

Врз основа на член 203, 207 и 219 став 1 од Законот за работни односи ("Службен весник на Република Македонија" бр.62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/2010 и 124/2010), Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија, застапувано и претставувано од директорот на Фондот (во понатамошниот текст на овој договор: Работодавач) од една страна и Синдикална организација на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Независниот синдикат при Фондот на ПИОМ од друга страна, на ден 30.03.2011 година, склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за уредување, односно доуредување на правата, обврските и одговорностите од работен однос во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и други прописи, правата, обврските и одговорностите на договорните страни кои го склучиле овој договор, а особено склучувањето, содржината и престанокот на Договорот за вработување и други прашања од работните односи или во врска со работните односи, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Работодавачот во смисла на овој колективен договор е Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија. Репрезентативни синдикати во смисла на овој Колективен договор се синдикатите кои имаат зачленето повеќе од 20% од вработените во Фондот на ПИОМ, односно репрезентативни синдикати се Синдикалната организација на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Независниот синдикат при Фондот на ПИОМ.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое е во работен однос во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија, врз основа на склучен договор за вработување.

Член 4

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работниците и работодавачот од член 2 на овој договор кој во време на склучување на колективниот договор биле или дополнително станале членови на синдикалните организации при Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

Член 5

Со овој колективен договор може да се утврдат и поголеми права на работниците согласно Општиот колективен договор и Колективниот договор на ниво на гранка.

Член 6

Се забранува секаков вид дискриминација и ставање во нееднаква положба на работниците во Фондот, заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното и социјално потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

Член 7

Забрането е секаков вид вознемирување и полово вознемирување како несакано однесување во смисла на вербално, невербално или физичко однесување, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Член 8

Забрането е секаков вид на психичко вознемирување на работното место (мобинг) како негативно однесување од поединец или група кое често се повторува, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Член 9

Во случаите на дискриминација од член 6, 7 и 8 од овој договор работникот има право да бара надомест на штета согласно Законот за облигационите односи.

Член 10

(1) Ако работникот во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 7 од овој договор, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало било каква дискриминација, односно дека постапил согласно со членовите 6 и 7 на овој договор.

(2) Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 8 од овој договор, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кое е поведен спор за психичко вознемирување (мобинг) на работно место.

(3) Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочењето во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалувањето на

заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

2. Договор за вработување

2.1. Општи услови

Член 11

Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата определени со закон, со овој колективен договор и Одлуката за организација на работата и систематизација на работните места во Стручната служба на Фондот.

2.2. Посебни услови

Член 12

(1) Посебните услови можат да се предвидат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на определено работно место.

(2) Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место.

(3) Како посебни услови за засновање работен однос можат да се предвидат особено:

- видот и степенот на стручната подготовка, особено знаење и способност за извршување на соодветните работи;
- работно искуство во струката;
- посебната здравствена состојба и психофизички способности.
- со судска или друга одлука на орган да не постои забрана за вршење одредени работи и задачи за кои се заснова работниот однос.

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

2.3 Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 13

(1) Одлука за потребата од работници ја донесува во писмена форма работодавачот или органот што тој ќе го определи, за што ќе го информира и претставникот на синдикатот.

(2) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигура дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време како и другите работници.

Член 14

(1) Работодавачот е должен потребите од работници, условите и денот во кој ќе се врши изборот, да го огласи јавно.

(2) Слободното работно место се огласува, доколку не постои можност да се пополни со распоредување од редот на вработените кои ги исполнуваат условите за слободното работно место.

Член 15

Изборот од пријавените кандидати кој во целост ги исполнуваат пропишаните услови, ќе го врши директорот на Фондот или органот кој тој ќе го определи во рок од 8 дена по денот на завршувањето на јавниот оглас.

Член 16

(1) Писмено, известувањето до кандидатите кои не се избрани за извршениот избор се доставува во рок од 8 дена од денот на склучување на договор за вработување.

(2) Работодавачот е должен на кандидатот кој не е избран во рок од три дена да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

2.4. Проверка на способностите за вршење на работите

Член 17

Проверка на способностите за вршење на работите на работното место ако тоа е утврдено како услов за засновање на работниот однос, врши работодавачот, односно органот што тој го овластил и тоа особено по пат на:

- тестирање, аудиција, разговор и сл.

Член 18

(1) Работодавачот е должен во согласност со закон овој колективен договор со работникот да склучи договор за вработување при засновање на работен однос.

(2) Договорот за вработување се склучува во писмена форма по конечната одлука за избор. Работодавачот е должен да го пријави, одјави работникот во задолжително социјално осигурување, во Агенцијата за вработување на РМ, во рок од три дена од потпишувањето на договорот за вработување.

(3) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

Член 19

1. Договорот за вработување содржи одредби:

- 1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- 2) датум на стапување на работа;
- 3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која што работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- 4) место на вршење на работата. ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
- 5) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор на определено време;
- 6) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- 7) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- 8) одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
- 9) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
- 10) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и
- 11) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.

2. Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со закон и овој колективен договор.

3. Во договорот за вработување во однос на одделни прашања, страните можат да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот.

2.5. Приправници

Член 20

(1) Со Одлуката за организација на работата и систематизација на работните места во Стручната служба на Фондот се определува за кои работни места е потребно приправничко стручно усовршување, како услов за самостојно вршење на работите.

(2) Приправничкото стручно усовршување се врши според посебна програма која ја донесува директорот на Фондот. Во изготвувањето на програмата задолжително учествуваат и синдикатите

(3) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.

Член 21

(1) Приправникот има права, обврска и одговорности како и другите работници.

(2) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување.

Член 22

(1) Приправничкиот стаж трае најдолго до една година, односно:

- за работници со IV и V степен стручна подготовка 3 месеци,
- за работници со VI степен стручна подготовка 6 месеци,
- за работници со VII степен стручна подготовка 12 месеци

(2) На предлог на лицето кое го следи стручното оспособување на приправникот, траењето на приправничкиот стаж може да се скрати со одлука што ја донесува работодавачот.

Член 23

(1) Кај работодавачот може да се изведуваат волонтерски работи согласно закон.

(2) Директорот на Фондот и волонтерот склучуваат договор за волонтирање во писмена форма.

(3) Висината на трошоците за храна и трошоците за превоз не може да изнесуваат повеќе од трошоците определени со закон.

2.6. Распоредување на работникот**Член 24**

(1) Работникот работи на работното место за кое засновал работен однос, односно потпишал договор за вработување.

(2) Работникот во текот на траењето на работниот однос, според потребата на процесот на работа, може да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка и тоа во следните случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно;
- во случаи за подобра организација на работа или користење на стручната и работна способност на работникот;
- ако се донесе нова систематизација или се извршат промени во истата;
- во други случаи утврдени со закон и со овој колективен договор.

Член 25

(1) Одлука за распоредување на работникот донесува работодавачот или работникот кого тој ќе го овласти.

(2) При распоредувањето, работодавачот е должен во соодветна постапка да ја утврди потребата од распоредување и да побара мислење од репрезентативните синдикати.

Член 26

Работникот кој поради исклучителните околности утврдени со закон и колективен договор времено е распореден на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, има право на висина на плата (и надоместоци на плата) кои му припаѓаат на неговото работно место ако тоа за работникот е поповолно, но не повеќе од шест месеци.

2.7 Превземање на работник

Член 27

Работникот може да биде преземен на работа кај друг работодавач, кој претставува јавна институција, под услови и случаи утврдени со закон, овој Колективен договор или колективниот договор на ниво на работодавач со претходна согласност на работникот, односно органот кај кого работи.

III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

3.1. Работно време

Член 30

(1) Работното време на работникот изнесува 40 часа во работната недела (полно работно време).

(2) Работодавецот може да воведо работно време пократко од 40 часа во работната недела во случаите и под условите утврдени со закон.

(3) Почетокот на работното време е во периодот од 7,30 до 8,30 часот, додека завршетокот е од 15,30 до 16,30 часот.

Член 31

(1) На барање на работодавачот работникот може да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа) во случаи утврдени со закон.

(2) Наредбата од ставот 1 на овој член се издава во писмена форма, а по исклучок може да се издаде и усмено, која се изготвува во писмена форма по создавање услови за тоа, но не подоцна од два дена.

(3) При издавањето на наредбата од ставот 1 на овој член задолжително треба да се имаат предвид законските одредби кои го ограничуваат или на друг начин го регулираат обемот и постапката за работа подолго од полното работно време.

(4) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, работодавачот е должен да му исплати покрај додаток на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

Член 33

Работодавачот не смее да наложи работа подолга од полното работно време, освен во случаи утврдени со закон и одредбите од овој колективен договор.

Член 33

Работникот кој засновал работен однос со пократко од полното работно време ги има истите права и обврски, како и работникот со полно работно време, но во зависност од обемот и должината на работата која ја извршува во согласност со овој колективен договор.

Член 34

Распоредот на работното време во рамките на вкупното годишно време се утврдува со овој колективен договор во согласност со закон.

3.2. Паузи, одмори и отсуства**Член 35**

(1) За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време, како и работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути.

(2) Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

(3) Паузата може да се одреди дури по 2 часа работа и најдоцна 3 часа пред крајот на работното време.

Член 36

Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа.

Член 37

Работникот има право на неделен одмор, по правило е недела или друг ден во неделата во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор од членот 36 на овој договор.

Член 38

(1) Работникот има право на платен годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена.

(2) Годишниот одмор од ставот 1 може да се продолжи до 26 работни дена, во случаи определени со овој колективен договор.

(3) Работникот кој првпат заснова работен однос, се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

(4) Работникот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа ако во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со право на целосен годишен одмор или ако му престанал работниот однос пред изминување на рокот, по кој би добил право на целосен годишен одмор.

Член 39

Должината на годишниот одмор на работникот ја утврдува работодавачот, односно работодавниот орган врз основа на следните критериуми:

- должината на работното искуство;
- сложеноста на работите на работното место;
- условите за работа и (тешки услови утврдени со акт на работодавачот)
- здравствената состојба на работникот (професионални заболувања согласно ПИО) .

Член 40

(1) На работниците по основ на должина на работното искуство им припаѓа годишен одмор и тоа:

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

(2) На работниците по основ на сложеност на работата им припаѓа годишен одмор за:

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

(3) На работниците по основ на здравствена состојба им припаѓа годишен одмор од 1 ден и тоа за следниве здравствени состојби:

- хронични заболувања
- инфарктни заболувања
- канцерогени заболувања
- професионални заболувања или заболувања предизвикани од работно место.

(4) За здравствената состојба од став 3 од овој член работникот треба да приложи документација од Лекарска комисија за одредување на работна способност при Фондот за здравствено осигурување во подрачната служба.

Член 41

Вкупно определеното право на годишен одмор по предходните основи може да се зголеми за уште 3 работни дена во следните случаи:

- Работник помлад од 18 години
- Инвалид на трудот
- Работник со најмалку 60 % телесно оштетување
- Работник кој чува и негува дете со телесен и душевен недостаток
- Повозрасен работник и тоа 57 год. жена и 59 год. маж.

Член 42

Распоредот на користењето на годишен одмор се утврдува во зависност од потребите и задачите на работодавецот и потребите на работникот.

Член 43

(1) Работникот има право на платен одмор (отсуство од работа со надомест на плата) до 7 работни дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак 3 работни дена
- за склучување на брак на деца 2 работни дена
- за раѓање или посвојување на дете 2 работни дена
- за смрт на сопругник или дете 5 работни дена
- за смрт на родител, брат, сестра 2 работни дена
- за смрт на родител на сопругник 2 работни дена
- за смрт на дедо или баба 1 работен ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот 3 работни дена
- за селидба на семејство од едно на друго место 3 работни дена
- за селидба на семејството во исто место 2 работен ден
- за елементарни непогоди 3 работни дена
- доброволно дарување на крв 2 работни дена
- за прв училишен ден на прваче..... 1 работен ден
- за семеен верски празник 1 работен ден

(2) Во случаите од став 1 од овој член, отсуството од работа се користи во деновите на траењето на основот и не може да се ускрати од страна на работодавачот.

(3) Работникот има право и на платено отсуство најмногу до 8 работни часа месечно за итни и неодложни работи.

Член 44

(1) Работникот има право на отсуство без надомест на плата и придонеси од плата до 5 месеци во календарската година, особено во следните случаи:

- неѓа на член на семејството, која не е медицински индицирана;
- специјализација и стручно усовршување;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за лечење на терет на работникот;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл. ;
- во сите случаи по член 43 ако работникот го искористил отсуството од работа ако имал право во рамки на определениот максимум;
- други неодложни работи.

(2) За време на неплатеното отсуство, директорот на Фондот или овластено лице од него, задолжително донесува решение.

(3) За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 45

(1) 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.

(2) Работодавачот е должен да им 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.

(3) 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.

(4) Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование, согласно со овој колективен договор.

Член 46

(1) Работникот, кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со член 45 на овој колективен договор, како и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити.

(2) Ако со договорот за вработување или посебен договор за образование правото од ставот 1 на овој член не е конкретно определен, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите, кога прв пат полага испити, согласно со овој колективен договор.

3.3.Заштита, безбедност и здравје при работа**Член 47**

Работодавачот е должен со Колективен договор согласно Законот за безбедност и здравје при работа да ги презема сите потребни мерки и да го подобрува нивото на безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата, во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организацијата.

Член 48

Работодавачот е должен да го обезбеди остварувањето на правото на вработените непосредно или преку свој претставник, да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина кај работодавачот и со нив да соработува и да ги консултира при планирањето, набавката на работната опрема и воведувањето нова технологија, за можните последици и опасности кои би произлегле.

Член 49

Работодавачот е должен да ги преземе следните мерки во однос на безбедноста и здравјето при работа:

- да назначи едно или повеќе стручни лица за безбедност;
- да ангажира овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа;
- да донесе безбедносни мерки против пожар;
- мерки за прва помош и евакуација и спасување во случај на опасност;
- обука на вработените за безбедно извршување на работата;
- да обезбеди опрема за лична заштита и нејзина употреба доколку преземените безбедносни мерки во работната средина не се доволни;
- да обезбеди вршење повремени прегледи и испитувања на работната средина и опрема;
- да води евиденција и извештаи за настанатите несреќи и повреди при работа и за секоја појава што претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените.

Член 50

Работодавачот е должен да ја следи здравствената состојба на вработените и мора да обезбеди здравствени прегледи на вработените најмалку на секои 18 месеци кај овластената здравствена установа.

Член 51

Работодавачот мора да ги информира вработените во врска со безбедното извршување на работата преку писмено известување и упатства или усно во случај на непосредна опасност по здравјето или животот на вработените.

Член 52

Вработените избираат претставник за безбедност и здравје при работа кој има посебна заштита од работен однос, што ја има и синдикалниот претставник, согласно со Закон и колективен договор. Бројот на претставниците зависи од бројот на вработените. Во секој работен простор каде што постои опасност по безбедноста и здравјето на вработените без разлика на нивниот број, се избира претставник.

Член 53

Претставникот на вработените за безбедност и здравје има право:

- да ги обиколува работните места;
- да ги согледува состојбите и да разговара со работодавачот за потребите и проблемите;
- да ја извести инспекцијата на труд за нејзино посредување, да присуствува и да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот составен од страна на инспекторот;
- да бара информации од работодавачот во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- непречено да ја врши неговата функција;
- да има соодветно време и потребни средства;
- не смее да му се намалува платата;
- не смее да биде ставен во неповолна состојба заради вршење на неговите активности.

Член 54

Право и обврска на секој вработен е:

- да се грижи за сопствената и безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него;
- да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје и да биде обучен за нивната примена;
- има право да одбие извршување на работа доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносни мерки и да побара нивно отстранување;
- мора да ги почитува пропишаните мерки за правилно користење на средствата за работа, опремата за лична заштита;
- да направат здравствени прегледи;
- да го информираат работодавачот за секој недостаток, опасност по здравјето и безбедноста и здравјето и да соработува со него, стручното лице или надлежниот инспекторат за труд.

Член 55

Синдикалната организација мора:

- да биде информирана и да се консултира за сите мерки кои можат да влијаат врз безбедноста и здравјето при работа;
- за назначувањето на стручното лице или овластеното правно лице или физичко лице за безбедност;
- за именување на овластена здравствена установа, за изјавата за безбедност, планирањето и организацијата на обуките и за информирањето на вработените;
- да ги информира и бара интервенција од инспекцискиот орган кога ќе оцени дека се загрозени здравјето и животот на работникот, ако работодавачот тоа го пропушта или одбива тоа да го направи;
- да поднесе приговор на наодот на инспекцискиот орган;
- и во други случаи утврдени со овој колективен договор на ниво на работодавач.

Член 56

Синдикатот покренува постапка пред надлежните органи доколку работодавачот не ги презема пропишаните мерки и средства за безбедност и здравје на вработените при работа.

3.4. Посебна заштита на жената, младината и инвалидите при работа

Член 57

(1)Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос.

(2)Работодавачот е должен на работниците од став 1 на овој член, да им обезбеди полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

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

(4)За време на бременост или со дете до една година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или работа ноќе, а ако детето е од една до три годишна возраст работничката може да работи прекувремено или ноќе само со нејзина согласност дадена во писмена форма.

(5) Правата од став 3 и 4 на овој член ги има и родителот на детето доколку мајката умре, го напушти детето или е неспособна за самостоен живот и работа според прописите на здравственото осигурување.

(6)Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка) една година. Доколку отсуството од работа не го искористи работничката, правото од овој став може да го користи таткото или посвоителот на детето.

(7)Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителството, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од два часа дневно но најмногу до возраст до 1 година и 6 месеци на детето во кое време се засметува и дневната пауза.

Член 58

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

1) На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиското и инвалидското осигурување.

2) На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место.

3) Опасност од настапување на инвалидност во смисла на ставот (2) од овој член постои кога кај работникот поради вршење на одредени работни задачи, условите за работа без оглед на мерките што се применуваат или може да се применуваат, влијаат врз здравствената состојба и работната способност на работникот во таа мера што е забележано нарушување на неговата здравствена состојба, поради што е потребно распоредување на друго работно место соодветно на неговото образование и способност заради спречување од настанување на инвалидност.

4) Постоење на опасноста од настанување на инвалидност со наод, оцена и мислење ја утврдува Комисијата за оцена на работната способност во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

Член 59

(1)Работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита.

(2)Работното време на работникот кој се уште не наполнил 18 години, не смее да биде подолго од осум часа дневно и 40 часа неделно.

(3)Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири и пол часови дневно, има право на пауза за време на работното време од најмалку 30 минути.

(4) Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст, не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(5)Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст, има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.

IV. ПЛАТИ И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА

4.1. Плата

Член 60

- (1)Работникот има право на плата согласно со закон, овој колективен договор и договорот за вработување.
- (2)Платата се пресметува и исплатува во паричен износ најмалку еднаш месечно.
- (3)Платата на работникот за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15-ти наредниот месец.
- (4) Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од најниската плата утврдена со закон и со овој колективен договор.
- (5) Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.

Член 61

Платата е составена од:

- основна плата
- дел од плата за работната успешност
- додатоци.

4.2. Основна плата

Член 62

Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место (стручната подготовка, стекнатите вештини, сложеноста и одговорноста на работните задачи, што работникот ги извршува на работното место), а се утврдува така што износот на најниската плата, се множи со коефициентот на степенот на сложеност на одделна група на работи, на која припаѓа работното место на кое работникот работи согласно Договорот за вработување.

Член 63

- (1)Сложеноста на работните задачи кои се извршуваат на одделно работно место зависи од нивниот вид и потребата од соодветно образование за тоа работно место.
- (2) Работните задачи се вреднуваат со коефициент на сложеност, утврдени во табеларниот преглед на следниов начин:

Група**Коефициент**

I група едноставни работи (без приученост)

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

Коефициент на сложеност1,00

II група помалку сложени работи (со приученост)

Помалку сложени работи, односно занимања со помош на едноставни средства на работа за кои е потребно II степен на стручна подготовка, односно писмени упатства, односно дополнителни курсеви.

Коефициент на сложеност1,20

III група средно сложени работи (КВ односно со 3 години ССС)

Средно сложени работи, односно занимања за кои е потребен III степен на стручна подготовка, односно тесно квалификувани и стручни профили.

Коефициент на сложеност1,60

IV група работи од широк профил средно училиште (ССС)

Сложени работи, односно занимања од широк профил за кои е потребно IV степен на стручна подготовка, односно пошироко квалификувани или стручни занимања.

Коефициент на сложеност1,80

V група посложени работи (ССС со одредена специјалност, односно ВКВ)

Посложени и поразновидни работи, односно занимања, за кои е потребно ВКВ степен стручна подготовка, односно средно училиште или ВКВ работници (стекнато преку образование)

Коефициент на сложеност2,10

VI група многу сложени работи

Многу сложени работи, односно занимања за кои е потребно VI степен стручна подготовка, односно више образование.

Коефициент на сложеност2,70

VII група високо сложени работи (ВСС)

Високо сложени работи, односно занимања кои бараат иницијативност, креативност на работниците во стручното работење, контрола, подготовка, анализа и организација на работниот процес, за кои е потребно VII степен стручна подготовка односно факултет.

Коефициент на сложеност3,20

Работниците од оваа група кои имаат завршено VII степен на стручна подготовка и имаат положено правосуден испит, односно специјализација и магистратура имаат

Коефициент на сложеност 3,70

VII -2 група високо сложени работи (м-р. и спец.)

Високо сложени работи, односно занимања за кои е потребно VII степен на стручна подготовка, правосуден испит, односно специјализација и магистратура.

Коефициент на сложеност4,00

VIII група исклучително сложени работи (д-р, суб.спец.)

Исклучително сложени работи-самостојни, советодавни и научно-истражувачки, за кои е потребно VIII степен на стручна подготовка, доктор на науки, односно субспецијалисти.

Коефициент на сложеност4,30

VIII-2 група исклучително сложени работи (д-р со звање)

Исклучително сложени работи самостојни, советодавни и научно-истражувачки работ за кои е потребно VIII степен на стручна подготовка, доктори на науки со звање.

Коефициент на сложеност е.....4,50

Член 64

(1)Најниската плата во Фондот изнесува 14.300,00 денари.

(2) Најниската плата ќе се усогласува кумулативно со порастот на трошоците на живот во однос на претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика, со важност на почетокот на годината.

Член 65

Потписниците на договорот се согласни платите да ги уредат со посебен колективен договор.

4.3. Дел од плата за работна успешност

Член 66

(1)Успешноста во извршувањето на работните задачи зависи од квалитетот, ефикасноста и обемот на извршувањето.

(2) Видот и обемот на работните задачи за секое работно место се утврдени во Одлуката за организација на работата и систематизација на работните места на Стручната служба на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување.

(3) Доколку работникот ги извршува работните задачи во обем и квалитет што го бара работното место, работникот добива плата утврдена по коефициентот на сложеност.

(4) Доколку работникот ги извршува работните задачи во поголем обем, платата може да му се зголеми до 20%.

Член 67

(1) Кога работникот покрај извршувањето на работните задачи на неговото работно место, извршува и други работни задачи во поголем обем има право на зголемена плата од 20% од неговата, исплатена во последниот месец.

(2) Став 4 од член 65 и став 1 од овој член, меѓусебно не се исклучуваат.

Член 68

(1) Врз основа на член 65 и 66 од овој договор оценка дава непосредниот раководител.

(2) Решение по овие основи донесува директорот.

4.4. Додатоци**Член 69**

(1) Основната плата на работникот по час се зголемува за:

- прекувремена работа	35%
- работа ноќе (помеѓу 22 часот и 6 часот наредниот ден)	35%
- работа во турнус	5%
- работа во ден на неделен одмор	50%
- за работа во деновите на празници и неработни денови, утврдени со закон, работникот има право на надомест на платата што му припаѓа во тие денови кога не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за	
	50%

(2) Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Член 70

Платата на работникот му се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж, а најмногу до 20%.

Член 71

Работникот кој со спогодба времено е распореден кај друг работодавач на работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, не може да добива плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

Член 72

Работник со намалена работна способност (инвалид) која настанала кај работодавецот, а кој е распореден на друго работно место по тој основ, не може да добива плата пониска од платата што ја имал пред распоредувањето.

Член 73

Работникот кој е 5 години пред одење во пензија и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина на платата од претходното работно место валоризирана со тековниот пораст на платите кај работодавачот.

Член 74

Работникот со намалена работна способност (инвалид на трудот), која настанала со работа во Фондот и е распореден на помалку вреднувано работно место, добива плата во висина од претходното работно место, доколку е поповолна.

Член 75

Платата на директорот и заменик директорот на Фондот ја определува Управниот одбор на Фондот.

Член 76

Платата на работникот може да биде предмет на извршување најмногу до една половина за обврски на законското извршување, а најмногу до една третина за други обврски.

Член 77

(1) Директорот на Фондот може да наградува работници кои постигнуваат особени залагања во процесот на работата, еднаш во календарската година.

(2) Висината на наградата може да изнесува најмногу до една просечна нето плата во РМ исплатена во последните три месеци.

4.5. Надоместоци на плата**Член 78**

(1) На работникот му припаѓаат надоместоци на плата за:

- годишен одмор;
- празници и неработни денови утврдени со закон;
- боледување за времена привремена неспособност на работа;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно потребите на работодавачот;
- воена вежба;
- учество во обука за одбрана и заштита;
- јавување на покани на други органи до кои е дојдено без вина на работникот;
- време на отказан рок;
- синдикално образование во договор со работодавачот;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- слободни денови по основ на прекувремена работа;
- и други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавач.

(2) Во случаите од претходниот став на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата последна плата, доколку со закон не е поинаку определено.

Член 79

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

Член 80

(1) За време на временна неспособност за работа до 7 дена работникот има право на надоместок на плата во висина од 70% до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето во висина 80% и до 21 ден за сите денови 90% од основица утврдена со закон.

(2) За професионални заболувања и повреди на работа и за други случаи утврдени со закон.

(3) Надоместокот се утврдува во висина од 100% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.

Член 81

Работникот има право на надоместок на плата за време на прекин на работа без вина на работникот и тој изнесува 100% од неговата плата.

4.6. Надоместување на трошоците поврзани со работата**Член 82**

(1) Работникот има право на надоместок на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и овој колективен договор и тоа:

- дневници за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата, што се регулира со посебна одлука;
- дневници за службени патувања во странство, согласно Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство, што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- надоместок за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со овој колективен договор на ниво на дејност, но не помалку од 60% од основицата. Надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно уплате на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште повеќе од 50 км.
- надоместок на трошоците за амортизација при користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот, во висина од 30% од цената на литар гориво што го потрошил автомобилот за секој изминат километар;
- надоместок на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;
- надомест на трошоци за меѓуградски превоз на работникот кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;
- надоместок на регрес за годишен одмор во висина од 100% од просечната негова плата во РМ, исплатена во последните 3 месеци;
- новогодишен надоместок во висина од 100% од просечната нето плата во РМ, исплатена во последните 3 месеци;

- надомест за новородено дете како и за секое дете кое по прв пат се запишува во прво одделение, во висина од 50% од просечната нето плата во РМ, исплатена во последните 3 месеци.

(2) Покрај горенаведените надоместоци на работникот му се исплатува и надоместок:

- во случај на смрт на член на неговото семејно домаќинство во висина од 2 основици;
- за потешки последици од елементарни непогоди во висина од најмалку од 2 основици;
- за непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата;
- при заминување во пензија во висина од три основици.

- за јубилејни награди:

- за 10 години работен стаж 1 основица;
- за 20 години работен стаж 1 и пол основица;
- за 30 години работен стаж 2 основици;
- за 40 години работен стаж 2 и пол основици;

(3) Во случај на смрт на работник, на неговото семејство, се исплатува надоместок во висина од три основици.

(4) Основицата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна нето плата по работник во РМ, исплатена во последните три месеци.

4.7. Информирање на работниците

Член 83

Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на Синдикатот на работниците за:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациони промени;
- значајни деловни и развојни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- одлуки со кои се уредуваат правата на работниците.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно.

4.8. Стручно оспособување и образование на работниците

Член 84

(1) Работникот има право на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавачот.

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

(3) 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 да бил на работа.

(4)Обемот на работните денови наменет за стручно оспособување и образование за потребите на работодавачот или од сопствен интерес се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособување и образование со договор во согласност со Правилник за стручно оспособување и образование на ниво на работодавач.

(5)На работникот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование,му припаѓа надомест на трошоците сврзани со тоа, доколку работодавачот сам не ги покрива.

(6)Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование.

V. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧ

5.1. Услови за работа на Синдикатот

Член 85

(1)Работодавачот е должен да создаде услови за активности на синдикатот согласно законот и овој договор, а во врска со заштита на правата на работниците од работен однос утврдени со закон и овој договор.

(2) На барање на репрезентативните синдикати, работодавачот му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на репрезентативните синдикати (работниците)и ги разгледува мислењата и предлозите во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, односно во остварување на правата на работниците.

(3)На претседателот и потпретседателот на репрезентативните синдикати им се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, односно раководниот работник што тој ќе го овласти, а на другите синдикални претставници на ниво на организациона единица им се овозможува непречено комуницирање со раководните работници на ниво на организирање на синдикалната организација кога тоа е неопходно за остварување на правата на работниците, функциите и активностите на синдикатот.

(4) Репрезентативните синдикати изготвуваат список на синдикалните претставници и го доставуваат до работодавачот.

Член 86

За непречено обавување на функцијата (за одржување на состаноци со вработените, со директорот, односно раководниот работник што тој ќе го овласти, за учество на семинари, синдикални школи) на претседателите на репрезентативните синдикати кое се со живеалиште внатре и надвор од седиштето на работодавачот, им следува надоместок за патни и дневни трошоци кои се надоместуваат од средствата на работодавачот.

Член 87

Работодавачот на претставниците на синдикатот од член 84 став 3 и 4, им овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции, како и услови за пресметување и уплата на синдикална членарина и тоа :

1. За редовно остварување на функциите на репрезентативните синдикати им обезбедува простории за работа и тоа :

- Една канцеларија со телефонска линија, со интернет (интерна и излезна телефонска линија) во ФПИОМ по потреба на претседателот и заменик претседателот на Синдикатот.
- Компјутер
- Мобилен телефон
- Користење на салите за состаноци (со претходна резервација на салата).

2. За остварување на финансиско-сметководствени работи на репрезентативните синдикати се обезбедуваат следните работи:

- Пресметка и уплата на синдикалната членарина (со одлука на синдикатот за висината и начинот на нејзината распределба) се обезбедува и наплатува заедно со пресметката и исплатата на плата, како и уплата на лични обврски на работникот од неговата плата.

3. За редовно остварување на синдикалните активности на синдикалните претставници од членот 84 став 3 и 4 им се обезбедуваат и следниве материјално-технички услови:

- Користење на службено возило за претседателот и поверениците во организационите единици ;
- Користење на телефакс врските ;
- Умножување на материјали и користење на средства и машини за оваа намена;
- Печатење на материјали ;

4. За редовно остварување на синдикалните активности се обезбедува и :

- Користење на соодветни одмаралишта, игралишта и други објекти за одржување на советувања, семинари, состаноци со претседателите на основните организации и синдикалните повереници, за одржување на работнички спортски игри или културни манифестации и слично.

Член 88

Претставник на репрезентативните синдикати од членот 84 став 3 и 4 на овој колективен договор покрај посебната заштита утврдена со Законот за работни односи и Општиот колективен договор заради преземање на синдикалните активности во согласност со Закон и овој договор не може:

- да биде распореден на друго работно место;
- да биде утврден како технолошки вишок;
- да се повика на одговорност и му престане работниот однос.

Член 89

Посебната заштита на претставникот на репрезентативните синдикати од член 84 став 3 и 4 на овој колективен договор трае за време на неговиот мандат и четири години потоа.

Член 90

(1) Заради непречено и ефикасно вршење на функциите на репрезентативните синдикати кои се извршуваат волонтерски, работодавачот овозможува на неговите претставници соодветно ослободување од вршење на редовните работи и задачи на работните места, месечно во часови и тоа:

- За претседателот и заменик претседателот 56 часа
- За членовите на синдикалните органи и тела 24 часа
- За повереник на синдикалната подружница 16 часа

и по предлог на синдикалната организација и други лица членови на синдикалната организација додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго од 32 часа.

(2) Во времето од ставот 1 на овој член не се смета учеството на синдикални состаноци, семинари, советувања, конгреси и конференции, како и други видови синдикални активности предвидени со статутот и програмата за работа на синдикатот на УПОЗ и одлуките на синдикалната организација при ФПИОМ.

(3) Ослободувањето од работа според овој член се врши во договор и согласност со раководителот на соодветната организациона единица каде синдикалните претставници се распоредени со цел несметано и координирано вршење на работите на работното место.

Член 91

(1) Доколку репрезентативните синдикати бројат над 300 членови се определува синдикален референт кој ќе ги извршува синдикалните активности и тоа: административните, организационите и финансиските работи на синдикатот.

(2) Синдикалниот референт го избира Синдикалната организација од редот на своите членови.

Член 92

Членови на Синдикатот - учесници на спортски синдикални натпревари и семинари се ослободуваат од вршење на редовните работи и задачи за време на учество во натпреварите и тие денови се сметаат како да биле на работа.

Член 93

(1)Член на Синдикалната организација што е избран, односно именуван во органите ССМ и Синдикатот на УПОЗ на РМ чие вршење бара привремено да престане да работи во ФПИОМ има право по престанувањето на функцијата да се врати во ФПИОМ на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, согласно закон.

(2)За работата на ставот 1 на овој член се склучува посебен Договор во писмена форма.

Член 94

Претставникот на синдикалната организација не може да биде повикан на одговорност, ниту да биде доведен во неповолна ситуација вклучувајќи и престанок на работниот однос поради синдикални активности со кои се штитат правата на работниците во согласност со закон и овој Колективен договор.

5.2. Остварување на правото на штрајк**Член 95**

Правото на штрајк работниците во ФПИОМ го остваруваат во согласност со законот, овој колективен договор и Правилата за штрајк.

VI. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТНИЦИТЕ**Член 96**

(1)За повреда на работната дисциплина, неизвршување, несовесно и ненавремено извршување на работите и работните задачи, работникот одговара дисциплински.

(2)Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок на ја исклучува дисциплинската одговорност на работникот.

Член 97

(1)Работникот одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплински престап.

(2)Дисциплинска неуредност во смисла на став 1 од овој член, е полесна повреда на работната дисциплина, неизвршување, несовесно и ненавремено извршување на работите и работните задачи.

(3) Дисциплинскиот престап во смисла на став 1 на овој член, е потешка значителна повреда на работната дисциплина, неизвршување, несовесно и ненавремено извршување на работите и работните задачи.

Член 98

(1) За дисциплинска неуредност или дисциплински престап на работникот може со решение да му се изрече една од следните дисциплински мерки:

1. јавна опомена;
2. парична казна во висина од 10% до 30% од висината на едномесечниот износ на платата исплатена во последниот месец пред извршувањето на повредата на дисциплинската неуредност и дисциплинскиот престап во период најмногу до 6 месеци.
3. престанок на вработувањето.

(2) При изрекувањето на дисциплинските мерки од ставот 1 на овој член се земаат предвид тежината на повредата на дисциплина, неуреденост или дисциплински престап, последиците од истите, степенот на одговорност на работникот, околностите под кои е сторена дисциплина, неуреденост или дисциплински престап, поранешното негово однесување и вршење на работите, како и други олеснителни и отежнителни околности.

Член 99

Дисциплинска неуредност е:

- 1) недоаѓање на работа во определеното време и одење на работа пред истекот на работното време и покрај опомената од непосредно претпоставениот раководител;
- 2) неуредно чување на службените списи и податоци;
- 3) неоправдано недоаѓање на работа од два работни дена во текот на една календарска година;
- 4) неоправдано неизвестување на непосредно претпоставениот, односно директорот на Фондот, за спреченоста за недоаѓање на работа во рок од 24 часа и
- 5) одбивање на стручно оспособување и усовршување на кое одбивање на стручно оспособување и усовршување работникот се упатува.

За дисциплинска неуредност може да се изрече јавна опомена или парична казна во висина од 10% од едномесечниот износ на платата исплатена во последниот месец пред извршувањето на дисциплинската неуредност во траење од еден до три месеци.

Член 100

(1) Дисциплинските мерки против работникот за дисциплинска неуредност го изрекува Директорот, а по претходен писмен извештај од непосредниот препоставен работник.

(2) Пред изрекување на дисциплинска мерка работникот се известува писмено за наводите на извештајот од став 1 на овој член што постојат против него и истиот има право да даде усмен или писмен одговор во рок кој не може да биде пократок од пет дена.

(3) Директорот во рок од 30 дена од денот на започнувањето на постапката донесува решение за изрекување на дисциплинска мерка за дисциплинска неуредност.

Член 101

Дисциплински престап е:

- 1) неизвршување или несовесно, непристојно, ненавремено или небрежно вршење на работите и работните задачи;
- 2) носење или истакнување партиски симболи во работна просторија
- 3) одбивање да се даде или давање неточни податоци на државните органи, правните лица и граѓаните, доколку давањето на податоци е пропишано со закон;
- 4) незаконито располагање со материјални средства;
- 5) одбивање на вршење на службените задачи од работното место на кои е распореден или одбивање на наредби од непосредно претпоставениот раководител;
- 6) одбивање на вршење на службените задачи од работното место на кои е распореден или одбивање на наредби од непосредно претпоставениот раководител;
- 7) преземање или делумно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети;
- 8) предизвикување на поголема материјална штета;
- 9) повторување на дисциплинската неуредност;
- 10) примање на подароци или друг вид корист спротивно на закон;
- 11) злоупотреба на статусот или пречекорување на овластувањата во вршењето на службените задачи;
- 12) злоупотреба на боледување;
- 13) оддавање класифицирана информација со степен на тајност определен согласно Законот внесување, употреба и работење под дејство на алкохол или наркотички средства во работните простории
- 14) непридржување кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, повреда на прописите за заштита на животната средина;
- 15) оддавање на податоци спротивно на Законот за заштита на личните податоци;
- 16) поставување на личниот финансиски интерес во судир со положбата и статусот кој го има во Фондот;
- 17) навредливо и насилничко однесување;
- 18) неоправдано одбивање учество во изборните органи;
- 19) спречување на избори и гласање, повреда на избирачко право, повреда на слободата на определување на избирачите, поткуп при избори,

повреда на тајноста на гласањето, уништување на изборни исправи, изборна измама што како член на изборен орган го извршил работникот.

За дисциплински престап од ставот 1 на овој член се изрекува дисциплинска мерка:

- парична казна од 10% до 30% од едномесечниот износ на платата исплатена на работникот во месецот пред извршувањето на дисциплинскиот престап, во траење од еден до шест месеца;

- престанок на вработувањето кога настапиле штетните последици за Фондот, а притоа во дисциплинската постапка да не се утврдени олеснителни околности за работникот кој го сторил престапот.

6.1. Комисија за водење на дисциплинска постапка за дисциплински престап

Член 102

(1) Директорот на Фондот формира Комисија за водење на дисциплинска постапка за дисциплински престап (во натамошниот текст: Комисија) составена од претседател и два члена и нивни заменици. Еден член од Комисијата предлага репрезентативниот синдикат со поголем број на членови.

(2) Мандатот на Комисијата трае 2 (две) години со право на повторен избор.

(3) При формирањето на Комисијата се применува принципот на соодветна и правична застапеност на заедниците во Република Македонија.

Член 103

Комисијата од член 100 на овој колективен договор работи во полн состав, а предлогот го утврдува со мнозинство гласови.

Член 104

Директорот на Фондот во рок од 60 дена од денот на започнувањето на постапката, врз основа на предлог на Комисијата од членот 100 на овој колективен договор донесува решение за изрекување на дисциплинска мерка за дисциплински престап.

Член 105

Дисциплинската постапка не може да се поведе ако поминале шест месеци од денот кога непосредниот раководител, односно директорот на Фондот дознал за повредата на работната дисциплина неизвршување, несовесно и ненавремено извршување на работите и работните задачи.

Член 106

Дисциплинската постапка не може да се поведе ако поминале 12 месеци од денот кога е сторена повредата на работната дисциплина неизвршување, несовесно и ненавремено извршување на работите и работните задачи.

Член 107

Ако повредата на работната дисциплина неизвршување, несовесно и ненавремено извршување на работите и работните задачи повлекува и кривична одговорност, дисциплинската постапка за утврдување на одговорноста на работникот не може да се поведе по изминувањето на две години од денот на дознавањето за повредата.

Член 108

(1) Работникот може да биде времено отстранет од директорот врз основа на решение на директорот.

(2) Работникот може да биде времено отстранет од директорот во случаи кога против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата или е покрената дисциплинска постапка за дисциплински престап, а повредата или неизвршувањето се од таква природа што неговото натамошно присуство во Фондот, додека трае постапката, штетно ќе се одрази врз јавната служба, односно ќе го осуети или оневозможи утврдувањето на одговорноста за дисциплински престап.

(3) отстранувањето од ставот 2 на овој член трае до донесувањето на конечно решение во дисциплинската постапка.

(4) Додека трае временото отстранување работникот има право на плата во висина од 50% од платата што ја примал претходниот месец.

6.2. Начин на водење на дисциплинската постапка за дисциплински престап

Член 109

(1) Дисциплинската постапка против вработен во Фондот се покренува по предлог на непосредно претпоставениот раководител.

(2) По исклучок доколку вработениот нема непосреден раководител или доколку непосредниот раководител е отсутен подолго време, поради болест или други оправдани причини, предлогот за поведување дисциплинска постапка го поднесува непосредно повисокиот раководител (директор на сектор), односно директорот на Фондот.

Член 110

Предлогот за покренување дисциплинска постапка содржи:

1. име и презиме на вработениот;
2. опис на повредата на работната должност и на околностите под кои таа е сторена, како и времето и местото на извршување на повредата;
3. законскиот основ за покренување;
4. докази за постоење на повредата;
5. датум и потпис.

Член 111

(1)Предлогот за покренување на дисциплинска постапка се доставува до Директорот на Фондот.

(2)Директорот на Фондот предлогот за поведување на дисциплинска постапка, го доставува до претседателот и членовите на Комисијата.

(3)Комисијата во рок до 48 часа го доставува на одговор предлогот за покренување на дисциплинска постапка до вработениот за кој се смета дека ја злоупотребил службената должност и до синдикалната организација на ФПИОМ.

(4)Работникот во рок од 72 часа за кого е покрената дисциплинската постапка и синдикалната организација, го доставуваат одговорот на предлогот за покренување на дисциплинската постапка до Комисијата.

Член 112

Работникот против кого се води дисциплинската постапка има право да биде застапуван во дисциплинската постапка, од лице кое тој ќе го овласти да го застапува.

Член 113

(1)Претседателот на Комисијата закажува расправа на која ги повикува работникот кој ја сторил повредата и неговиот застапник доколку го има, подносителот на предлогот за покренување на дисциплинска постапка, сведоците, претставникот на синдикатот, а по потреба и други лица.

(2)Поканата за расправа се доставува најдоцна 5 дена пред почетокот на расправата, до сите повикани учесници од став 1 на овој член.

Член 114

(1)Поканата за расправа содржи:

- име и презиме на лицето кое се повикува;
- времето и местото на одржување на расправата;
- причината за повикување, и
- својство во кое се повикува лицето во постапката.

(2)Поканата за расправа се доставува лично на работникот против кого е покрената дисциплинската постапка, по правило во работните простории на Фондот во кој работникот работи, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот секојдневно доаѓа на работа.

Член 115

(1)Пред почетокот на расправата, претседателот на Комисијата утврдува дали се присутни сите повикани лица и го проверува нивниот идентитет.

(2)Расправата може да се одржи во отсуство на работникот против кого е поведена дисциплинската постапка и неговиот застапник доколку уредно биле повикани, а отсуствуваат од неоправдани причини.

Член 116

(1) Кога се исполнети условите за одржување на расправата, претседателот на Комисијата го објавува предметот на постапката и ја отвара расправата.

(2) Претседателот им дава збор на:

- подносителот на предлогот за покренување на дисциплинската постапка,
- работникот против кого е поведена дисциплинската постапка и неговиот застапник,
- сведоците, вештите лица и други учесници во постапката.

(3) Претседателот и членовите на Комисијата може да поставуваат прашања и да бараат објаснувања.

(4) Претседателот ги објавува заклучоците на Комисијата за одржувањето или одложувањето на расправата и се грижи за правилно водење на записникот од расправата.

6.3. Докази и изведување на докази

Член 117

(1) По изјаснувањето работникот против кого се води дисциплинската постапка, Комисијата пристапува кон изведување на предложените докази.

(2) Доказите се изведуваат со читање писмени извештаи, информации, изјави и други исправи или со сослушување на сведоците, а кога е потребно се одредува и вештачење. На расправата може да се изнесат и дополнителни докази.

(3) При расправата Комисијата се води од начелото на слободна оценка на доказите.

(4) Кога сведокот или вештите лица ќе бидат испрашани од претседателот и од членовите на Комисијата, прашања може да поставуваат и подносителот на предлогот, работникот и неговиот застапник.

Член 118

Во текот на постапката Комисијата е должна да побара мислење од репрезентативниот синдикат во кој членува работникот против кого се води дисциплинската постапка.

6.4. Завршни зборови

Член 119

(1) По изведувањето на сите предложени докази и утврдување на фактите, претседателот на Комисијата ги повикува, редоследно, подносителот на предлогот за покренување на дисциплинска постапка, работникот против кого се води постапката и неговиот застапник, доколку го има, да се обратат на Комисијата со завршни зборови, со кои се резимираат правните и фактичките аспекти на предметот, а потоа објавува дека расправата е завршена.

(2)Расправата по правило завршува во истиот ден кога е и започната.

(3)По завршувањето на расправата Комисијата пристапува кон советување и гласање по што на директорот на Фондот му предлага дисциплинска мерка, односно да го отфрли предлогот, односно да ја запре постапката.

6.5.Прекин на постапката

Член 120

(1)Постапката се прекинува, кога:

- некој од учесниците во расправата се наоѓа на подрачје кое поради поплави, други непогоди и слично, е отсечено од местото на одржување на расправата;

- работникот против кого се води постапката се разболел непосредно пред или додека трае дисциплинската постапка, што се докажува со отворено боледување од матичен лекар;

- Комисијата ќе одлучи да решава по некое претходно прашање или ќе побара од надлежен орган да достави веродостојни исправи и информации, за чие изготвување е потребно подолго време.

(2)За прекилот и продолжувањето на постапката Комисијата донесува посебен заклучок против кој не е дозволена жалба.

Член 121

(1)Прекилот на постапката има за последица да престанат да течат сите рокови определени за вршење на дејствија во дисциплинската постапка.

(2)За време на траењето на прекилот на постапката, Комисијата не може да превзема никакви дејствија во постапката, освен ако прекилот настанал по заклучувањето на главната расправа, во кој случај Комисијата може, врз основа на таа расправа, да предложи изрекување на дисциплинска мерка.

(3)Дејствијата што ги превзеле учесниците во постапката додека трае прекилот на постапката немаат никакво правно дејство. Нивното дејство почнува откако постапката ќе продолжи.

Член 122

(1)Постапката што е прекината од причините дадени во член 118 став 1 на овој колективен договор, ќе продолжи кога ќе престанат причините за прекилот.

(2)Роковите што поради прекилот на постапката престанале да течат, почнуваат да течат одново од денот кога Комисијата ќе донесе заклучок за продолжување на постапката.

6.6.Записник за текот на постапката

Член 123

(1)За дејствијата превземени во текот на расправата, записничарот води записник.

(2)Записникот содржи податоци за: составот на комисијата, записничарот, местото и времето на одржување на расправата, подносителот на предлогот за покренување на дисциплинската постапка, работникот против кого се води постапката и неговиот застапник доколку го има, законскиот основ на дисциплинскиот престап, битната содржина на исказите на работникот, сведоците и вештите лица доколку се повикани и доказите кои се изведени.

(3)Записникот го потпишуваат: претседателот, членовите на Комисијата и записничарот, подносителот на предлогот за покренување дисциплинска постапка и работникот против кого е поведена дисциплинската постапка, односно неговиот застапник.

(4)Доколку подносителот на предлогот за покренување на дисциплинската постапка или работникот против кого е покрената постапката, односно неговиот застапник одбијат да го потпишат записникот, ќе се внесат причините за одбивањето.

(5)Примерок од записникот му се предава на подносителот на предлогот за поведување на дисциплинска постапка и на работникот против кого е водена постапката, односно неговиот застапник.

6.7.Одлучување на комисијата

Член 124

(1)Доколку Комисијата констатира дека работникот не направил повреда на службената должност, му се доставува на директорот на Фондот образложен предлог, да го отфрли предлогот за покренување на постапката, односно истата да ја запре.

(2)Комисијата доставува образложен предлог за отфрлање на предлогот за покренување на постапката кога предлогот е недопуштен, ненавремен и поднесен од неовластено лице.

(3)Комисијата доставува образложен предлог за запирање на постапката кога предлагачот ќе го повлече предлогот за покренување на дисциплинската постапка.

Член 125

(1)Доколку Комисијата констатира дека работникот направил повреда на службената должност и дека е одговорен за направената повреда, му доставува на директорот на Фондот образложен предлог за соодветна дисциплинска мерка.

(2)Предлогот од ставот 1 на овој член содржи:

- вовед, во кој се наведува: составот на Комисијата, подносителот и бројот на предлогот и законскиот основ за покренување дисциплинска постапка;

- изрека, во која се наведува предлогот за изречената дисциплинска мерка, краткиот опис на повредата за која работникот е одговорен и законскиот основ за нејзиното предлагање;

- образложение, во кое се наведува кои факти и кои докази се утврдени, оценката на изведените докази и околности кои се земени во предвид при предлагањето на мерката, и

- деловоден број и потпис на претседателот и членовите на Комисијата.

Член 126

(1)За советувањето и гласањето на Комисијата се составува посебен записник.

(2)Записникот за советувањето и гласањето содржи податоци за: составот на Комисијата, записничарот, местото и времето на одржувањето на советувањето, текот на гласањето и предлогот на мерката, изречена од Комисијата.

(3)Издвоените мислења, доколку ги има, се приклучуваат кон записникот за советувањето и гласањето, ако не се венесени во самиот записник.

(4)Записникот за советување и гласање го потпишуваат сите членови на Комисијата и записничарот.

(5)Записникот за советувањето и гласањето ќе се затвори во посебна обвивка и на обвивката ќе се назначи дека записникот е разгледан.

6.8. Донесување на решение за изрекување дисциплинска мерка

Член 127

Решението за изрекување дисциплинска мерка содржи:

- вовед, во кој се наведува кој и кога го донел решението, по повод чија одговорност и во врска со чиј предлог;

- изреката во која се внесува видот на изречената дисциплинска мерка и краткиот опис на повредата за која работникот е одговорен;

- образложение, во кое се наведува кои факти и врз основа на кои докази се утврдени, каква е оценката на изведените докази и кои околности се земени во предвид при изрекувањето на мерката, и

- правна поука за заштита на правата.

Член 128

(1)Во дисциплинската постапка спрема работникот не може да се предложат и изречат повеќе дисциплински мерки.

(2) Доколку во извршените дејствија на службеникот има битија од повеќе дисциплински престапи, се цени тежината на сите дејствија заедно и се предлага една дисциплинска мерка која е предвидена во овој правилник.

Член 129

Против решението за изрекување дисциплинска мерка може да се поднесе приговор до Управниот одбор на Фондот, во рок од 8 дена од денот на врачувањето на решението на работникот.

6.9. Материјална одговорност

Член 130

(1) Работникот е одговорен за штетата која на работа или во врска со работата, намерно или од крајна небрежност ја превизвикал на Фондот.

(2) Директорот на Фондот формира Комисија за утврдување на материјална одговорност за работникот.

(3) Комисијата е составена од претседател и два члена и нивни заменици. Еден член од Комисијата предлага репрезентативниот синдикат со поголем број на членови.

(4) Мандатот на комисијата трае 2 (две) години со право на повторен избор.

(5) Во работата на Комисијата може да бидат вклучени и соодветни стручни лица во зависност од природата и карактерот на сторената штета, која ги избира самата комисија.

(6) При формирањето на Комисијата се применува принципот на соодветна и правична застапеност на заедниците во Република Македонија.

Член 131

(1) Директорот на Фондот во рок до 60 дена од денот на започнувањето на постапката донесува решение за надоместок на штета.

(2) Против решението до ставот 1 на овој член работникот има право на жалба во рок од 8 дена од денот на приемот на решението до Управниот одбор на Фондот.

(3) Постапката за утврдување на материјалната одговорност не може да се поведе, ако поминале 60 дена од денот кога непосредно претпоставениот дознал за тоа.

Член 132

Постапката за утврдување на материјалната одговорност не може да се покрене, ако од денот кога е сторена материјалната штета поминала една година.

Член 133

Ако работникот во рок од три месеци од конечноста на решението за надоместок на штета не ја надомести штетата, Фондот поведува постапка пред надлежниот суд.

Член 134

Ако работникот претпри штета на работа или во врска со работата, Фондот е должен да му ја надомести штетата согласно со закон.

Член 135

Одредбите од овој колективен договор кои се однесуваат на начинот и постапката за утврдување на дисциплинската одговорност се применуваат и на материјалната одговорност.

VII. ПРЕСТАНОК НА ВРАБОТУВАЊЕТО**7.1. Престанок на вработување по сила на закон****Член 136**

На работникот му престанува вработувањето:

- по спогодба;
- по негово барање;
- по сила на закон.

Член 137

На работникот му престанува вработувањето спогодбено, кога ќе склучи писмена спогодба за престанок на вработувањето со раководното лице на институцијата.

Член 138

(1) На работникот му престанува вработувањето ако поднесе писмено барање за престанок на вработувањето.

(2) Во случај на престанок на вработувањето по барање на работникот, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесување на барањето за престанок на вработувањето, освен ако работникот и директорот на Фондот поинаку не се спогодат.

Член 139

На работникот му престанува вработувањето по сила на закон, ако:

- ја загуби работната способност - со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност,
- му престане државјанството на РМ со денот на доставувањето на решението за отпуст од државјанство на РМ,

- му е изречена забрана за вршење професија, дејност или должност со денот на правосилноста на одлуката,
- биде осуден за кривично дело во врска со службената должност или друго кривично дело кое го прави недостоен како работник и за вршење на службата во институцијата со денот на врачувањето на правосилната пресуда,
- поради издржување на казна затвор во траење подолго од шест месеци со денот на стапувањето на издржување на казната,
- наврши 64 години старост.

Член 140

На работникот му престанува вработувањето и во случаите, ако:

- неоправдано отсуствува од работа најмалку три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година.

Член 141

(1) Решението за престанок на вработување на работникот го донесува директорот на Фондот.

(2) Решението за престанок на вработувањето се врачува лично на работникот, по правило во работните простории на Фондот во кои работникот работи, односно на адреса на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот секојдневно доаѓа на работа.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се објавува на огласната табла во Фондот. По изминувањето на три работни дена се смета дека врачувањето на решението е извршено.

Член 142

(1) Против решението за престанок на вработувањето работникот има право на жалба во рок од осум дена од денот на приемот на решението до Управниот одбор на Фондот.

(2) Одлуката по жалбата органот кој одлучува во втор степен ја носи во рок од 15 дена од денот на приемот на жалбата.

(3) Жалбата го одлага извршувањето на решението за престанок на вработувањето до донесувањето на конечното решение по жалбата.

VIII. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 143

(1) Заради остварување на правата од работен однос работникот има право да поднесе барање, односно приговор до органот утврден со овој колективен договор.

(2) Постапката по барањето, односно приговорот на работникот е итна.

(3) Работникот има право да присуствува во постапката пред надлежниот орган кој одлучува за поднесеното барање или приговор и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

(4)Работникот кој отсуствува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 3 на овој член, се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намали платата.

Член 144

(1)Работникот на кој со решение на Фондот му е повредено правото од работен однос, има право на жалба во рок од 8 дена од денот на приемот на решението до органот кој одлучувал во втор степен.

(2) Жалбата со пропратните списи се доставува до органот кој одлучувал во втор степен во рок од 8 дена од денот на приемот на жалбата.

(3) По поднесената жалба од ставот 1 на овој член органот кој одлучувал во втор степен донесува одлука во рок од 15 дена од денот на приемот на жалбата.

Член 145

(1) Работникот кој не е задоволен од конечната одлука донесена од органот кој одлучувал во втор степен има право во наредниот рок од 15 дена да бара заштита на своите права пред надлежниот суд.

(2) Работникот не може да бара заштита на правото пред надлежен суд ако претходно не барал заштита на правото пред органот кој одлучувал во втор степен, освен за правото на парично побарување.

IX.КОРИСТЕЊЕ НА ОБЈЕКТИТЕ ЗА ОДМОР И РЕКРЕАЦИЈА

Член 146

(1)Вработените во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија имаат право да ги користат објектите со кој располага Фондот на ПИОМ, а кој служат за одмор и рекреација.

(2) Цените на услугите, услугите и начинот на користење на објектите за одмор и рекреација ги утврдува директорот на Фондот на предлог на Комисија за одмор и рекреација.

(3)Вработените во Фондот на ПИОМ, објектите за одмор и рекреација може да ги користат во периодот од 01 јули до 31 август.

(4)Користењето на објектите не може да трае пократко од 10 дена.

Член 147

Комисијата од претходниот член е составена од претседател и четири членови, од кои претседателот и еден член се претставници на Синдикатот со поголем број на членови, а двајца членови се од Синдикатот со помал број на членови.

Член 148

(1) Одлуката за распишување на огласот за користењето на објектите за одмор и рекреација и одлуката за распоредот на користење на објектите за одмор и рекреација ја донесува Комисијата за одмор и рекреација.

- (2) Огласот за користењето на објектите се распишува најкасно до 20 мај, а одлуката за распоредот на користењето на објектите за одмор и рекреација се донесува најкасно до 10 јуни во тековната година.
- (3) По приговорите поднесени против решението на Комисијата за одмор и рекреација одлучува Директорот на Фондот на ПИОМ.

Х. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ И АРБИТРАЖА

Член 149

- (1) Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со Закон, Колективниот и Договорот за вработување.
- (2) Колективни работни спорови се споровите кои се во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на Колективниот договор, остварувањето на правото на синдикално организирање и штрајк.

Член 150

- (1) Споровите кои не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.
- (2) Помирувањето е процес во кои независна, трета страна определена од страните во спорот и помага во изнаоѓање на решение за спорот.
- (3) Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определите страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 151

- (1) Лицата помирувачи, односно арбитри, страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи, односно арбитри што ја утврдуваат самите.
- (2) Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување, односно арбитража.

10.1 Постапка за помирување (Мировен совет)

Член 152

- (1) Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирење и пред посебен мировен совет.
- (2) Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанување на спорот во кои предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.
- (3) По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од три дена.
- (4) Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член од Листата на помирувачи.
- (5) Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

(6) Во случај ако другата страна 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 153

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

Член 154

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

10.2 Постапка при арбитража

Член 155

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

(2) Арбитража можат да вршат еден или повеќе арбитри.

(3) Страните во спорот заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од листата на арбитри.

(4) Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од пет дена од приемот на предлогот.

(5) На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

(6) Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

Член 156

Индивидуалните и колективните работни спорови се рашаваат и по пат на мирее согласно со Закон.

Член 157

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.

Член 158

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

Член 159

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма. Со донесените решенија при усогласувањето се дополнува или изменува овој Колективен договор.

Член 160

- (1) Ако постапката за усогласување е неуспешна, спорот се решава пред арбитражен совет кој спорот треба да го реши во рок од 60 дена.
- (2) Бројот на членовите на арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по 2 арбитри, а претседателот го именуваат арбитрите спогодбено.
- (3) Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.
- (4) Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен насллов.

XI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 161

- (1) Овој колективен договор се склучува на пет години со можност истиот да се продолжи со спогодба.
- (2) Секој од учесниците може да го откаже важењето на овој колективен договор. Откажувањето се соопштува на другиот учесник најмалку 3 месеци пред денот на откажувањето.

Член 162

- (1) Секој учесник може да предложи измени и дополнувања на овој колективен договор.
- (2) Предлогот за измени и дополнувања во писмена форма се доставува до другите учесници кои се должни да се изјаснат во рок од 30 дена. Во случај, ако другите учесници не го прифатат или не се изјаснат по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесниците-предлагачите можат да започнат постапка пред арбитражниот совет.
- (3) Со цел за мирно решавање на спорот од страна на претставниците на репрезентативните синдикати се формира Одбор за преговори составен од 5 члена, од кои 3 претставници од Синдикалната организација на Фондот на ПИОМ и 2 претставници од Независниот синдикат.

Член 163

- (1) За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.
- (2) Комисијата од став 1 на овој член ја следи примената на договорот и за тоа ги известува потписниците на договорот, дава иницијативи за измени и дополнувања на договорот и дава толкувања на одредбите на овој Колективен договор. Секој од учесниците во овој Колективен договор именува по три члена во комисијата од став 1 на овој член кои имаат мандат од 5 години.

Член 164

(1)Одредбите од член 62 до 64 од глава 4 на овој договор ќе се применуваат после донесувањето на Одлуката за организација на работата и систематизација на работните места во Стручната служба на Фондот.

(2)Одлуката од став 1 на овој член усогласена со Законот за јавни службеници работодавачот е должен да ја донесе во рок од една година.

(3)Доколку со посебен закон се утврдат платите на работниците, а се поповолни, одредбите ќе бидат директно применети и за работниците во Фондот на ПИОМ согласно закон.

Член 165

(1)Ако со закон се утврдат нови основи за престанок на вработувањето (отказ поради структурални и слични промени) директорот на Фондот не може да донесува решение за престанок на вработувањето додека со анекс на колективниот договор не се утврдат критериуми.

(2)Критериумите од став 1 на овој член заеднички ќе ги утврдат директорот на Фондот и репрезентативниот синдикат на Фондот на ПИОМ.

Член 166

(1)Колективниот договор го склучуваат претседателите на репрезентативните синдикати како овластени лица и директорот на Фондот на ПИОМ.

(2) Колективниот договор влегува во сила и ќе се применува доколку истиот биде потпишан од само еден репрезентативен синдикат.

(3)Овој колективен договор се евидентира кај Синдикатот на управа, правосудство, општествени организации и здруженија на граѓани на РМ (Синдикат на УПОЗ на РМ) и Синдикатот на КСС.

Член 167

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе биде објавен на Огласната табла во Фондот на ПИОМ.

ФОНД НА ПЕНЗИСКОТО И ИНВАЛИДСКОТО
ОСИГУРУВАЊЕ НА МАКЕДОНИЈА
ДИРЕКТОР,
Исни Јакупи

ОО НА СИНДИКАТОТ НА ПИОМ
ПРЕТСЕДАТЕЛ,
Ицо Лазаревски

НЕЗАВИСЕН СИНДИКАТ
ПРЕТСЕДАТЕЛ,
Лидија Стаменкова
