

ЈП ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКА ИНФРАСТРУКТУРА
МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ-СКОПЈЕ

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА ЈАВНОТО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКА
ИНФРАСТРУКТУРА МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ-СКОПЈЕ
Број: 5029/1-2

(ПРЕЧИСТЕН ТЕКСТ)

Скопје, 20.04.2016 година

Врз основа на Закон за јавните претпријатија, Закон за административните службеници, Закон за вработените во јавниот сектор и Закон за работните односи, Јавното претпријатие за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје и синдикатите СЖМ-Инфраструктура, АНС-Железничари на ден 20.04.2016 година утврдија Пречистен текст на Колективниот договор на Јавно претпријатие за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје.

Пречистениот текст на Колективниот договор на Јавното претпријатие за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје ги опфаќа Колективниот договор на ЈП за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје бр. 745/1 од 06.05.2010 година, Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на ЈП за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје бр. 5029/1, од 16.11.2015 година и Колективниот договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на ЈП за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје бр. 5029/1-1, од 29.02.2016 година.

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР **на ЈП за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје** **Бр. 5029/1-2 (Пречистен текст)**

I. ОСНОВНИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, согласно закон, други прописи и општиот колективен договор за јавниот сектор, правата, обврските и одговорностите на работниците кои склучиле договор за вработување со ЈП за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје (во натамошниот текст Работодавач).

Вработените во ЈП за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје имаат статус на:

- административни службеници (јавни службеници);
- даватели на јавни услуги;
- помошно технички лица.

Колективниот договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работници кои имаат склучено договори за вработување како и за приправниците во јавното претпријатие.

II. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

Услови за засновање на работен однос

Член 2

Работен однос може да заснова секое лице кое ги исполнува општите и посебните услови утврдени со Закон, Колективен договор, овој Колективен договор и Правилникот за внатрешна организација и систематизација.

Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите утврдени со Законот за работни односи и со друг посебен Закон, со кој се уредува вработување на странци.

Член 3

Посебните услови за склучување на договор за вработување се: видот и степенот на стручната подготовка, особено знаење и способност за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена способност, психо-физички способности и положен стручен испит, а се утврдуваат со Правилникот за внатрешна организација, Правилникот за систематизација на работните места и други прописи.

Начин на засновање на работен однос

Член 4

Одлука за потреба од засновање на работен однос донесува директорот.

Со одлуката со која се утврдува потребата од засновање работен однос, директорот го одредува начинот на обезбедување на работник.

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

Потребата од работник се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку три дневни весника од кои најмалку во еден од весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

Работодавачот пред да постапи согласно претходниот став, слободните работни места може да ги понуди на постојните вработени со нивно огласување преку интересен оглас, како начин и форма на задоволување на потребата од работници.

По исклучок од ставот 4 на овој член за итни и неодложни работи, работниот однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

Член 5

Кога Работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата.

Рокот за пријавување изнесува 5 работни дена.

Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

Член 6

Постапката за избор од пријавените кандидати, во рок од 8 дена, ја спроведува Комисија формирана од страна на Директорот, составена од најмалку 3 члена.

Член 7

Со потпишување на договор за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и Работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

Договорот за вработување се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

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

Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработувањето да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за кое што се склучува договорот за вработување.

Член 8

Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред Работодавачот да го пријави во задолжително социјално исигурување.

Оправдани причини заради кој работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест на работникот;
- смртен случај на член на потесно семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и слично);
- други случаи од објективна природа

За причините од ставот 2 на овој член работникот е должен писмено да го известува работодавачот во рок од 2 (два) дена од времето кога треба да се јави на работа.

Член 9

Договорот за вработување особено содржи:

- податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- датум на стапување на работа;
- назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која што работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- место на вршење на работата,
- време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
- одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

- одредба за висината на нето плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според Закон, Колективен договор и договорот за вработување;
- одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според Закон и Колективен договор;
- одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор;
- наведување на општите акти на работодавачот во кој се определени условите за работа на работникот, и
- други права и обврски од работниот однос;

Член 10

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

Член 11

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

Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на работи кои по својата природа траат определено време, со прекин или без прекин до 5 години.

Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (2) на овој член, под услови и начин утврдени со Закон.

Проверување на работните способности

Член 12

Пред донесување на одлука за избор на одредено работно место, може да се врши проверување на стручните и други работни способности на кандидатите.

Со претходното проверување се утврдува дали стручните и други работни способности на кандидатот одговараат на неопходните барања кои во процесот на работата се бараат за одредени работни места, односно дали кандидатот има способност за вршење на работите на работното место на кое се пријавил. Со Правилникот за внатрешна организација се утврдува за кои работни места се бара претходно проверување на стручните и други работни способности.

Член 13

Претходно проверување на стручните и другите работни способности врши посебна комисија што ја именува директорот и која мора да биде составена од работници кои имаат најмалку ист степен на соодветна стручна подготовка, како и работникот чии работни способности се проверуваат.

Проверување на способностите се врши писмено, усно или со извршување на конкретна задача сврзана со вршење на работите на работното место за кое се врши избор.

Кандидатот кој на претходната проверка ќе покаже незадоволителни резултати, не може да заснова работен однос.

Член 14

Пред склучување на договор за вработување за работно место за кое, со Закон, друг пропис или акт на работодавачот се бара посебна здравствена способност, кандидатот задолжително се упатува на здравствен преглед кај овластена здравствена установа.

Пред склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед кај овластена здравствена установа.

Пробна работа

Член 15

Работодавачот може при склучување на договорот за вработување со работникот да се договори за пробна работа.

Со склучување на договорот за вработување работникот ги стекнува сите права и обврски од работен однос. За време на пробната работа платата на работникот ќе изнесува 80% од најниската плата предвидена за работното место на кое ја врши пробната работа.

Времетраењето на пробната работа не може да биде подолга од 6 (шест) месеци и се утврдува како следи:

- од I до III степен на образование два месеци;
- IV и V степен четири месеци;
- VI и VII степен на образование (вишо или високо) 6 месеци.

Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест, виша сила и друго).

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

Врз основа на оценката за неуспешнос завршената пробна работа, работодавачот може по изминување на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

Вршење на приправнички стаж

Член 16

Работодавачот може да склучи договор за вработување со приправник со завршен најмалку IV степен стручна подготовка, 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 одредува најмногу :

- 12 месеци за приправници со IV и V степен на стручна подготовка;

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

Приправничкиот стаж може да се продолжи ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време но најмногу за 6 месеци.

Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото одсуство од работа кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на непосредниот раководител, но најмногу до една третина од првобитното траење, освен за работниците кои непосредно учествуваат во вршење на железничкиот сообраќај.

Член 17

За приправниците кои се оспособуваат за извршување работи непосредно поврзани со безбедноста на железничкиот сообраќај, должината и начинот на вршење приправничкиот стаж пропишани се со Правилникот за начинот и постапката за стекнување на стручна способност, програма за стручно оспособување, стручно усовршување, редовно и периодично проверување на знаењето на железнички работник кој непосредно учествува во работата и одвивањето на железничкиот сообраќај.

Член 18

За време на приправничкиот стаж приправникот се оспособува за самостојно вршење на работата, а оспособувањето се врши според програма што ја изготвуваат стручните служби на Работодавачот или програма предвидена со посебни прописи.

Член 19

Стручното оспособување за самостојно вршење на работите го следи непосредниот раководител или друго овластено лице.

Непосредниот раководител, кој го следи стручното оспособување на приправникот, најдоцна два месеци пред истекот на приправничкиот стаж на приправникот поднесува предлог за способноста на приправникот, со назначување на кои работи приправникот се оспособува и мислење за оспособеноста на приправникот.

Предлогот се поднесува до директорот или работникот кого тој го овластил.

Член 20

Оценување на стручната оспособеност на приправникот за самостојно вршење на работите врши комисија во состав од три члена кои имаат најмалку ист степен на стручна подготовка каква што има приправникот.

Комисијата ја формира директорот или работник што тој ќе го овласти.

Комисијата од претходниот став, врз основа на увид во оспособувањето на приправникот и непосредното проверување, писмено, по потреба практично или усно утврдува дали приправникот се оспособил за самостојно извршување на работите.

Член 21

Приправникот кој на првата проверка за негова оспособеност за самостојно вршење на задачите не покаже задоволителни резултати, има право на уште една проверка најдоцна до истекот на приправничкиот стаж.

Ако и на повторната проверка приправникот покаже незадоволителни резултати, договорот за вработување се раскинува.

Волонтерски стаж

Член 22

Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. За волонтерот се применуваат одредбите на Законот за работни односи за траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон и овој Колективен договор.

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

Работодавачот на волонтерот му обезбедува надомест за доаѓање и одење од работа и надоместок за исхрана во висина од 15% од просечната плата во Републиката исплатена за претходната година.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ ВО ВРСКА СО ВРШЕЊЕ НА РАБОТА

Член 23

Во текот на траењето на работниот однос, работодавачот може на работникот да му понуди нов променет договор за вработување за извршување на работи на друго работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка во случаите:

- проширување на обемот на работата во организационите делови на работодавачот;
- утврдување и извршување на нови работни задачи;
- намалување на обемот на работа или престанок на потребата од извршување на работите на работното место на кое работникот работи;
- замена на работник на кој му престанал работниот однос или времено е отсутен;
- неопходни потреби на процесот на работата и организацијата на работа;
- застој во извршување на некои работи или потреба од брза реализација на работите и задачите кои произлегуваат од програмата за работа и развој;
- подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот или преквалификација на работникот;
- отварање на ново работно место и укинување на постојаното;

- измена на барањата во однос на потребната стручна подготовка и другите работни способности за извршување на работите на работното место;
- престанок на потреба од работник поради технолошки и други унапредувања;
- забрана за вршење одредени работи заради болест или други објективни причини;
- непостигнување на просечни резултати во работата за подолг период;
- разрешување на работникот пред истек на времето за кое е именуван или ако повторно не е именуван на раководно место.

Работникот мора писмено да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 5 (пет) дена од денот на понудата на новиот договор.

Доколку работникот одбие да склучи нов променет договор за вработување, на работникот му престанува работниот однос.

Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности (природни или други несреќи)

Член 24

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

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

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

Член 25

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

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

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

За време на временото задолжување работникот има право на плата и надоместоци кои се поповолни за него.

Приговорот против решението од став 2 на овој член не го одложува неговото извршување.

Член 26

Железничките работници кои непосредно учествуваат во железничкиот сообраќај мораат да ги исполнуваат посебните здравствени услови утврдени со Закон, други прописи и акти на работодавачот.

Железничките работници кои непосредно учествуваат во железничкиот сообраќај мораат да бидат стручно оспособени за вршење на тие работи согласно Закон, други прописи и акти на работодавачот.

По предлог на непосредниот раководител работникот кој не ги исполнува посебните здравствени услови или стручни способности од став 1 и 2 од овој член, додека траат истите, времено ќе му се даде променет договор за работно место кое одговара на неговата преостаната здравствена и стручна способност.

По предлог на непосредниот раководител работникот ќе прима плата за работното место за кое му е даден нов променет договор.

Кога работникот трајно не ги исполнува посебните здравствени услови или стручни способности, му се дава нов променет договор за вработување кое одговара на неговата преостаната здравствена способност.

Доколку работникот одбие да склучи нов променет договор за вработување, на работникот му престанува работниот однос.

Упатување на работник на работа во странство

Член 27

Во согласност со Договорот за вработување работодавачот може да го упати работникот на работа во странство.

Член 28

Одлука за бројот, структурата и условите за упатување на работниците на привремена работа во странство донесува работодавачот.

Член 29

Врз основа на одлуката од член 28 од овој Колективен договор одлука за упатување на работниците на привремена работа во странство донесува работодавачот и со работникот склучува договор за вработување во странство.

Работникот пред склучувањето на договорот за вработување во странство се упатува на лекарски преглед заради обезбедување уверение за здравствената состојба, на терет на работодавачот.

Договорот за вработување од став 1 од овој член содржи одредби за:

1. Времетраењето на работниот однос во странство;
2. Висина на плата, валута во која ќе се исплатува и други трошоци поврзани со работењето кои се надоместуваат во пари;
3. Одмори и отсуства;
4. Обезбедување услови за работа;
5. Услови за враќање во земјата

Член 30

Работник кој без оправдани причини одбие да замине на привремена работа во странство прави потешка повреда на работната обврска за која му се изрекува мерка престанок на работен однос со отказ. Како оправдани причини за кои работникот може да одбие, за одреден временски период, да замине на привремена работа во странство додека траат тие околности се сметаат:

- нарушена здравствена состојба на работникот;
- потешка болест на член на потесното семејство на работникот (брачен другар, дете или член на заедничкото домаќинство за кое според наод на лекарската комисија се бара посебна нега и грижа);
- започната градба на семејна станбена зграда (до 6 месеци);
- стапување во брак или бракоразводна постапка во тек;
- водење на судски спор од него или против него, за кој е неопходно негово лично присуство;
- смрт на член на потесно семејство (до 3 месеци);
- грижа за дете кое не наполнило 7 годишна возраст;
- грижа за дете кое не наполнило 15 години возраст ако живее само со детето и се грижи за негово воспитување и заштита;
- бременост;
- инвалидност.

Во случаите од претходниот став, работникот е должен да достави веродостојна документација како доказ за оправданоста на причините поради кои може да се ослободи од упатувањето на привремена работа во странство, во рок кој ќе го одреди работодавачот.

IV. ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Престанок на договорот за вработување на определено време

Член 31

Договорот за вработување на определено работно време престанува да вижи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.

Престанување на важност на договорот за вработување поради смрт на работникот

Член 32

Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот.

Престанување на важност на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот

Член 33

Во случај на отворање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со Закон.

Права на работниците

Член 34

На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со Закон, им се обезбедува и право на исплата на:

1. нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеци пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;
2. обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања,
3. неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот редовен годишен одмор за тековната календарска година.

Промена на работодавачот

Член 35

Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат статусни измени.

Сите права, обврски и одговорности на вработените работници од ставот (1) на овој член новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за три години, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач.

Ако поради промена на работодавачот од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување и работникот затоа се откаже од договорот за вработување, работникот има еднакви права, како да го откажал договорот за вработување од деловни причини. При одредување на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи.

Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од ставот (3) на овој член.

Ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на правна зделка (закуп, наем) целосната или дел од дејноста на друг работодавач, работниците преминуваат по престанувањето на важност на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач - преземач на дејноста.

Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 36

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

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

V. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО И БЕЗ ОТКАЗЕН РОК

Член 37

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

Во случаите определени со закон и овој Колективен договор договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

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

Дозволеност на отказ

Член 38

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

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен

договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на член 6 од ЗРО е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

Причина и обврска за откажување

Член 39

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот и да ја докаже основаноста на причината која го оправдаува отказот.

Основани причини за отказ

Член 40

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

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

Неосновани причини за отказ

Член 41

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

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

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

Член 42

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски, доколку не може да му понуди работно друго место во склад со неговите способности или работникот го одбие понуденото место.

Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини

Член 43

Работодавачот 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 упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок од 15 дена работникот не го подобри своето работење.

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

Член 44

Директорот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, Колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок во следните случаи:

1. Не го почитува работниот ред и дисциплината според правилата пропишани од страна на директорот;
2. Не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски.
3. Не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место.
4. Не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време.
5. Не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа.
6. Поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот.
7. Со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа.
8. Настане штета, грешка во работењето или загуба а за тоа веднаш не го извести работодавачот;

9. Не ги почитува прописите за безбедност и заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа.
10. Предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работа;
11. Незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот;
12. Го злоупотреби или пречекори даденото овластување;

Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот

Член 45

Пред откажување на договор за вработување од причина поради вина на работникот, во случаите од член 44 точка 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, и 12, од овој Колективен договор, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнување на обврските и можноста за отказ во случај на натамошни кршења на истите.

Работодавачот по исклучок ќе го откаже договорот за вработување без писмено да го предупреди работникот и за случаите од претходниот став, доколку е настаната штета или загрозување на безбедноста на сообраќајот.

Член 46

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со ЗРО или друг Закон, Колективен договор, Правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, во случаи:

1. Неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2. Го злоупотреби боледувањето (утврдено од комисијата за контрола на боледувањето);
3. Не се придржува кон прописите за безбедност и заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. Внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5. стори кражба или е соучесник во кражба, или во врска со работата намерно или од крајно невнимание биде предизвикана штета на работодавачот;
6. Оддаде деловна или службена тајна;
7. Фалсификување на исправи или давање неточни податоци што се од влијание за засновање, траење и престанок на работниот однос, движењето во работата или добивање со права и погодности во врска со работата;

8. Непридржување кон одредбите од законот и другите прописи и општи акти донесени врз основа на законот што се однесува на регулирање и вршење на железничкиот сообраќај, на одржување на железничките пруги, железничките возила, сигнално сигурносните уреди, телекомуникациските уреди, стабилни електро постројки и објекти, со кое се загрозува безбедноста и уредноста на железничкиот сообраќај.

Во сите случаи кога работодавачот го откажува договорот без отказан рок не е должен да даде писмено предупредување.

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

Член 47

По оцена на директорот со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина на 50% на платата на работникот која ја примил предходниот месец, до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

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

Член 48

Во случај кога со закон се предвидени за железнички работници кои непосредно учествуваат во вршење на железничкиот сообраќај посебни мерки на безбедност, директорот или лице овластено од него со писмен налог ќе го отстрани работникот од работното место и ќе го распореди на работи и работни задачи во кои непосредно не учествува во железничкиот сообраќај.

Работникот од претходниот став ќе прима плата за работно место на кое е распореден.

Член 49

Во случај кога работникот на работното место биде затечен во недозволена психофизичка состојба или работи спротивно на пропишаната законска и сообраќајно-техничка регулатива, со што го крши работниот ред и дисциплина, ја загрозува безбедноста или предизвикува материјална штета на претпријатието, работодавачот или друго овластено лице за контрола или надзор во процесот на работата, со писмен налог веднаш на лице место ќе го отстрани од работното место, до донесување на Решение.

Во рок, не повеќе од 3 работни дена сметано од денот на добиеното известување, Работодавачот или лице овластено од него е должно да донесе Решение со кое се потврдува отстранувањето на работникот од работното место и по оцена ќе ги примени одредбите од членовите 44 и 46 од овој Колективен договор.

Работодавачот или лицето овластено од него во решението од став 2, според негова проценка може да одлучи работникот да продолжи да работи на работното место од кое е отстранет.

Парична казна

Член 50

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеци, за вработените со статус на помошно технички лица.

За вработените во претпријатието, задршката на плата на име изречени парични казни за сторена дисциплинска неуредност или дисциплински престап во текот на еден месец неможе да надмине една третина од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

Постапка за откажување на договорот и форма на одлуката за Откажување на Договорот за вработување, односно на Одлуката за парична казна.

Член 51

Вработениот во јавното претпријатие е лично одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место, за чија повреда одговара дисциплински.

Вработениот одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплинска престап.

За секоја повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските, предлог/пријава до надлежниот орган за донесување одлука за откажување на Договорот за вработување и за изрекување на парична казна, должен е да поднесе:

- за административните службеници/јавните службеници – непосредно претпоставениот административен службеник, односно раководното лице на претпријатието;

- за даватели на јавни услуги во претпријатието - непосредно претпоставениот давател на јавна услуга, односно раководниот давател на јавна услуга или Директорот на претпријатието.

Писмена иницијатива за поднесување на пријава може да даде секој работник, која треба да биде образложена.

Ако повредата е сторена од работници од различни организациони делови, работниците со посебни овластувања и одговорности што раководат со тие организациони делови, поднесуваат заедничка пријава.

Член 51-а

Со одлука за утврдена дисциплинска неуредност на вработениот во јавното претпријатие со статус на давател на јавна услуга може да му се изрече една од следните дисциплински мерки:-писмена опомена и -парична казна во висина од 20% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинска неуредност во траење од 1 (еден) до 3 (три) месеци.

Со одлука за утврден дисциплински престап може да му се изрече една од дисциплинските мерки:

- парична казна во висина од 30% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап во траење од 1 (еден) до 6 (шест) месеци ,
- распоредување на работно место во непосредно пониско ниво и
- престанок на работниот однос кога настапиле штетни последици за претпријатието.

Член 51-б

Со одлука за утврдена дисциплинска неуредност на вработениот во јавното претпријатие со статус на административен службеник може да му се изрече една од следните дисциплински мерки:-писмена опомена и -парична казна во висина од 20% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинска неуредност во траење од 1 (еден) до 3 (три) месеци.

Со одлука за утврден дисциплински престап може да му се изрече една од дисциплинските мерки:

- парична казна во висина од 30% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап во траење од 1 (еден) до 6 (шест) месеци ,
- распоредување на работно место во непосредно пониско ниво и
- престанок на работниот однос кога настапиле штетни последици за претпријатието.

Член 52

Пред престанокот на работниот однос на работникот со отказ, директорот или работникот што тој ќе го овласти е должен да побара од работникот писмено да се изјасни за причините наведени во пријавата од претходниот член за престанокот на работниот однос со отказ, во рок од 3 дена.

Член 53

Пред донесување на одлуката за откажување на Договор за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна, надлежниот орган може да наложи на одреден работник или работна група да преземат одредени претходни дејствија како што се: сослушување на работникот, сослушување на сведоци, увид, наод на вешти лица, прибирање на исправи и друго.

Во Комисијата за утврдување дисциплински престап да има по еден член од репрезентативните синдикати.

Член 54

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

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна

Член 55

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна, ја донесува директорот или од него овластен работник.

Пред донесување на одлуката од претходниот став надлежниот орган треба да го извести претставникот на синдикатот каде членува работникот. Синдикатот може да се изјасни во рок од 5 (пет) дена од добивањето на известувањето од надлежниот орган.

Врачување на отказот

Член 56

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

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

Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во РМ или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на 8 работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

Отказни рокови

Член 57

Работникот и работодавачот можат да го откажат Договорот за вработување во отказен рок чија должина изнесува 1 месец.

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е 1 месец. Со договорот за вработување или со Колективниот договор може да биде договорен подолг отказен рок, меѓутоа не подолг од 3 месеци.

Ако работодавачот го откажува Договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници, отказниот рок е 1 месец, а 2 месеци во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанок на работниот однос.

Течење на отказниот рок

Член 58

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

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 59

1. Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.
2. 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, со денот на престанокот на работниот однос.

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

Член 60

Работникот има право да поднесе приговор во рок од 8 (осум) дена против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 46 и 47 од овој Колективен договор до Управниот одбор. Приговорот не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Права и обврски на страните за време на отказниот рок

Член 61

За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од 4 часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

За време на отсуството од работа од ставот (1) на овој член, работникот има право на надоместок на плата како да бил на работа.

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

Член 62

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

Приговорот се поднесува во рок од 8 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, која се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот.

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

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

Застареност

Член 63

Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од 3 месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настанувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

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

Отказ на договорот за вработување од деловни причини

Член 64

Врз основа на одлука донесена од Управниот одбор 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 постојната состојба на Претпријатието;
- причини за престанување на потребата од работа на работниците;
- предвиден број и категорија на вишок на работници по вид на занимање и степен на стручна спрема;
- рок во кој ќе престане потребата од работа на работниците;
- начин на решавање на правата на работниците за кои ќе престане потребата од работа.

Управниот одбор одлуката ја донесува врз основа на Програма донесена во постапка според правила и критериуми содржани во овој Колективен договор.

Член 65

Во рок од 8 дена треба да биде известен секој работник поединечно со достава на писмено известување дека ќе му престане работниот однос со отказ од работодавачот по основ на одлуката донесена од Управниот одбор со напомена дека работниот однос ќе му престане по истекот на рокот утврден во одлуката а сметано од приемот на писменото известување.

За секој работник кој бил претходно писмено известен, директорот или работник овластен од него ќе донесе решение за отказ на договорот за вработување.

Против решението од претходниот став работникот има право на приговор.

Постапка и критериуми за намалување на превработеноста

Член 66

Доколку при изработка на нова организација, поради изменети економски услови на стопанисување или поради воведување на нова технологија на работа, се утврди присаство на поголем број вработени од потребниот работодавачот започнува постапка за намалување на превработеноста.

Новата организација прецизно одредува кои работни места или организациони целини не се потребни и во кои организациони целини бројот на извршители за определени работни места (со соодветна стручна подготовка) е поголем од потребниот.

Член 67

При изготвување на програмата за намалување на превработеноста работодавачот ќе се придржува до следните правила

1. Работниците чии работни места се укинати со новата организација се прогласуваат за технолошки вишок
2. Во организационите единици за работни места во кои постои вишок на вработени, работниците на тие работни места со стекнато право за пензионирање се прогласувааат за технолошки вишок
3. Во организационите единици за работни места во кои постои вишок на вработени, работниците на тие работни места со договор за вработување на одредено време се прогласувааат за технолошки вишок
4. Во организационите единици за работни места во кои постои вишок на вработени, се прави обид да се најдат доброволци кои се спремни да го прекинат работниот однос за соодветен надомест.
5. Во организационите единици за работни места во кои постои вишок на вработени и по примена на предходните правила, вишокот работниците на тие работни места ќе се одредува во транспарентна постапка според критериумите за одредување технолошки вишок (само за таа организациона единица и соодветното работно место).

Член 68

Во организационите единици за работни места во кои постои вишок на вработени, на работникот кој децидно и на писмен начин ќе се согласи со решението за негово прогласување за технолошки вишок му следи надоместок од половина плата на работникот за секој месец до стекнување право за пензија, но не повеќе од 30 плати.

Член 68-а

Во случај на поединечен престанок на работниот однос од деловни причини (економски, организациони, технолошки и структурални промени), работникот на кој му преостануваат од 12 до 18 месеци до исполнување на

условите за стекнување право на пензија може да поднесе барање (најмалку 60 дена пред исполнување на условот). Барањето да биде одобрено од непосредниот раководител.

Во зависност од работниот стаж кај работодавачот, се исплатува еднократен надомест во вид на испратнина, во висина од најмногу 6 плати од просечната нето плата на работникот исплатена во последните 6 месеци пред отказот.

Одлука за престанок на работниот однос од став 1 на овој член донесува Директорот.

Член 69

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

- Стручна подготовка и квалификација;
- Возраст до стекнување на право на пензионирање;
- Соодветно работно искуство;
- Успешност во работењето;
- Лични карактеристики;
- Здравствена состојба;
- Економско - социјална положба;

Член 70

	Бодови
1. Стручна подготовка и квалификација	
- соодветна на стручната подготовка и квалификација која се бара на работното место;	10
- несоодветна на стручната подготовка и квалификација која се бара на работното место;	0
2. Возраст	
- возраст до стекнување на правото на пензионирање до 5 години	0
- возраст над 45 години до стекнување на правото на пензионирање над 5 години	20
- возраст под 45 години	10
3. Соодветно работно искуство	
- соодветно искуство кое е потребно за работното место под 2 години	0
- соодветно искуство кое е потребно за работното место од 2 - 5 години	10
- соодветно искуство кое е потребно за работното место над 5 години	20

4. Успешност во работата

- | | |
|------------------------------------|----|
| - постигнува надпросечни резултати | 40 |
| - постигнува просечни резултати | 20 |
| - постигнува подпросечни резултати | 0 |

Критериумите ќе се применуваат по претходно извршена евалуација во објективна и транспарентна постапка, во склад со Правилникот за успешност.

5. Лични карактеристики

- | | |
|---|----|
| - висока заинтересираност за работата, | |
| - изразена способност за тимска работа и способност за работа под притисок, | |
| - силни психо-физички способности. | 20 |
|
 | |
| - просечна заинтересираност за работата | |
| - просечна способност за тимска работа и за работа под притисок, | |
| - просечни психо-физички способности. | 10 |
|
 | |
| - недоволна заинтересираност за работата, | |
| - неспособност за тимска работа и работа под притисок, | |
| - слаби психо-физички способности | 0 |

Критериумите ќе се применуваат по претходно извршена евалуација во објективна и транспарентна постапка од Одделението за човечки ресурси или друга овластена институција.

6. Здравствена состојба

- | | |
|---|----|
| - Инвалидност која настанала во врска со работата | 20 |
| - Професионално заболување во врска со работата | 10 |

7. Економско - социјална положба

- | | |
|--|----|
| - За примања по член во семејството до една петтина од просечната плата во стопанството во Републиката | 10 |
|--|----|

Член 71

Вишокот работници во одредена организациона единица за одредено работно место ќе се доуредува врз основа на најмалиот број освоени бодови, согласно член 70.

Во случај на ист број на бодови предност имаат работниците кои освоиле повеќе бодови по критериумите: успешност во работа и лични карактеристики.

Ако и по примена на став 2 работниците имаат ист број на бодови предност ќе имаат работниците кои освоиле повеќе бодови по критериумите: соодветно работно искуство и стручна подготовка и квалификација

Член 72

Доколку по предходните критериуми работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- работничка за време на бременост и со дете до 3 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;

Член 73

Постапката за изготвување на Програмата и одредување на работниците на кои ќе им се откаже договорот за вработување од деловни причини е транспарентна и се извршува во консултации со синдикатите.

За постапката за утврдувањето на престанувањето на потребата од работата на поголем број работници, по завршувањето на консултирањето од ставот (1) на овој член, за причините за престанување на потребите од работата на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работниците како и за предвидениот рок, во кој што ќе престане потребата од работата на работниците, работодавачот е должен задолжително писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со Закон.

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 74

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

1. вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;
2. стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или
3. нов договор за вработување.

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работник со намалена работна способност која е последица од повреда на работа или професионална болест, доколку работникот со преостанатата работна способност оптимално ги извршува работните задачи за кои има преостаната работна способност, кое со посебен акт го утврдува работодавачот.

Испратнина

Член 75

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

1. до 5 години поминати во работен однос во висина од една нето плата;
2. од 5 до 10 години поминати во работен однос во висина од 2 нето плати;
3. од 10 до 15 години поминати во работен однос во висина од 3 нето плати;
4. од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од 4 нето плати;
5. од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од 5 нето плати;
6. над 25 години поминати во работен однос - во висина од 6 нето плати;

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

Под работен однос во смисла на ставот 1 од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настанатата статусна промена, правен следбенк е последниот работодавач.

Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

Отказ од страна на работодавачот

Член 76

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

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

Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство

Член 77

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременоста, раѓање родителство и отсуство поради неа и чување на деца до 7 години возраст.

Одредбата од ставот 1 од овој член се однесува и на случаите утврдени во член 167 од ЗРО.

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

Член 78

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

(2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

(3) Работникот кој го оспорува отказот, може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

(4) Ако судот со одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета.

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

(6) Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за вработување да го поднесат до окончавањето на главната расправа пред првостепениот суд.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа

Член 79

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

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот

Член 80

Договорот за вработување работодавачот го прекинува кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

Работодавачот на работникот од ставот 1 на овој член може да му го продолжи договорот за вработување согласно Законот за работни односи.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ

Полно работно време

Член 81

Полното работно време изнесува 40 часови неделно.

Работната недела по правило трае 5 работни дена.

Почетокот и завршетокот на работното време и смени ги определува директорот.

Работно време во смени

Член 82

Работа во смени 12/24; 12/48; 12/36 и 8 часовно работно време во смени, значи секој метод на организирање на работа во смени во која работниците се сменуваат едно по друго на исто работно место во согласност со одреден распоред на работното време.

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

Работно време во смени на работници што непосредно учествуваат во вршење на железничкиот сообраќај

Член 83

Работници кои непосредно учествуваат во вршењето на железничкиот сообраќај или обезбедуваат исправност на пругите, пружните и електротехнички постројки се:

- пружен персонал (чувар на пруга, мостови, тунели, косини, патни премини, свртници, бавно возење, водачи на пружни работи, возачи на моторно пружно возило, возач на тешка моторна дрезина за одржување на контактната мрежа, водач на моторно пружно возило, ракувач на машини за пружни работи, возач на комбинирано моторно пружно и патно возило);

- станичен персонал (шеф на станица, шеф на станица кој дежура на работно место отправник на возови, оперативен шеф на станица, отправник на возови, диспечер на телекоманда, сообраќаен диспечер, главен диспечер, надзорник на свртници, свртничар блокар и свртничар), надзорник и прегледувачи на вагони.

- работници-за одржување на СС, ТК и стабилни постројки за електро влеча,

Член 84

Под една смена на железнички работници што непосредно учествуваат во вршењето на железничкиот сообраќај наброени во член 83 од овој Колективен договор, се подразбира времето за извршување на работни обврски во вршењето на железничкиот сообраќај или работа во

Инфраструктурата чиј почеток икрај се утврдува со распоред на работа, турнус, наредби или друг облик на уредување на тие односи.

Вкупното траење на смената на железничките работници од член 83 од овој Колективен договор изнесува најмногу 12 часови.

Вкупното време на ракување со пружно возило, или моторно возило за одржување на колосекот, или комбинирано патно и железничко пружно возило не смее да изнесува повеќе од 8 часа дневно возење или 6 часа ноќно возење.

Под вкупно време на ракување и управување со железничко возило се подразбира времето кое возачот, ракувачот и водачот на моторно пружно возило го поминува од моментот на приемот од домицилната, обртната или меѓу станица вклучувајќи го и времето на возење, работа на пруга, маневрирање на станици и пристигнување на саканото одредиште.

Член 85

Вкупното траење на смената на железничките работници и вкупното траење на работата може да се продолжи за најмногу 4 часови дневно во случаите на: виша сила, вонредни настани настанати во железничкиот сообраќај; вршење на сообраќај на специјален, посебен или службен воз, непредвиден изостанок од работа кој требало да замени работник во вршењето на работните обврски и нередовно извршување на возниот ред на возот, должности во услови на непредвидени прекини на работа поради штрајк организиран од синдикатот, под услов работникот да се чувствува способен за продолжување на започнатата работа во текот на неделата да изнесува најмногу 10 часови.

Доколку возниот персонал се чувствува способен во смисла на претходниот став, истото задолжително да го евидентира во патниот лист, станичниот персонал во сообраќајниот дневник, а останатите работници во работната книга-дневник.

Член 86

Времето за извршување на работната обврска во смената може да се одреди со прекин во текот на смената освен во случаите:

- а) каде природата на работата бара постојано присуство, или
- б) каде природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги, или
- в) на предвидениот нееднаков или при зголемен обем на работа.

Под прекин во текот на смената се подразбира времето во кое работникот не е должен да ги извршува работните обврски.

Една смена може да има еден прекин.

Прекиноот во текот на смената подолг од 2 часа не се засметува во должината на смената.

Член 87

Во работно време на работниците од членот 83 се засметува:

- задолжително подучување;
- работа на други задачи според работен налог и распоред на работата;

- времето од 30 мин. на одмор во текот на работното време;
- времето поминато на лекарски преглед, а најмногу до 7 часови;
- време поминато на редовен периодичен испит (прво полагање, а најмногу до 7 часа.
- Времето потрошено согласно актот бр. 14 и 19 од 2.02.2014 година.

Член 88

Работниците кои работаат во смени не смеат да ја напуштат работата додека не добијат замена и усно и писмено ја предадат должноста, согласно член 85 став 1 од овој Колективен Договор.

Работниците се должни поради примопредавање на должноста да дојдат на работа во определено време пред почетокот на смената, односно да останат на работа во определено време по нејзино завршување.

Прекувремена работа

Член 89

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

1. Во случај на исклучително зголемување на обемот на работа;
2. Ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
3. Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
4. Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на сообраќајот;
5. Да се замени ненадејно отсутен работник во процесот на работата кој трае непрекинато, согласно член 85 став 1 од овој Колективен Договор;
6. Да се спречи загрозување на безбедноста или пореметување на редовноста на железничкиот сообраќај;
7. Завршување на итни и неодложни дејства во процесот на работа;

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно.

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

На работници кои работат во турнус 12/24, 12/36, 12/48 кои остваруваат вишок на часови од редовното работно време, на секои 3 (три) месеци ќе се врши сравнување, а вишокот остварени часови ќе се исплати како часови поминати на работа преку полното работно време.

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

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

Дополнително работење во случај на природна или друга несреќа

Член 90

Работникот е должен да ја врши работата преку полното или договореното пократко работно време на своето работно место или други работи во врска со отстранување или спречувањето на последиците во случаите на природна или друга несреќа ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

Забрана за вршење работа подолга од полното работно време

Член 91

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

1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или рспределба на работата, распоредување на работното време, или воведување на нови смени.

2) на работникот жена, во согласност со одредбите на овој закон, поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;

3) на мајка со дете до три години статорст и самохран родител со дете до 6 години старост освен ако работникот даде писмена изјава или дека доброволно се согласува со прекувремена работа;

4) на повозрасен работник;

5) на работник кој не наполнил 18 години возраст;

6) на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;

7) на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и

8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за ПИО (инвалидност) прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Распоредување на работното време

Член 92

Распоредувањето на работното време го врши директорот или работник кого тој ќе го овласти во согласност со закон, колективен договор или договорот за вработување.

Работникот во писмена форма се известува за времено прераспоредување на работното време најмалку 1 ден пред тоа.

При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од 4 работни дена во неделата.

Распоредувањето, на работното време се врши според природата на организацијата на работата. При распоредување како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно во просек и не помалку од 4 часа дневно.

При распоредување како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од 6 месеци.

Одредбата од член 91 од овој колективен договор за забрана на вршење на работата преку полното работно време важи, исто така и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

Нокна работа

Член 93

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

Права на работниците кои работат ноќе

Член 94

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

Ако на работникот заради нокна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можело да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

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

- 1) подолг годишен одмор;
- 2) стручно раководство на работниот, односно производниот процес доколку е потребно и;
- 3) лекарски прегледи;
- 4) соодветна храна;
5. продолжена пауза 15 минути.

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

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

Член 95

Работодавачот е должен пред воведување на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно да се консултира со репрезентативните синдикати за облиците за организирање на ноќното работење за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

VII. ПАУЗИ И ОДМОРИ

Пауза за време на работното време

Член 96

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на паза од 30 мин.

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

Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време односно, за време на работното време на работникот кој работи во смени 12/24, 12/48 и 12/36 има право на пауза во времетраење од 45 минути.

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

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

Одмор меѓу два последователни работни дена

Член 97

Работникот има прво на одмор меѓу два последователни работни дена во непрекинато траење од најмалку 12 часа, во текот на 24 часа.

Неделен одмор

Член 98

Работникот има право на неделен одмор во траење најмалку од 24 часа непрекинато, плус 12 часа непрекинато од член 97.

Ден на неделниот одмор по правило е недела.

Годишен одмор

Член 99

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

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

На работник помлад од 18 години му се обезбедува годишен одмор според критериумите со кои се утврдува должината на годишниот одмор на другите работници, зголемен за 7 работни денови.

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

Определување на траењето на годишниот одмор

Член 100

Траењето на годишниот одмор се определува во траење од 20 работни дена зголемен за следните критериуми:

1. времето поминато во работен однос,
2. сложеноста на работите на работното место,
3. условите за работа и
4. работа ноќе.

Член 101

Според времето поминато во работен однос минималниот годишен одмор се зголемува до 4 работни денови и тоа:

- за работен стаж од 1 до 3 години 0 работни денови
- за работен стаж од 3 до 10 години1 работен ден
- за работен стаж од 10 до 17 години.....2 работни дена
- за работен стаж од 17 до 25 години.....3 работни дена
- за работен стаж повеќе од 25 години4 работни дена

Според сложеност на работите на работното место и условите за работа сите работни места во ЈП МЖ Инфраструктура, директорот со посебен акт ќе ги категоризира во 4 групи така што за секое работно место се определува бројот на денови во рамките на распонот од 1 до 4 работни денови и тоа:

- прва група 4 работни денови
- втора група 3 работни денови
- трета група 2 работни денови
- четврта група 1 работен ден

На работникот кој работи ноќе годишниот одмор му се зголемува за 1 работен ден.

Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор.

Должината на годишниот одмор стекната според ставовите 1 и 2 од овој член не може да изнесува подолго од 6 работни денови.

Член 102

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

Стекнување право на годишен одмор

Член 103

Работникот кој прв пат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа најмалку 6 месеца без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Право на пропорционален дел од годишниот одмор

Член 104

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор и тоа по 2 дена за секој месец работа ако во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

Користење на годишниот одмор

Член 105

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

Годишниот одмор може да се користи во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на најмалку две непрекинати недели годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор кој што не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега или чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година.

Начин на користење на годишниот одмор

Член 106

Распоред на користење на годишните одмори се врши со планот за користење на годишните одмори.

Времето на користењето на годишните одмори се определува земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

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

Член 107

Секој организационен дел донесува план за користење на годишните одмори.

Ако е тоа поповолно за распоред на годишните одмори, планот за користење на годишните одмори може да се донесе и за Работна единица и извршна единица.

Планот за користење на годишните одмори го донесува директорот на предлог на раководен работник на делот на процесот на работа. Планот за користење на годишни одмор на раководни работници го донесува директорот.

Планот за користење на годишни одмор мора да се донесе најдоцна до крајот на тековната година за наредната година.

Платен одмор

Член 108

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

1. За склучување на брак 5 работни дена;
2. За склучување на брак на деца 2 работни дена;
3. За раѓање или посвојување на дете (само за таткото) 2 работни дена;
4. За смрт на сопругникот или дете 5 работни дена;
5. За смрт на родител, брат, сестра и родител на сопругникот -2 работни дена;
6. За смрт на дедо или баба 1 работен ден;
7. За полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавецот до 3 дена.
8. За селидба од едно на друго место 2 дена.
9. За селидба во исто место 1 ден.
10. За елементарни непогоди до 3 дена.
11. За прваче 1 ден.
12. За развод на брак 2 дена.
13. За рекреативен одмор 5 дена, за работниците од член 83 еднаш на пет години навремено да бидат доставени барања и списоци на вработени кои ќе бидат испратени на рекреативен одмор.

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

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

Неплатено отсуство

Член 109

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

1. Нега на член на семејство;
2. Лекување на работникот;
3. Учество на културно и спортски приредби;
4. Учество на конгреси, конференции и слично;
5. Изградба или поправка на кука, односно стан;
6. Неодложни лични потреби;
7. Во други случаи на барање на работникот;
8. За полагање на испити за дообразование и усовршување за сопствен интерес

Одлука за неплатено отсуство донесува директорот или работник кого тој ќе го овласти, врз основа на писмено барање од работникот оверено од непосредниот раководител доколку отсуството не го поремети технолошкиот процес на работа и во кое барање работникот се обврзува дека најмалку 3 дена пред истекот на рокот за неплатено отсуство ќе поднесе ново барање за активирање на работниот однос. За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Отсуство од работа со надомест на плата

Член 110

Работникот има право да отсуствува од работа со надомест на плата за време на образување, дошколување и оспособување за потребите и во интерес на работодавачот 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 магистерски труд-18 работни дена;
- подготовка на одбрана на докторска дисертација-24 работни дена;
- учество на конгреси и конференции и слично кои се во интерес на Работодавачот, но не повеќе од 7 (седум) работни дена.

Работникот има право на платено отсуство од работа за деновите кога прв пат полага испити.

Отсуството од работа од овој член со одлука го одобрува директорот или работник овластен од него.

Отсуство од работа поради празнување

Член 111

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

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

Отсуство од работа поради неспособност за работа во случај на заболување или повреда

Член 112

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на нето плата во случај на времена неспособност за работа поради заболување или повреда и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување.

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

Член 113

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

Член 114

Доброволен крводарител има право на два последователни слободни дена за секое давање на крв. Слободните денови се сметаат како работникот да е на работа.

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

Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција

Член 115

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

Мирување на работен однос на работник упатен на работа во странство

Член 116

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

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

Образование на работниците

Член 117

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

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

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

Работникот и синдикалниот претставник имаат право на синдикално образование.

Право на платено отсуство заради образование

Член 118

Работникот кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со член 117 има право на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавачот.

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

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

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

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

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

VIII. ПРИВРЕМЕН ПРИНУДЕН ОДМОР

Член 119

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

Член 120

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 во организациониот дел на претпријатието во кои се организира ППО и да се обезбеди сигурноста на квалитетот во работата на деловите од претпријатието на процесот на производството кои продолжуваат со работа.

Член 121

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

- организациониот дел во кој се исполнети условите за организирање на ППО;
- бројот на работниците кои остаануваат на работа;

- работите кои ќе се извршуваат за време на ППО од работниците што остануваат на работа;
 - можноста за наизменично упатување на работниците на ППО;
 - очекувани економско-финансиски ефекти;
 - други прашања од значење за организирање на ППО.
- Програмата се доставува на разгледување на Синдикатот.

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

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

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

Член 122

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

Член 123

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

Член 124

Работниците кои се упатуваат на ППО имаат право на надомест на плата во висина од 80% од нето платата што ја остварил во тековниот месец кога се упатени на ППО по основ на тековен и минат труд.

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

Член 125

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

Член 126

Директорот на ЈП МЖ Инфраструктура или од него овластен работник за време на примената на одредбите за ППО не може да прима нови работници од истата квалификациона структура.

IX. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Одговорност на работниците за надомест на штета

Член 127

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

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

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

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

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

Намалување на обештетувањето и простување на плаќањето на обештетувањето

Член 128

Работникот може да биде ослободен од надомест на штета целосно или делумно, поради следните оправдани причини:

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

Одговорност на работодавачот за обештетување

Член 129

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

Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на работникот од работниот однос.

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

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

Намалување или простување на обештетувањето

Член 130

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

Постапка за надомест на штета

Член 131

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

Пријавата за сторената штета работникот ја поднесува усмено или писмено.

Барање за надомест на штетата

Член 132

Барање за надомест на штета го поднесува непоредниот раководител или раководителот на Подружницата во рок од 8 (осум) дена од денот на дознавањето за сторената штета и за сторителот на истата.

Барањето за надомест на штета со сите докази се доставува до Директорот на Претпријатието, или од него овластено лице, кој формира Комисија за надомест на штета.

Комисијата се состои од 3 (три) члена и нивни заменици од кои еден е претседател на комисијата, а еден заменик.

Член 133

Ако штетата сторена од работници на различни организациони делови на работодавачот, постапка за надомест на штета покренува директорот или работникот кого тој ќе го овласти.

Рокови и начин на работа на комисијата за надомест на штета

Член 134

Комисијата од член 132 со записник во рок од 20 (дваесет дена) од приемот на решението утврдува постоење на штетата, околностите под кои таа настанала, нејзината висина и кој ја предизвикал настанатата штета и записникот во рок од 5 (пет) дена го доставува до Директорот, односно овластеното лице.

Утврдувањето од став (1) на овој член Комисијата го врши врз основа на ценовник на вредноста на оштетениот предмет, со сослушување на сторителот на штетата, со сведоци, со извештаи односно записници од релевантни комисии и изведување на други докази.

Постапката од претходниот став Комисијата ја утврдува во присуство на претставници на репрезентативниот синдикат.

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

Решение за надомест на штета

Член 135

Врз основа на записникот на Комисијата, Директорот на Претпријатието или лице овластено од него во рок од 8 (осум) дена донесува решение за надомест на штета.

Приговор против решение за надомест на штета

Член 136

Против решението за надомест на штета, незадоволниот работник може да поднесе приговор за негово преиспитување до Управниот одбор на претпријатието, во рок од 8 дена од денот на приемот на истото.

Одлуката на Управниот одбор е конечна.

Постапка пред надлежен суд за надомест на штета

Член 137

Ако работникот во рок од 3 (три) месеци од денот на конечноста на одлуката не ја надомести штетата Работодавачот поведува постапка пред надлежен суд за нејзина наплата.

Х. ЗАШТИТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА

Заштита при работа

Член 138

Работникот има право на заштита при работа согласно Закон, овој Колективен договор и општ акт на работодавачот.

Член 139

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

Во областа на заштитата при работа за остварувањето на правата и обврските учествува и синдикатот во согласност со Закон, овој договор и општ акт на работодавачот.

Член 140

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

Член 141

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

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

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

Член 142

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

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

Претставниците од организационите делови избираат координатор на ниво на претпријатие.

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

Посебна заштита при работа

Заштита на работниците поради бременост и родилство

Член 143

Работниците поради бременост и родилство имаат право на посебна заштита во работниот однос.

Работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

Забрана за вршење работи за време на бременост и по породување

Член 144

За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето.

Работите од ставот 1 на овој член ги пропишува министерот надлежен од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

Посебна заштита за време на бременоста

Член 145

Работодавачот не смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста.

Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, определени со член 144, работодавачот е должен да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата како да ја вршела својата работа ако тоа за неа е поповолно.

Во спорот меѓу работодавачот и работничката одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно лекарската комисија.

Заштита за време на бременост и родилство во врска со ноќната и прекувремената работа

Член 146

За време на бременост или со дете до 1 година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе.

На работничката која има дете од 1 до 3 години возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност.

Правото од ставовите 1 и 2 на овој член го има работникот-татко на детето, односно работникот кој го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето, односно врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравственото осигурување е неспособна за самостојно живеење и работа.

На еден од работниците-родители кој има дете помладо од 7 години или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова претходна писмена согласност.

Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 147

Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од 9 месеца непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) една година.

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

Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување деветмесечна возраст на детето а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) една година.

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

Повторно враќање на работа од отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 148

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

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

Користење на отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете

Член 149

Доколку отсуството од работа за родителство од член 148 на овој колективен договор не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

Продолжување на отсуството поради бременост, раѓање и родителство

Член 150

Ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, има право да го продолжи отсуството за време колку што според наод на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмалку 45 дена, за кое време и припаѓаат сите прав врз основа на отсуството за бременост, раѓање и родителство.

За време на отсуството од ставот 1 на овој член и членот 148, работничката има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби

Член 151

Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално здравствено згрижување.

Скратеното работно време од став 1 на овој член се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Право на мајката доилка

Член 152

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

XI. ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ СЕУШТЕ НЕ НАПОЛНИЛЕ 18 ГОДИНИ ВОЗРАСТ

Посебна заштита на работниците кои сеуште не наполниле 18 години возраст

Член 153

Работниците кои сеуште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита.

Забрана за вршење на работи

Член 154

На работниците кои сеуште не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здрвјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психо физички специфичности.

Работите од ставот 1 на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

Работно време, одмор и пауза

Член 155

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

Работникот кој сеуште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири ипол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење најмалку од 30 минути.

Забрана за ноќна работа

Член 156

Работникот кој сеуште не наполнил 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

По исклучок може да се одреди работникот кој сеуште не наполнил 18 години возраст да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетни работници не се на располагање. Во тој случај мора на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст да им биде обезбеден одмор во наредните три дена.

Во случаите на став 2 од овој член, работодавачот мора да обезбеди надзор од страна на полнолетен работник.

Зголемен годишен одмор

Член 157

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

XII. ЗАШТИТА НА ИНВАЛИДИ

Вработување, оспособување или приспособување на инвалидите

Член 158

Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето во согласност со закон.

Право на инвалидите на трудот

Член 159

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

На работникот кај кого постои непосредна опасност од настанување на инвалидност, работодавачот е должен да обезбеди вршење на друга соодветна работа, како и соодветен надомест на платата во врска со остварувањето на ова право во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување.

XIII. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ПОВОЗРАСНИ РАБОТНИЦИ

Член 160

Работниците повозрасни од 57 години-жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита согласно со овој Колективен договор и друг Закон.

Ограничување на прекувремената и ноќната работа

Член 161

На повозрасниот работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена и ноќна работа.

XIV. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

Вид на плаќање

Член 162

Работникот има право на заработувачка- плата.

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

Најниската плата преставува плата со најниски бодови и таа во парична форма не може да биде пониска од најниската плата утврдена со Колективен договор на ниво на гранка.

Висината на вредноста на бодот ја утврдува Управниот одбор.

Дел од платата е составена од:

- основна плата,
- дел од платата за работната успешност
- додатоци на плата.

Член 163

Основна плата на ниво на група на сложеност е најниската плата во таа група што се добива со множење на најнискиот бод за секоја одделна група за сложеност, утврдена во член 167 од овој Колективен договор, со вредноста на бодот. Оваа основна плата претставува најниска плата за работникот во зависност од тоа на која група припаѓа неговото работно место, што е утврдено со Договорот за работа потпишан меѓу работодавачот и работникот.

Основната плата на работникот се определува согласно барањето на работното место (стручна подготовка, сложеност и одговорност на работното место), а се утврдува така што бодовите за неговото работно место утврдени во Договорот за вработување и Правилникот за плати-табеларен дел, се множи со вредноста на бодот зголемена согласно член 173 од овој Колективен договор, или со вредноста на бодот на работникот утврден со актот на систематизација.

Член 164

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

Минималните бодови за групи на сложеност на работно место изнесуваат:

Нивоа на национална рамка	Степени Поранешни/сегашни	Минимални бодови
/	I	2,8
/	II	3,0
/	III	3,3
/	IV	3,6
V Б	V	4,0
V А	VI	4,4
VI Б - 180 ЕКТС	/	4,8
VI А - 240 ЕКТС	VII ₁	5,1
VII А	VII ₂	5,6
VII Б	/	5,6

Член 165

Поединечната исплата на платите на работниците ќе се врши според бодовите за секое поединечно работно место утврден во табеларниот дел на Правилникот за внатрешна организација односно Правилникот за систематизација на работните места.

Плата за работна успешност, рационализација и иновации

Член 166

За рационализација, иновации и успешност во работата работодавачот ќе издвојува месечно 0,3% од бруто платата.

На работниците кои оствариле рационализација, иновации или успешност во работата, надоместокот ќе им биде исплатен по завршување на тековната година.

Утврдување на надоместокот од претходниот став ќе се врши врз основа на посебен Правилник.

Одлука за исплата на надоместокот од ставот 2 донесува Управниот одбор.

Додатоци на плата

Член 167

Основната плата на работникот по час се зголемува за:

- работа подолга од полното работно време 29%;
- работа ноќе (помеѓу 22,00 и 0,6 часот наредниот ден) -29%;
- работа во тунел подолг од 50 м. -10%;
- работа на висина над 5 м. - 10%;
- работа во празник утврден и со закон утврден неработен ден - 42%;
- работа со намален број на извршители доколку се оствари предвидениот квалитет и квантитет на работа - 10%;
- за работа во ден на неделен одмор - 29%

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Член 167-а е избришан.

Член 168

Основната плата на работникот се зголемува за работни места во три смени 4%.

Член 169

Додатоците на плата од член 167, 168 и 173 Управниот Одбор може да ги зголеми доколку Претпријатието има финансиска можност.

Член 170

Основната плата на работникот се зголемува 0,5% како додаток на плата на работникот за секоја започната година на работен стаж, но најмногу до 20%.

Член 171

Работникот на работно место на кое непосредно учествува во извршување на железничкиот сообраќај, за кое се смета зголемен стаж на осигурување (бенифициран стаж), кој поради трајно губење на потребната здравствена состојба пропишана со закон, и пропис, утврдена од надлежна здравствена установа, е распореден на друго работно место, а притоа

наполнил возраст над 50 години, добива плата во висина на платата од претходното работно место валоризирана со тековниот пораст на платата во Претпријатието.

Работници од член 83 од овој Колективен Договор, кои поради трајно губење на здравствена состојба пропишана со Закон и пропис, утврдена од надлежна здравствена установа, е распореден на друго работно место, а при тоа наполнил возраст над 55 години, добива плата во висина на платата од претходното работно место валоризирана со тековниот пораст на платата во Претпријатието.

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

Работодавачот има право да го упати работниците од претходните ставови на оценка на здравствената состојба на Комисија од Фондот за ПИО на Република Македонија.

Работникот со намалена или загубена работна способност, како последица на повреда на работа без оглед на работниот стаж, ја задржува основната плата од претходното работно место.

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

Надоместоци на плата

Член 172

За време на годишен одмор му припаѓа надомест на плата во висина на неговата нето плата од тековниот месец.

За време на платен одмор до 7 дена на работникот му припаѓа надомест на плата во висина на неговата просечна нето плата од последните 3 месеци.

Член 173

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

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

- надомест на плата во висина од неговата нето плата.
- платата за поминати часови на работа зголемена за 42%.

За работа во празник кога паѓа во недела, а се смета за празник и првиот нареден работен ден во неделата, работникот за работа во недела остварува плата за поминати часови на работа зголемени за 42%.

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

- надомест на плата во висина од неговата нето плата;
- платата за поминати часови на работа зголемена за 42%.

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

- надомест на плата во висина од неговата нето плата;
- плата за поминати часови на работа зголемена за 42%.

Член 174

Работникот остварува надомест на плата во висина од неговата просечна плата од последните 3 месеци. поради неработа во празници утврдени со закон или други прописи. Доколку работникот во тој период не примал плата му припаѓа надоместок во висина на најниската плата.

Член 175

Работодавачот исплаќа надоместок од платата во случај на неспособност за работа поради негова болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на фондот за здравственото осигурување.

За професионални заболувања и повреди на работа и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од нето платата на работникот исплатена во висина од неговата просечна плата од последните 6 месеци.

Во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот, работодавачот исплаќа надоместок на плата и над 30 дена, врз основа на записник од органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

Член 175-а

Во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци, и во случај на потешки последици од елементарни непогоди, на вработениот му се исплатува помош во висина на една последна исплатена просечна месечна плата во ЈП МЖИ согласно Законот за извршување на буџет.

Член 175-б

Во случај на смрт на вработениот, на неговото семејство му припаѓа парична помош во висина од 30.000,00 денари согласно Закон за извршување на буџет.

На вработениот, во случај на смрт на член на семејство (брачен другар, родител, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоени деца и деца земени на издржување) доколку живеел во заедница, му припаѓа парична помош во висина од 15.000,00 денари по семејство, согласно Закон за извршување на буџет.

Член 176

За замена на отсутен работник на работникот му припаѓа надомест на плата во висина на платата што ја има работникот кого го заменува, доколку е по поволна.

Надоместокот од претходниот став работникот да го оствари само во случај кога замената траела 5 или повеќе работни денови.

Член 177

Се брише.

Член 178

За деновите на отсуство поради воена вежба, учество во обука за одбрана и заштита и вршење на јавни функции, работникот остварува надомест на нето плата во висина од неговата просечна плата од последните 3 месеци.

Исплатата ја врши работодавачот на товар на органот што го повикал работникот.

Член 179

На работникот му припаѓа надомест на плата во висина на платата што би ја остварил ако не бил спречен да работи, но најмногу до полното работно време во следните случаи, и тоа:

- за време на работа во колегијални и работорводни органи;
- за време на учество на работа во стручни и други комисији;
- за време на задолжително школување (инструктажа) и
- за време на курсеви, семинари и специјализација до 1 месец испратени за потребите на работодавачот;

Член 180

Работникот во извршна служба што нема да го положи периодичниот испит предвиден со прописите на работодавачот, остварува нето плата на местото на кое е распореден.

Член 181

Работникот привремено распореден на други работи поради виша сила, остварува нето плата на работното место што го извршува ако за него тоа е поповолно.

Член 182

За време на приправнички стаж, на работникот му припаѓа 80% од најниската плата предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 183

Ученици кои наполниле 14 години возраст и студентите, може да вршат практична работа во рамките на образовната програма.

Член 184

Работникот има право на надоместок на плата за време на прекин на работа без негова вина кој изнесва до 8 часа во висина од 100% од платата, над 1 ден до 30 дена 80%, а над 30 дена 70% од платата на работното место, но најдолго за три месеци во тековната година.

Надоместокот се исплатува ако не е можно да се надомести изгубеното полно работно време.

Член 185

Доколку работникот во последните 12 месеци не примил плата тогаш надоместокот на плата му се исплаќа за најниските бодови за соодветниот степен на образование што го има работникот.

Член 186

На работникот кој со акт на работодавачот поради безбедност, редовност и уредност во сообраќајот се одредува за присутност дома или посебни дежурства кај работодавачот поради настанати вонредни активности вон работното време, има право на отседнување за деновите на домашно дежурство кога не се излегува на увид или интервенција и тоа:

- за домашно дежурство во работни денови..... 3 часа,
- за домашно дежурство во неработни денови..... 6 часа

За деновите на домашно дежурство кога се излегува на увид или интервенција, на дежурните лица ќе им се исплаќа надоместок за прекувремена работа.

Член 187

Надоместокот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се утврдуваат во висина на дневницата предвидена во Уредбата за издатоци за службени патувања и селидби во странство што на државната управа им се признаваат како трошоци и Решение за највисоките износи на дневници за службени патувања и селидби во странство што на органите на државната управа им се признаваат во тековни трошоци.

Член 188

На работниците кои одржуваат пруги и постројки Работодавачот со променливо работно време ќе им обезбедува просечно работно време од 40 часа неделно и надоместок за зголемени трошоци за работа на терен :

- во висина од 1.000,00 денари кога работите се извршуваат со нормален интензитет
- во висина од 2.000,00 денари кога работите се извршуваат со зголемен интензитет (градба на постројки, ремонт, инвестиционо одржување од поголем обем, машинско регулација, заварување на шини и изолирани состави, регенерација на свртници)

На работниците кои поради потребата од примопредавање на службата, несоодветниот превоз и должината на патувањето се задржуваат подолго од два часа (вкупно) од работното време им се исплатува надомест за зголемени трошоци во износ од 1.000,00 денари.

Со одлука на директорот се одредуваат работните места на кои им се исплатува надомест за теренска работа.

Раководителот на подружница доставува месечно список со лица кои оствариле право на надомест за работа на терен, кој го оверува помошник директорот.

На вработените кои при извршување на работите во континуитет се на терен или службен пат повеќе од половина од работните денови во месецот им следува надомест во износ од 1.000,00 денари односно 2.000,00 денари.

Член 189

Работникот има право на надомест за користење на сопствен автомобил во износ од 20% од цената на литар гориво за соодветното возило по поминат километар.

Член 190

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

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

Надоместокот за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 191

Работникот остварува право на испратнина при одење во пензија по било кој основ во висина на двократен износ од просечната месечна нето плата исплатена во РМ во последните три месеци.

Член 192

Како признание за 10 години работен стаж кај работодавачот се доделува јубилејна награда во висина од 35% од просечната нето плата на Републиката исплатени во последните три месеци.

Како признание за 20 години работен стаж кај работодавачот се доделува јубилејна награда во висина од 70% од просечната нето плата на Републиката исплатена во последните три месеци.

Како признание за 30 години работен стаж кај работодавачот се доделува јубилејна награда во висина од 100% од просечната нето плата на Републиката исплатени во последните три месеци.

Правото на јубилејна награда од претходните ставови го остваруваат работниците кои во иднина ќе ги исполнат условите 10 години, 20 години и 30 години работен стаж.

Член 193

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од 60% од просечната плата во републиката од претходниот месец, доколку Претпријатието има економски можности за исплата на регрес, односно покажува позитивни резултати.

Член 194

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

Член 195

Работодавачот месечно ќе издвојува 0,3% од бруто платата за солидарен фонд кој ќе биде наменет за помош поради болест на работник, семејство на работникот и несреќи.

Утврдувањето на паричната помош од став 1 ќе се врши врз основа на посебен Правилник кој ќе биде составен дел на овој Колективен Договор.

Одлука за парична помош донесува Управниот одбор.

Ден на исплаќањето

Член 196

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од 1 месец.

Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплатува најдоцна следниот прв работен ден.

Место и начин на исплаќање

Член 197

Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата до крајот на денот на исплаќање на вообичаеното место за исплата.

Ако платата се исплаќа преку банка на сметката на работникот или на друг безготовински начин, нето платата мора да му биде на располагање на работникот на определен ден за исплаќање освен ако страните поинаку не се договориле.

Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на нето платата, како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на нето платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

Трошоците во врска со исплатата на нето платите се на товар на работодавачот.

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата

Член 198

Работодавачот може да го задржи исплаќањето на нето платата само во случаи определен со закон. Сите одредби на договорот за вработување кои определуваат други начини на задржување на исплатата се ништовни.

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

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

Член 199

Се брише.

XV. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВАТА КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ И СУДСКА ЗАШТИТА

Член 200

Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос, има право да поднесе писмено барање до директорот, кршењето да се отстрани, односно обврската да се исполни.

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

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

XVI. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 201

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

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

Член 202

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

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

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

Член 203

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

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

Постапка за помирување (мировен совет)

Член 204

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

Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна, најдоцна во рок од 8 дена од настанувањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од 5 дена.

Мировниот совет се состои од 3 члена.

Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од Листатата на помирувачи, кој е претседател на Мировниот совет.

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

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

Член 205

Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 45 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

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

Член 206

Во случај на колективен работен спор, било која од страните во спорот може да поднесе предлог за постапка пред арбитража, во рок од 15 дена од денот на настанувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитражата е составена од 3 члена.

Секоја страна во спорот предлага свој арбитер од Листата на арбитри, а претседателот го именуваат арбитрите и истиот е лице дипломиран правник кое не е вработено кај работодавачот.

Претседателот е должен да закаже расправа во рок од 8 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

Постапката пред арбитражата завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

Член 207

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во Комисијата за усогласување.

Членовите на Комисијата договорно избираат претседател.

Член 208

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците на Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

Член 209

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.

Со усогласените ставови учесниците пристапуваат кон изменување и дополнување на овој Колективен договор.

Член 210

Ако постапката за усогласување е неуспешна, спорот се решава пред арбитражен совет, кој спорот треба да го реши во рок од 60 дена.

Бројот на членовите на арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по 2 арбитра, а претседателот го именуваат арбитраите спогодбено.

Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен наслов.

XVII. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧ

Член 211

Работодавецот 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.

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

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

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

Член 212

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

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

Синдикален претставник

Член 213

На претставниците на синдикатот им се овозможува ослободување од работа за вршење на синдикална активност кај работодавачот и тоа:

1. Претставниците на синдикат на ниво на работодавач, за секои 30 членови по еден представник, целосно се ослободуваат од работните обврски, ангажирани се како професионални синдикални представници и го задржуваат бодот од работното место, за што склучува договор со Директорот.
2. Претставници на синдикат на ниво работодавач, за секои 100 членови по еден представник, се ослободуваат 40 часа
3. Представници на синдикат на ниво на подружница, за секој 30 членови по еден представник, се ослободуваат 20 часа

Времето определено во ставот 1, точка 2 и 3, на овој член претставникот на синдикатот ќе го користи според потребите на синдикалните активности во текот на месецот, а по претходен договор со неговиот непосреден раководител.

Претставник на синдикатот кој учествува на семинари, конференции, советувања и други собири има право на платен одмор не повеќе од 10 денови во годината.

Член 214

Претставникот на синдикатот неможе да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба, согласно одредбите од чл. 200 од Законот

За претставници на синдикатот од претходниот став се сметаат, Претседателот на синдикатот, неговите заменици или Потпретседатели како и претставниците на вработените на ниво на Подружница.

Синдикатот е должен да му достави на Работодавачот писмено известување, список на претставниците на Синдикатот.

Претставникот на синдикатот неможе да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и неговото отпуштање од работа, поради синдикални активности со кои се штитат правата и

интересите на работниците, за цело времетраење на мандатот и 2 години по истекот на мандатот.

Претставникот на синдикатот кој функцијата ја обавува професионално и чие вршење бара ослободување од работните обврски, по престанокот на функцијата има право да се врати на истото работно место на кое претходно работел, а во случај кога тоа не е можно на работно место која одговара на неговата стручна спрема.

Член 215

Активноста на синдикатот неможе да се ограничи со одлука на органите на работодавачот.

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

1. На барање на синдикатот да му се доставуваат податоци и информации за оние прашања што имаат непосредно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците.

2. Синдикатот да дава мислења и предлози во постапката за донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, а органите на работодавачот да ги разгледуваат мислењата и предлозите со присуство на претставник на синдикатот.

3. Да обезбеди простории, стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот бесплатно користење на телефон, факс и компјутер (возило за службени потреби доколку има можност) за остварување на синдикалните функции, собирање и уплата на синдикална членарина, како и ажурирање на други финансиски обврски што синдикатот ги превзел спрема своите членови (позајмици, солидарна помош и др.).

4. На претставникот на Синдикатот да му се овозможи непречено комуницирање со претставниците на органот на управување како и да му се дозволи пристап на работните места кај Работодавачот, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот.

5. Дава мислење и предлози во постапката за утврдување на одговорноста на работникот за сторени повреди на работните обврски, како и застапување на работниците пред надлежните органи на Работодавачот.

XVIII. ШТРАЈК

Член 216

Одлука за стапување во штрајк на работниците на ЈП МЖ Инфраструктура или на организациониот дел на ЈП МЖ Инфраструктура ја донесува органот на синдикалната организација на ЈП МЖ Инфраструктура или на организациониот дел.

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

Со Одлуката за стапување во штрајк се утврдуваат барањата на работниците, времето на почеток на штрајкот и местото на собирањето на учесниците во штрајкот и задолжително се формира орган кој ги застапува интересите на работниците и кој од нивно име го води штрајкот (во понатамошен текст штрајкувачки одбор).

Член 217

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

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

Член 218

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

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

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

Член 219

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

Член 220

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

Член 221

Заради обезбедување на извршување на работите од член 223 на овој Колективен договор, директорот ги определува извршителите на работните места врз основа на писмен договор со штрајкувачкиот одбор.

Работниците што се определени да ги вршат работните задачи од член 223 на овој Колективен договор се должни за време на штрајкот да ги извршуваат налозите на директорот.

Штрајкувачкиот одбор е должен за време на штрајкот да соработува со директорот заради обезбедување минимум на процесот на работа од член 223 од овој Колективен договор.

Штрајкувачкиот одбор пезема мерки собирањето на учесниците во штрајкот да не биде на места каде би се попречувал процесот на работа кко и мерки за спречување на учество во штрајкот на лица кои не се вработени во ЈП МЖ Инфраструктура.

ДОЛЖНОСТ НА ШТРАЈКУВАЧКИОТ ОДБОР И РАБОТНИЦИТЕ ЗА ВРЕМЕ НА ШТРАЈК

Член 222

(1) За време на штрајк, штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајкот се должни да обезбедат неопходно ниво на процесот на работа со кое нема да се загрози животот, здравјето, економската и социјалната сигурност на граѓаните и неопходното вршење на стопанските и други дејности во Република Македонија, односно за време на штрајкот морат да сообраќаат следниве возови кои:

- превезуваат животни,
- превезуваат свежи производи,
- превезуваат опасни материи и предмет,
- сообраќаат во меѓународниот сообраќај,
- превезуваат суровини, репроматеријали и погонски материјали кои се неопходни за одвивање на стопанските и други дејности на земјата и
- превезуваат патници во локалниот сообраќај на сите релации и тоа по еден пар возови.
- помошни возови
- Возови или пружни возила за расчиатување последици од вонредни настани

(2) Штрајкувачкиот одбор и директорот ги одредуваат работниците кои ќе ги извршуваат работите од ставот 1 на овој член.

(3) Необезбедувањето на неопходното ниво на процесот на работата, во смисол на овој член, преставува потешка повреда на работна обврска.

Член 223

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

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

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

Член 224

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

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

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

Член 225

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

Штрајкувачкиот одбор и работниците што учествуваат во штрајкот не можат да ги спречуваат работниците што не учествуваат во штрајкот да работат, не можат да определат различно време за започнување и запирање на штрајкот за одделни категории на вработени ниту за одделни лица меѓу вработените, а не смеат ни да определат сукцесивно распоредување на запирање или сменување на различни групи на вработени или делови од Претпријатието.

Непочитувањето на одредбите од овој член се смета за повреда на работната дисциплина и ќе постапи по член 47 или член 48 од овој Колективен договор

Член 226

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

Одлуката за забрана на штрајк ја донесува Надлежниот суд.

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

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

Член 227

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 штрајк.

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

Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 228

Секој учесник може да предложи изменување и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за изменување и дополнување на овој колективен договор во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.

Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесникот - предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Следење на примената на колективниот договор

Член 229

За следење на примената на овој колективен договор учесниците формираат Комисија.

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

Толкување на колективниот договор

Член 230

Комисијата од член 229 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

ХХ. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 231

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

Член 232

Овој договор се склучува на определено време, за период од 2 (две) години и се смета за склучен откако ќе го потпишат овластените претставници на страните на колективното договарање а влегува во сила со денот на потпишувањето.

Потпишаниот колективен договор ќе се објави на WEB страната на претпријатието.

Член 233

Важноста на Колективниот договор може да се продолжи за (2) две години во спогодба на страните на договорот.

Спогодбата се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на Колективниот договор.

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

Член 234

Овој Колективен договор на ЈП за железничка инфраструктура Македонски железници-Скопје бр. 5029/1 од 20.04.2016 година (пречистен текст), влегува во сила со денот на склучувањето.

ПОТПИСНИЦИ:

ЈП за железничка инфраструктура
Македонски железници-Скопје

ДИРЕКТОР

Irfan Asani

Синдикална организација при
ЈП за железничка инфраструктура
Македонски железници-Скопје
Претседател,

Методија Димески

Асоцијација на независни синдикати Железничари
Претседател,

Драган Арсовски