на неговото потесно семејството (брачниот другар и децата родени во брак или надвор од брак, посинопите, посвоените деца и децата земени на издржување), на работникот му се исплатува надоместок во висина на износот од 2 (две) просечни месечни плати во претпријатието исплатени во претходните три месеци.
Ставот (3) се брише.

Член 16

Во членот 79 ставот (2) се менува и гласи:

(2) Висината на јубилејната награда изнесува:

- | | |
|-----------------------|------|
| 1. за 10 години | 50% |
| 2. за 20 години..... | 70% |
| 3. за 30 години..... | 100% |

од просечната месечна плата во претпријатието исплатена во претходните три месеци.

Член 17

Изменувањата и дополнувањата на овој Колективен договор влегуваат во сила со денот на неговото потпишување, а ќе се објават на веб страната на ЈП "Национални шуми" - Скопје.

Член 18

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

СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ
ОД ШУМАРСТВОТО И ДРВНАТА
ИНДУСТРИЈА НА РМ

Претседател,

Д-р Живко Митревски



ЈП "НАЦИОНАЛНИ ШУМИ"
УПРАВЕН ОДБОР

Претседател,

Милутин Ристески

Директор на ЈП "НАЦИОНАЛНИ ШУМИ"
Зоран Гошев РУЈЕ КОМПЕТАН



Скопје, 2019 година

19.08.2016
Бр. 19.08.2016

БИЛБОРД
НАЦИОНАЛНИ ШУМИ П.О.
РУЈЕ КОМПЕТАНЦИЈА
Бр. № 02-621/1
18.08.2016
СКОПЈЕ - Скопје

Врз основа на член 1 став 2 и членови 203, 206, 210 и 219 од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21 и 288/21) и член 190 од Колективниот договор, Синдикатот на работниците од шумарството и дрвната индустрија на РСМ, претставуван од претседателот на Синдикатот и Јавното претпријатие за стопанисување со државни шуми "Национални шуми" п.о. - Скопје, претставуван од претседателот на Управниот одбор и ВД Директорот, склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

За измена и дополнување на Колективниот договор за работниците во Јавното претпријатие за стопанисување со државни шуми
"Национални шуми" П.С.-Скопје

Член 1

Во Колективниот договор за работниците во Јавното претпријатие за стопанисување со државни шуми "Национални шуми" П.О.- Скопје бр.02-468/1 од 06.02.2006, бр.02-202/4 од 25.01.2007г., бр.02-243/3 од 09.02.2009 г., бр.02-1126/4 од 13.07.2009г., бр.02-864/2 од 30.06.2011г., 02-907/1 од 03.09.2014 г. и 02-675/1 од 26.09.2019г.), во членот 2 став 1 точка 6 се менува и гласи:

Семејство е брачен другар и потомци на работникот како и лица кои по закон е должен да ги издржува работникот, кои се неспособни за работа, немаат имот или средства за издржување и кси трајно живеат со работникот во едно место и во економска животна заедница.

Член 2

Членот 19 се менува и гласи:

Работникот работи и извршува работни задачи на работното место за кое склучил договор или решение за вработување со работодавецот.

Врз основа на писмена одлука/задолжение на Директорот односно работникот кого тој ќе го овластил, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување или решението за вработување, ако работата и работните задачи е во рамки на степенот и видот на неговата стручна подготвка, под услов да ги исполнува и посебните услови за работа на работното место во следните случаи: зголемен обем на работа, замена на работник, отстранување на последици од природни непогоди, ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа, на неопходно завршување на започнат процес чие прекинување со оглед на природата на работа би предизвикало материјални загуби, на завршување на итни и неодложни работи и т.н..

Вработениот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот или решението за вработување, ќе зема еднаква плата каква што примал на своето работно место на кое е распореден со решение за работа/договор.
Писмената одлука/задолжение од став 2 на овој член трае додека траат причините, односно се до нејзино отповикување.

Член 3

Членот 20-д се менува и гласи:

Во сите случаи кога работникот привремено врши друга работа по издадено задолжение согласно член 20-а од директорот, има право на иста плата како што примал на своето работно место, односно плата која за него е половолна доколку неговата плата е помала.

Член 4

Членот 52 се брише.

Член 5

По членот 59 се додаваат два нови членови 59 - а и 59-б кои гласат:

Член 59 - а

На работникот може да му се исплати додаток на плата до 15% од износот на основната плата заради зголемен обем на работа.

Додатокот на плата од став 1 од овој член, вработените можат да го остават заради зголемен обем и сложеност на работата, како и вреднување на нивната успешност, компетенции, унапредување на организацијата и стандардизираните процедури на работа, ефикасното извршување на надлежностите и квалитетна услуга, а со тоа и надминување на очекувањата на раководното лице.

Зголемен обем на работа од став 1 од овој член опфаќа:

1. Значителен зголемен обем на работни задачи поради недоволен број на вработени и одлив на кадар;
2. Извршување на дополнителни работи и работни задачи врз основа на задолжение во писмена форма, решение или овластување, а кои не се во описот на работното место;

Предлог за оставување на правото на додаток на плата од став 1 од овој член може да поднесе непосредно претпоставениот до раководното лице на јавното претпријатие, најдоцна до 5-ти во месецот за претходниот месец.

Раководното лице, одлучува по предлогот од став 4 на овој член, со решение со кое се утврдува висината на износот на додаток на плата изразен во проценти, поединечно по вработен.

Раководното лице може да донесе решение за додаток на плата од став 1 од овој член без предлог од непосредно претпоставениот, доколку лично утврди дека се исполнети условите од став 2 и 3 од овој член.

Член 59-б

На работникот може да му се исплати додаток на плата -10% од износот на основната плата заради учество во Комисии за кои со општ или посебен акт не е определен надоместок за учество во работата на истите.

Комисии кои ќе можат да остваруваат право на додаток на плата од став 1 на овој член се следните: Комисија за проценка и утврдување на квалитетот на шумските производи и Комисија за водење на дисциплински постапки.

Додатокот на плата членовите на Комисиите можат да го остваарат доколку во месецот имаат барем еден завршен извештај/предлог мерка.

Член 6

Во членот 76 по ставот (1) се додаваат два нови става (2) и (3) кои гласат:

Одвоен живот од семејството се смета кога лицата од ставот 1 на овој член кои имаат семејство за издржување се распоредени, односно упатени на работа надвор од нивното постојано живеалиште или надвор од седиштето на фирмата.

Надоместокот за трошоците за одвоен живот не им припаѓа на лицата од ставот 1 на овој член, доколку местото на живеење е оддалечено помалку од 50 километри од местото на работење.

Ставовите (2) и (3) стануваат (4) и (5)

По ставот (5) се додава нов став (6) кој гласи:

Докажувањето на условите предвидени во овој член се поврдуваат со писмена изјава заверена на нотар со дополнителна документација.

Член 7

Во членот 78 ставот (2) се менува и гласи:

(2) Во случај на смрт на член на неговото семејството (брачниот другар и децата родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и децата земени на издржување и родители кои живеат во иста семејна заедница), на работникот му се исплатува надоместок во висина на износот од 2 (две) просечни месечни плати во претпријатието исплатени во претходните три месеци.

По ставот (2) се додава нов став (3) кој гласи:

(3) Живеењето во иста семејна заедница подразбира вработениот и членот на семејството да се со место на живеење на иста адреса што се докажува со соодветен документ за идентификација (лична карта или пасош) или извод на венчаните не постар од 6 (шест) месеци.

Член 8

Членот 189 се менува и гласи:

Се што не е уредено со овој Договор непосредно ќе се применуваат одредбите на постојните закони, Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија и други прописи.

Член 9

Изменувањата и дополнувањата на овој Колективен договор влегуваат во сила со денот на неговото потпишување, а ќе се објават на веб страната на ЈП "Национални шуми" - Скопје.

Член 10

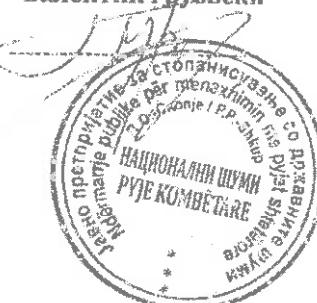
Сите останати одредби од Колективниот договор остануваат исти и продолжуваат да важат во рок од наредните три години.

СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ
ОД ШУМАРСТВОТО И ДРВНАТА
ИНДУСТРИЈА И ЕНЕРГЕТИКА НА РМ
Претседател,

Д-р Живко Митревски

ЈП "НАЦИОНАЛНИ ШУМИ"
УПРАВЕН ОДБОР
Зам.Претседател,
Владимир Крстевски

ВД Директор
Валентин Груевски



Скопје, 2022 година