

ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за приватниот сектор
од областа на стопанството
(пречистен текст)

for the Private Sector Economy
(consolidated text)

GENERAL COLLECTIVE AGREEMENT

ОРГАНИЗАЦИЈА
НА РАБОТОДАВАЧИ
НА МАКЕДОНИЈА



СОЈУЗ
НА СИНДИКАТИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА



ОРГАНИЗАЦИЈА
НА РАБОТОДАВАЧИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА

СОЈУЗ
НА СИНДИКАТИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА

ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
за приватниот сектор од областа на стопанството
(пречистен текст)

Скопје, 13.05.2014 година

Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија, на 13.05.2014 година, утврдија пречистен текст на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Пречистениот текст на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, ги опфаќа: Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, пречистен текст („Службен весник на Република Македонија“ бр. 150/12) и Спогодбата за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Службен весник на Република Македонија,, бр. 189/13)

ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст)

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 во стопанството на РМ, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот сектор.

Член 3

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други права и обврски, покрај утврдените со закон и овој колективен договор.

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и поголеми права на работниците од оние утврдени со закон или со овој колективен договор.

1. Забрана на дискриминација

Член 4

Во случаите на дискриминација, утврдени со закон, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

Член 4-а

Забранет е кој било вид на вознемирување на работно место. Работникот има право на заштита од вознемирување на работното место. Случаите на забрана на психичко вознемирување на работно место се утврдуваат согласно закон и колективен договор.

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 5

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Член 6

Случаи кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- смртен случај на член на потесното семејство;
- елементарна непогода (пожар , поплава и сл);
- други случаи предвидени со колективен договор или договор за вработување.

1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 7

Посебните услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи; работно искуство; посебна здравствена состојба; психо-физички и физички способности и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот.

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

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 и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа
- 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 неопходни работи;
- во други случаи утврдени со колективен договор.

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 една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

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.

IV. ПРОБНА РАБОТА, ПРИПРАВНИЧКИ И ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ

Член 9

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- за работи од I до III група сложеност, до два месеци
- за работи од IV до V група сложеност, до четири месеци.
- за работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го утврдува работодавачот.

Член 10

Начинот на организирањето и спроведувањето на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со друг закон не е поинаку решено.

Член 11

Со договорот за волонтерски стаж може да се утврди правото на волонтерот на надомест на трошоци за превоз и исхрана.

V. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот

1.1. Откажување на договор за вработување од лични причини и причини на вина

Член 12

Со колективен договор на ниво на дејност се уредуваат случаите на однесување, на недостаток на знаење или можности, неисполнување на посебните услови определени со Закон како и кршењето на работниот ред и дисциплина и неисполнувањето на работните обврски од страна на работникот кои доведуваат до откажување на договорот за вработување.

Специфичностите на одредени работни места кои не се уредени со колективен договор на ниво на дејност може да се доуредат со колективен договор на ниво на работодавач.

1.2 Откажување на договорот за вработување поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини - деловни причини

Член 13

Критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини - деловни причини, се утврдуваат со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел или на ниво на работодавач.

Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Член 14

Работникот во случај на отказ согласно член 100 од Законот за работните односи има право на испратнина во висина утврдена согласно член 97 од Законот за работните односи, како и на обештетување најмалку во висина на изгубената нето плата на работникот за време на отказниот рок.

VI. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

1. Плата

Член 15

Работникот има право на заработувачка - плата, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување.

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од пресметковната вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата) утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел.

Платата е составена од:

- основна плата;
- дел од плата за работна успешност, и
- додатоци

1.1 Основна плата

Член 16

Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место (стручна подготовка, стекнати вештини, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи според договорот за вработување се множи со пресметковната вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата).

Основната плата не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон.

Член 17

Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност се утврдува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач (досегашна најниската плата).

Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на ниво на гранка, односно оддел, најмалку еднаш годишно, односно по секое усогласување.

При утврдување на пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ќе се поаѓа особено од: трошоците на живот; економските можности; општото ниво на платите на дејноста; нивото на продуктивноста, економичноста и рентабилноста; социјалните давања и други економски и социјални фактори.

Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ќе се усогласува со кумулативното движење на трошоците на живот во однос на декември од претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика со важност на почетокот на периодот.

Член 18

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето, врз основа на изготвената програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми врз основа на согласност од синдикатот може да утврди отстапување од пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност, со тоа што намалувањето на пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Со колективен договор на дејност, можат да се утврдат и други објективни околности кои битно ги нарушуваат тековите на репродукцијата, со што отстапувањето може да биде и поголемо од утврденото во ставот 1 на овој член.

Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност за одделни групи на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на ставовите 1 и 2 на овој член, во рок од 6 месеци по надминувањето на тешкотиите.

Член 19

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група	Коефициент на сложеност
I - Едноставни, повторливи и разновидни работи.....	1,00
II - Помалку сложени, повторливи и разновидни работ.....	1,20
III - Сложени, разновидни, повторливи и со повремена појава на нови работи.....	1,30
IV - Посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност.....	1,50
V - Посложени, разновидни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност.....	1,70
VI - Значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност	1,90
VII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност.....	2,30
VIII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност.....	2,70
IX - Најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи.....	3,00

Член 20

Со колективен договор на ниво гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на степени на сложеност во рамките на претходниот член како и повисоки степени на сложеност за типични работни места.

Со колективен договор или со акт на работодавачот се врши распоредување на работите во поделни степени на сложеност.

1.2 Дел од плата за работна успешност

Член 21

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: домаќински однос; обем; квалитет; креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност; заштеди во процесот на работење; ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други утврдени со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.

Резултатите од работењето на работникот ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, (немање на струја и други енергенси, дефект на машините и немање на суровини или други објективни причини утврдени со колективен договор на ниво на работодавач), има право на основната плата.

Член 22

Во случај кога 50% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

1.3 Додатоци

Член 23

Основната плата на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

- Работни задачи во чие извршување работникот е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, бучава, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

- При работни задачи во кои согласно прописите работникот употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

- Работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија);

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето по тој основ не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови на работа.

Со колективен договор на ниво на работодавач, со методологија, се вреднуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места.

Член 24

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- прекувремена работа35%
- работа ноќе.....35%
- работа во три смени5%
- работа во ден на неделен одмор50%

За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надомест на платата што му припаѓа кога во тие денови не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%.

Додатоците, меѓусебно не се исклучуваат .

Правото на зголемен надоместок по основ на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно проведено работно време во смени.

Член 25

Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.

Член 26

Работодавачот може, доколку не организирал исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

2. Дел за деловна успешност

Член 27

На работникот може да му се исплати и дел по основ на деловна успешност на работодавачот.

3. Надоместоци на плата

Член 28

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- боледување - за време на привремена неспособност за работа
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- од работа слободни денови;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со потребите на работодавачот;
- синдикално образование во договор со работодавачот;
- време на отказан рок;
- и други случаи утврдени со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Во случаите од претходниот став на работникот, му припаѓа надомест на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци, доколку со закон поинаку не е определено.

Доколку работникот во тој период не примал плата му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

Член 29

(се брише).

Член 30

За време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 31

За време на временна неспособност за работа до 15 дена работникот има право на надомест на плата во висина од 70%, а над 15 почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови од 90% од основицата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90% од основицата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот.

Член 32

Надоместокот на плата на работникот за време на прекин на работниот процес од деловни причини изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Член 33

Инвалид на трудот остварува посебна заштита и права во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, колективниот договор на ниво дејност и на ниво на работодавач.

Член 34

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни дена.

Работникот ќе се стекне со право на надомест од плата само во случај ако легитимноста на штрајкот е во согласност со актот на соодветниот синдикат, односно ако добие легитимност од соодветниот синдикат.

4. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 35

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа, утврдени со закон и колективен договор и тоа:

- дневници за службени патувања во земјата во висина од најмалку 8% од основицата;

- дневници за службени патувања во странство согласно колективен договор на ниво на работодавач, или акт на работодавач, но не помалку од Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;

- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.), во висина утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач;

- надомест за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата, надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;

- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;

- надомест на трошоците при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;

- Регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата .

- во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици;

- во случај на смрт на сопруг, сопруга, деца и родители кои живеат во иста семејна заедница, на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 основици;

- за јубилејна награда во висина на основицата - за најмалку 10 години работа кај ист работодавач;

- при заминување во пензија најмалку двократен износ од основицата;

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа. Трошоците за исхрана може да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

На работникот му се исплатуваат и други надоместоци согласно колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

5. Останати видови на надоместоци

Член 35-а

Работникот има право на надомест по основ на придонес од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот кој се утврдува со договор склучен помеѓу работникот и работодавачот.

Член 35-б

За непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување согласно колективен договор на ниво на дејност или на ниво на работодавач се исплатува надоместок во висина од основицата .

Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Член 35-в

Со колективен договор на ниво на дејност или на ниво на работодавач може да се утврди правото и висината на новогодишниот надоместок .

Член 35-г

Работодавачот може на работникот да му исплати надоместок во случај на потешки последици од елементарни непогоди, најмалку во висината на една основица.

Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци .

Член 35-д

На работникот може да му се исплатуваат и други надоместоци согласно колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

VII. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 36

Почетокот, распоредот и завршетокот на работното време, го утврдува работодавачот, односно работоводниот орган во согласност со закон, акт на органот од државната управа од соодветната област, колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат исклучително тешките услови на работното место според кои работното време пократко од 40 часа неделно, ќе се смета за полно работно време, но не пократко од 36 часа неделно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно.

Член 37

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, се утврдуваат случаите во кои работникот е должен на барање на работодавачот да врши работи преку полното работно време (прекувремена работа).

VIII. ПАУЗИ И ОДМОРИ

1. Можности на поинакво уредување на работното време со колективен договор

Член 38

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, се определува временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе и во просечно минимално траење на дневниот и неделниот одмор во случај на сменско работење.

1.1 Привремен принуден одмор

Член 39

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач се уредуваат причините, условите и постапката за воведување на привремен принуден одмор.

3. Определување на траењето на годишниот одмор

Член 40

Работникот има право на годишен одмор во текот на една календарска година во траење од најмалку 20 до 26 работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на:

1. времето поминато во работен однос;
2. сложеноста на работите на работното место;
3. условите за работа;
4. здравствената состојба на работникот;
5. работник помлад од 18 години

Доколку работникот го надминува максимумот по основ на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор, стекната по ставот 2, точките 4 и 5 од овој член, може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други критериуми со кои ќе се определува должината на траењето на годишниот одмор.

Член 41

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел се определува траењето на годишниот одмор над 26 работни дена, за работниците кои работат во исклучително тешки услови за работа.

4. Платен одмор

Член 42

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во следните случаи:

- за склучување на брак..... 3 дена
- за склучување брак на дете..... 2 дена
- за раѓање или посвојување дете..... 2 дена
- за смрт на сопружник или дете..... 5 дена

- за смрт на родител, брат, сестра..... 2 дена
- за смрт на родител на сопружник..... 2 дена
- за смрт на дедо или баба..... 1 ден
- за полагање на стручен или друг испит
за потребите на работодавачот до..... 3 дена
- за елементарни непогоди до..... 3 дена

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 43

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

- за нега на член на семејство;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Одлука за отсуство од став 1 на овој член, донесува работодавачот или лицето кое тој ќе го определи во согласност со потребите на процесот на работата.

IX. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 44

Со колективен договор на ниво на работодавач, се определуваат случаи на штетни дејствија на работникот за кои се утврдува висината на паушалното обештетување, како и начинот и условите за намалување или простување на плаќањето на обештетувањето.

Х. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 45

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

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

Член 46

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 определиле страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 47

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

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

1. Постапка за помирување (мировен совет)

Член 48

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

Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна, најдоцна во рок од 5 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 3 дена.

Страните во спорот, во Мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат треттиот член на Мировниот совет од Листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со Мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање на 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 49

Постапката за помирување, страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 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 50

Со колективен договор на ниво на работодавач, може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

2. Постапка пред арбитража

Член 51

Во случај на колективен работен спор, било која од страните во спорот, може да поднесе предлог за постапка пред арбитража во рок од 8 дена од денот на настанувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитрари.

Страните во спорот, заеднички го избираат арбитерот или арбитрарите од Листата на арбитрари.

Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

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

Постапката пред арбитража завршува во рок од 15 дена од денот на настанувањето на спорот.

XI. ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 52

Работодавачот најмалку еднаш годишно или по потреба, обезбедува информирање на работниците за прашања кои се од значење за нивната економска и социјална положба.

Информирањето се врши на начин соодветен на информацијата што треба да се пренесе и може да се однесува за сите или за одредена група вработени.

Информирањето може да биде: писмено или усно, преку овластен претставник.

Член 52-а

Консултирање значи размена на мислења и воспоставување на дијалог меѓу претставниците на синдикатот, односно работниците и работодавачот секогаш кога е потребно во случаите утврдени со закон, а особено за економската состојба, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски, во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво, како и кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања.

Член 52-б

На ниво на работодавач синдикатот избира или именува претставник за информирање и консултирање .

За избраниот или именуваниот претставник, синдикатот го информира работодавачот.

XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 53

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорните страни во однос на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот, се уредуваат со колективен договор, односно акт на работодавачот.

XII-A. ПРЕТСТАВНИК НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Член 53-a

Претставникот за безбедност и здравје при работа го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир на мнозинскиот синдикат по предлог на синдикатот .

Бројот на претставниците зависи од бројот на вработените во претпријатието, согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 54

Работодавачот е должен да создаде услови за извршување на активностите на Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работниот однос, утврдени со закон и колективен договор.

Активноста на Синдикатот во согласност со став 1 од овој член, не може да се спречи со акт на работодавачот.

Член 55

На барање на Синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работни-

ците) и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката на донесување одлуки и решенија, што имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на работниците.

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот или од него овластено лице и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на Синдикатот.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 56

Работодавачот ја пресметува и уплатува синдикалната членарина од нето платата на работникот согласно Одлуката на Синдикатот.

Работодавачот обезбедува стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на Синдикатот.

Член 57

Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос.

Како синдикален претставник, се сметаат и функционерите во синдикатот, кои се вработени кај работодавачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски.

Посебната заштита на синдикалниот претставник трае за време на неговиот мандат и две години потоа.

Член 58

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на привремен принуден одмор;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 59

Со одлука на Синдикатот, се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на извршните одбори во основните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 60

Работодавачот е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на функциите на Синдикатот и синдикалното образование и оспособување.

Начинот, времето и условите на ослободување од работа на синдикалниот претставник, се уредуваат со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Член 61

Член на Синдикатот кој е избран, односно именуван во органите на Синдикатот, чие вршење на функцијата бара привремено да престане да работи кај работодавачот, има право, по престанување на функцијата што ја вршел, во рок од 5 дена, да се врати кај работодавачот на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот.

XIV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 62

Кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на прекршувањето на некое негово право утврдено со закон, колективен договор и договор за вработување, или за остварување на истото, работодавачот е должен да соработува со синдикалните претставници за спогодбено решавање на настанатиот спор.

Член 63

Работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање во втор степен и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

Работникот кој отсуствува од работа заради присуство во постапката кај органот од ставот 1 на овој член, се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

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

1. Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 64

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 рокот од ставот 2 на овој член, учесникот - предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 65

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

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира Комисија за усогласување.

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

Членовите на Комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови, учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на колективниот договор.

2. Следење на примената на колективниот договор

Член 66

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 ставот 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

3. Толкување на колективниот договор

Член 67

Комисијата од членот 66 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

XVI. ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 68

Овој колективен договор може да се откаже три месеци пред истекот на неговата важност.

Откажувањето на овој колективен договор се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето.

Другата страна, на предлогот за откажување на колективниот договор, е должна да одговори или да ја започне постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

Член 69

Доколку во рокот од членот 67 ставот 3 страната не се произнесе, се продолжува важноста на колективниот договор, најдолго 3 месеци од денот на приемот на писмениот отказ.

XVII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 70

Спогодбата за изменување и дополнување на овој колективен договор објавена во Службен весник на РМ бр. 189 /13 ,стапува во сила од 1.1.2014 година .

Измените и дополнувањата содржани во спогодбата и сите останати одредби на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството продолжуваат да важат 2 години од денот на објавувањето на измените и дополнувањата во Службен весник на РМ .

Важењето на овој колективен договор, се продолжува доколку страните склучат Спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

Член 71

Овој колективен договор и сите негови изменувања и дополнувања, како и неговото откажување се доставуваат за регистрација до Министерството за труд и социјална политика, пред нивното објавување во „Службен весник на РМ“.

Член 72

Печатењето, објавувањето и умножувањето на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството може да се изврши само со писмена согласност на потписниците на овој колективен договор.

Член 73

Овој колективен договор (пречистен текст) ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на РМ“.

Скопје, 13. 05. 2014 година

ОРГАНИЗАЦИЈА
НА РАБОТОДАВАЧИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА
Претседател,
Ангел Димитров

СОЈУЗ
СОЈУЗ НА СИНДИКАТИТЕ
НА МАКЕДОНИЈА
Претседател,
Д-р Живко Митревски

EMPLOYERS' ORGANIZATION
OF REPUBLIC OF MACEDONIA

FEDERATION OF TRADE UNIONS
OF MACEDONIA

GENERAL COLLECTIVE AGREEMENT
for the Private Sector Economy
(consolidated text)

Skopje, 13.05.2014

The Federation of Trade Unions of Macedonia and the Employers' Organization of Republic of Macedonia hereby adopted the consolidated text of the General Collective Agreement for the Private Sector Economy on May 13th 2014.

The consolidated text of the General Collective Agreement for the Private Sector Economy comprises the following: General Collective Agreement for the Private Sector Economy, the consolidated text („Official Gazette of Republic of Macedonia“ No. 150/12) and the Agreement on Amending the General Collective Agreement for the Private Sector Economy („Official Gazette of Republic of Macedonia“ No. 189/13).

**GENERAL COLLECTIVE AGREEMENT
for the Private Sector Economy
(consolidated text)**

I. GENERAL PROVISIONS

Article 1

This Collective Agreement shall further regulate, in accordance with the law and other acts, the rights, responsibilities and liabilities of the signatories, parties to this Agreement, especially with reference to the signing, scope, and termination of the employment contract, and other labor-related issues or labor relations in the private sector economy of the Republic of Macedonia, including the manners and procedure of settlement of mutual disputes.

Article 2

This collective agreement is to be applied directly and is compulsory for all employees and employers in the private sector.

Article 3

Other rights and obligations, in addition to those stipulated by law and this collective agreement can be further regulated by collective agreements on branch, i.e. sectoral level, or at the employer level.

The collective agreements on branch, that is, sectoral or employer level can only provide for wider scope of rights for workers than those provided for by law or this Collective Agreement.

1. Prohibition of discrimination

Article 4

In cases of discrimination, as stipulated by law, a candidate for employment or a worker shall have the right to seek award of damage in accordance with the Law on Obligations.

Article 4-a

Any form of workplace harassment is hereby prohibited. Each worker has the right to protection from workplace harassment. Cases of prohibition of workplace harassment shall be hereby identified in accordance with the law and collective agreement.

II. EMPLOYMENT CONTRACT

Article 5

By signing the Employment Contract, employment relationship shall be concluded between a worker and an employer.

Article 6

Justified reasons for the worker's absence from work on the first day when the employment contract enters into force shall be:

- sickness;
- death of close family member;
- natural disaster (fire, flood etc.);
- other cases stipulated by collective agreement or employment contract.

1. Special conditions for concluding employment contract

Article 7

If deemed indispensable for the execution of works at a certain workplace, special conditions can be stipulated as conditions for employment.

Special conditions for employment can especially be considered: professional education and training, special skills and expertise for execution of certain tasks; work experience; special health conditions; psychological and physical capabilities and other specific conditions determined by collective agreement on branch or sectoral level, on employer level or by a written act of the employer.

III. RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYEE

Article 8

A worker shall be obliged to execute other tasks than those provided for in his/her employment contract, in conformity with the worker's educational background, based on a written act issued by the employer, as long as necessary, but no longer than 2 months, only in the following cases:

- replacement of an absent worker;
- increased volume of work;
- reduced volume of work on his/her work post;
- in case of disasters or direct threats thereof, and when deemed necessary for removal or prevention of consequences from natural or manmade disasters;
- completion of already started process, the interruption of which, considering the nature of works, could cause material losses;
- prevention of spoiling of raw or ready materials, that is, removal of defects on equipment and working materials;
- completion of urgent and vital activities;
- other cases set forth by collective agreement.

A worker shall be obliged to execute other tasks than those provided for in his/her employment contract, but fits with the worker's educational background, based on a written act issued by the employer, as long as necessary, but no longer than year only in case of replacement of absent worker who is on longer sick leave.

A worker shall be entitled to salary equal to his/her or the salary more favorable to him/her in all cases when executing other work tasks than those provided for by his/her employment contract.

IV. PROBATIONARY WORK, APPRENTICESHIP AND VOLUNTEER WORK

Article 9

When concluding an employment contract, the worker and the employer can agree on probationary work.

The duration of the probationary period for specific work tasks shall be:

- for tasks of complexity group I to III, up to 2 months;
- for tasks of complexity group IV to V, up to 4 months;
- for tasks of complexity group VI to IX, up to 6 months.

The discharge and assessment process of the probationary work shall be determined by the employer.

Article 10

The manner of organizing and accomplishment of the probationary work shall be regulated by collective agreement at branch or sectoral level, or at the employer level, unless otherwise stipulated by another law.

Article 11

The agreement for volunteer work can additionally provide for the right of the volunteer to food and travel allowance.

V. TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

1. Termination of the Employment Contract by notice of the employer

1.1 Termination of the Employment Contract due to personal reasons or guilt

Article 12

The collective agreement on branch level shall further stipulate the cases of conduct, lack of knowledge or possibilities, failure to meet the special conditions determined by law, as well as breach of work order and discipline and failure to meet work responsibilities by the worker, which leads to termination of the employment contract.

The specifics of some workplaces which are not provided for by collective agreement at the branch level can be further regulated by collective agreement at employer level.

1.2 Termination of Employment Contract due to economic, organizational, technological, structural or similar reasons – business reasons

Article 13

The criteria on the structure of workers whose employment shall be terminated due to economic, organizational, technological, structural and similar reasons, referred to as business reasons, shall be stipulated by collective agreement at branch that is sectoral, or employer level.

2. Termination of employment agreement by the worker

Article 14

According to article 100 of the Labor Relations Law, in case of dismissal, the worker is entitled to severance in the amount set forth by Article 97 of the Labor Relations Law, as well as to compensation of damage in the amount of at least one net salary in the notice period.

VI. SALARY AND BENEFITS

1. Salary

Article 15

A worker is entitled to remuneration, i.e. salary, in accordance with the law, collective agreement and employment contract.

The worker's salary for full time service and normal performances shall not be lower than the calculation value of a coefficient unit (earlier known as the lowest wage) stipulated by the collective agreement on branch or sectoral level.

A salary shall consist of:

- basic salary;
- part of the salary work efficiency; and
- allowances.

1.1 Basic salary

Article 16

The basic salary shall be determined based on the workplace demands (educational background, skills acquired, complexity and level of responsibility at the workplace), and shall be determined by multiplying the calculation value of a coefficient unit (earlier known as the lowest wage).

The base salary shall not be lower than the minimal wage stipulated by Law.

Article 17

The calculation value of a coefficient unit for the lowest complexity group shall be stipulated by branch, i.e. sectoral collective agreements, or by collective agreements at the employer level (earlier known as the lowest wage).

The calculation value of a coefficient unit for the lowest complexity group shall be determined and published by the signatories of branch, i.e. sectoral collective agreements, at least once a year, or upon every harmonization.

When determining the calculation value of a coefficient unit for the lowest complexity group, the following should especially be taken into consideration: living costs, financial possibilities, general level of the salaries in the industry, productivity level, cost-effectiveness, social expenses and other economic and social factors.

The calculation value of a coefficient unit for the lowest complexity group shall be harmonized with the accumulated trends of living costs compared to the month of December of the previous year, according to data of the State Statistical Office, valid before the period begins.

Article 18

Employer having business difficulties, based on a prepared program for overcoming the problems concerned, and with consent of the trade union, can introduce derogation from the calculation value of a coefficient unit for the lowest complexity group, whereby the derogation shall not exceed 20% and 6 months in duration.

Other objective circumstances which notably disrupt business operation trends can be stipulated by the branch collective agreement, based on which the derogation can exceed the limits set forth in paragraph 1 of this Article.

The employer is further obliged to pay workers the difference between the calculation value of a coefficient unit for the lowest complexity group to all complexity groups and the reduced salary referred to in paragraphs 1 and 2 of this article, within 6 months after overcoming the financial difficulties.

Article 19

The workplaces are grouped in complexity groups as follows:

Group:	Complexity coefficients:
I – simple, repeating, diverse work tasks	1.00
II – less simple, repeating, diverse work tasks	1.20
III – complex, diverse, repeating works tasks, with occasional occurrence of new work tasks	1.30

IV – more complex, diverse work tasks requiring independence and initiative.....	1.50
V – more complex, diverse work tasks requiring great independence and initiative	1.70
VI – significantly complex work tasks requiring independence and initiative.....	1.90
VII – Very complex work tasks requiring independence, creativity and initiative.....	2.30
VIII – Very complex work tasks requiring independence, creativity, initiative and specialization.....	2.70
IX – Extremely complex, specialized, creative and independent work tasks.....	3.00

Article 20

Other groups of complexity levels, within the frameworks of the preceding Article, may be stipulated by collective agreement on branch or sectoral level and on employer level, including higher degrees of complexity for typical job posts.

Assignment of the work in different complexity levels shall be made through collective agreement or act of the employer.

1.2 Part of the salary for work efficiency

Article 21

Criteria for measuring work efficiency are: diligence, quantity, quality, creativity and inventiveness, achieved productivity, economical work, savings in work process, effectiveness and use of work materials and working time, including other criteria provided for by branch collective agreement or employer collective agreement.

Work success is measured, i.e. evaluated for individuals or groups of workers, according to pre-determined criteria and measures made known to the worker before starting work.

Work results shall be measured or evaluated by the worker who leads and organizes the work process.

In case worker fails to achieve work results due to reasons not depending on the worker, (power failure, defects of equipment or lack of raw materials or other objective reasons determined by the collective agreement on employer level), he/she is entitled to basic salary.

Article 22

Should 50% of workers fail to meet the designated norms and requirements, the trade union can initiate proceedings for their review.

1.3 Allowances

Article 23

Worker's basic salary shall be increased in cases when worker works in conditions harder than normal ones for the concerned job post, and especially for:

- Work tasks requiring exposure to unfavorable environmental influences (smoke, soot, hot ashes, dust, humidity, high or low temperatures, noise, bright artificial light, work in dark spaces or in spaces with inappropriate colored light);
- Work tasks which, in accordance with regulations, require the worker to use protective equipment such as: protective shoes, masks, dust protection masks, fresh air supply devices, or other protective means;
- Work task where the worker is exposed to special hazards (fire, flood, explosion);

Reference to the harder working conditions at concerned job post shall be made in the branch or employer collective agreement, and the salary allowance for reasons of job difficulty shall not depend of the worker's salary and shall be equal in amount for all employees working in the more difficult working conditions made reference to.

The collective agreement at employer level shall set forth methodology for evaluating harder working conditions vis-à-vis the normal ones.

Article 24

The basic salary of a worker shall increase per hour at least by:

- overtime work35%
- night work35%
- work in 3 shifts5%
- work during rest day50%

Worker is entitled to compensation for work on holidays and non-working days as stipulated by law in the amount equal to the salary increased by 50% paid for the holidays and non-working days worked.

Additional allowances are not mutually excluded.

The right to increased compensation for work in 3 shifts shall be exercised for the effectively spent working time in three shifts.

Article 25

The basic salary of a worker increases by 0,5 % for each year of work experience.

Article 26

In case arrangements are not made by employer for provision of food for workers or for organized transport from/to work, an employer can increase workers' salary by amount determined in agreement with the trade union.

2. Business efficiency payment

Article 27

A worker can also receive payment on basis of business efficiency of the employer.

3. Salary benefits

Article 28

An employer shall pay workers salary compensation in cases of:

- sick leave – during temporary incapacity to work
- annual leave
- paid extraordinary leave
- time of temporary work cessation of work due to employer reasons
- holidays and non-working days stipulated by law or other regulation
- free days from work
- education, training and requalification for the needs of the employer, i.e. for obtaining necessary qualification in accordance with employer needs
- trade union education, in agreement with the employer
- dismissal notice period
- other cases provided for by collective agreement at branch or employer level.

In cases referred to in the paragraph above, a worker is entitled to salary in the amount of his/her average salary from the last 12 months, unless otherwise specified by law.

If a worker has not received salary in the given period, he/she is entitled to allowance in amount of a minimum wage.

Article 29

(deleted)

Article 30

During apprenticeship, worker is entitled to at least 70% of the minimum wage for the relevant complexity level as stipulated for the job post the apprentice is being trained for.

Article 31

During temporary incapacity to work up to 15 days, a worker has the right to salary compensation in amount of 70%; whereas over 15 days, starting with the first to the last day of sick leave, he/she is entitled to 90% of the basic salary as stipulated by law; and to salary compensation of 90% of the basic salary in cases provided for by law when the sick leave above 30 days is paid by the employer.

Article 32

The salary compensation during temporary work cessation for business reasons is 70% of worker's salary for period up to 3 months of the running year.

Article 33

Worker with work-related disability is entitled to special protection and rights in accordance with disability insurance regulations, branch collective agreement and collective agreement at the employer level.

Article 34

During strike organized due to breach of the labor rights provided for by law, collective agreement and employment contract: 3 unpaid salaries, unpaid contributions and allowances, non-signing of collective agreement and inadequate working conditions, an employer shall pay workers salary compensation in amount of 60% of the basic salary of the worker for period of 5 days.

A worker shall become eligible for the compensation only if the legitimacy of the strike is in accordance with the trade union act, i.e. with the consent of the relevant trade union.

4. Compensation of work-related expenses

Article 35

A worker is entitled to remuneration for the following work-related expenses, as stipulated by law and collective agreement:

- per diems for business trips in the country in the amount of at least 8% of the basic wage;

- per diems for business trips abroad in accordance with collective agreement at employer level or employer's act, but no lower than the amount stipulated by the Decree for Expenses for Business Trip and Moving Abroad which are recognized as running costs to administration bodies;

- field work allowance depending of the work conditions (accommodation, food, etc.) in amount determined by branch or sectoral collective agreement, or employer collective agreement,

- allowance for separate life from the family, in amount determined by branch or employer collective agreement, but no less than 60% of the basic wage, shall be paid in cases the worker is deployed, i.e. referred to work outside the company seat or outside his/her permanent residence;

- allowance for using worker's own vehicle for the needs of the employer, in amount of 30% of the price of fuel per liter for every kilometer;

- compensation of expenses incurred during moving for needs of the employer, in amount of the real expenses;

- holiday leave allowance in the amount of at least 40% of the base wage, provided the worker has worked at least 6 months in the same calendar year with the same employer;

Higher amount of the holiday leave can be agreed than the amount stipulated above in a collective agreement at branch or sectoral level, or at employer level.

The holiday leave shall be paid once during the year. The amount thereof shall be determined in accordance with the base wage effective on the day when the decision for payment was made.

- in case of death of worker, the worker's family shall receive compensation in amount of 3 basic wages;

- in a case of death of a spouse, child and parents living in the same family unit, a worker is entitled to amount of 2 basic wages;

- bilee award in the amount of a basic wage - for at least 10 years' work with the employer;

- for retirement, minimum 2 basic wages;

The basis for calculating allowances and compensations for workers is the average monthly net wage in Republic of Macedonia, paid in the last 3 months.

An employer can make arrangements for organizing transport to/from work and meals during work for workers. Food allowance can amount to 20% the most of the average net wage paid in the previous year, while transport costs in the amount of real costs of public transport.

A worker is entitled to other allowances according to the branch collective agreement and employer collective agreement.

5. Other categories of compensation

Article 35-a

A worker is entitled to allowance on basis of contribution in innovations, rationalizations and similar effort for needs of the employer, subject to contractual agreement between the worker and employer.

Article 35-b

In case of uninterrupted sick leave over 6 months caused by occupational injury or disease, in accordance with the collective agreement at the branch or employer level, compensation shall be paid in the amount of one basic wage.

The basic wage referred to in paragraph 1 of this Article is the average monthly net wage in the Republic of Macedonia paid in the past three months.

Article 35-c

The right and amount of the Christmas allowance can be stipulated in the collective agreement at the branch level or the employer level.

Article 35-d

In case of serious consequences caused by disasters, an employer can pay the worker allowance amounting to at least one basic wage.

The basic wage referred to in paragraph 1 of this Article is the average monthly net wage in the Republic of Macedonia paid in the past three months.

Article 35 – e

An employer can be entitled to other allowances as per collective agreement at branch or sectoral level, that is, as per the collective agreement on employer level.

VII. WORKING HOURS

Article 36

The start, schedule and end of working hours shall be defined by the employer, that is, by the managing body in accordance with law, written act of the state administration body of that sector, the branch or employer collective agreement.

Collective agreement at employer level shall define the extremely difficult conditions of work, according to which, working hours amounting to less than 40 hours a week shall be regarded as full working hours, but not less than 36 hours per week.

For job posts with higher risk of injuries or health hazards, working hours can amount to less than 36 hours week, which shall be set forth in the collective agreement at employer level.

Article 37

The branch collective agreement or the employer collective agreement shall set forth the cases in which workers are obligated, at the request of the employer, to work overtime hours.

VII. BREAKS AND LEAVES

1. Possibilities of different arrangement of working hours by means of collective agreement

Article 38

The branch or sectoral collective agreement or the employer collective agreement shall define limitations of working time duration for workers during night work and the average minimum duration of daily and weekly rest in cases of shift work.

1.1 Temporary forced leave

Article 39

The branch collective agreement or the employer collective agreement shall define the reasons, conditions and procedures for introduction of temporary forced leave.

3. Defining of duration of annual leave

Article 40

A worker is entitled to annual leave of at least 20 to 26 working days the most during one calendar year.

The duration of the annual leave of the worker is defined on basis of:

1. length of work experience;
2. complexity of work;
3. working conditions;
4. worker's health condition;
5. age (for workers younger than 18).

In case worker exceeds the maximum days based on criteria of this article, he/she is entitled to maximum 26 days annual leave.

The length of annual leave can exceed 26 days, if subject to provisions of paragraph 2, points 4 and 5 of this article.

The branch collective agreement or the employer collective agreement can define other criteria for calculation of length of annual leave.

Article 41

The branch collective agreement defines the period of annual leave over 26 days for workers with extremely difficult working conditions.

4. Paid leave

Article 42

A worker is entitled to paid leave for personal and family reasons up to 7 days in the course of a year, in the following cases:

- marriage.....3 days
- marriage of a child.....2 days
- birth or adoption.....2 days
- death of spouse or child.....5 days
- death of parent, brother, sister.....2 days
- death of parent in law.....2 days
- death of grandparent.....1 day
- exam taking for needs of the employer.....up to 3 days
- natural disastersup to 3 days

In cases set forth in paragraph 1, the leave of absence shall be granted and used in the days when grounds of the leave are in force, regardless of the work process demands.

Article 43

A worker shall be granted leave of absence from work without payment of salary and contributions up to 3 months' period, in the following cases:

- for purposes of care of a family member;
- construction or renovation of a house or apartment;
- participation in cultural or sport events;
- participation in congresses, conferences and like;
- for medical treatments on his own account;
- other cases provided for in branch or sectoral or collective agreement at the employer level.

The decision on leave of absence as referred to in paragraph 1 of this article shall be adopted by the employer or person authorized by the employer, in accordance with the needs of the working process.

IX. DAMAGE COMPENSATION

Article 44

The collective agreement at the employer level shall stipulate all cases of damage caused by a worker, including the amount of damage compensation, the procedure and conditions for reduction or waiving the damage compensation.

X. PEACEFUL SETTLEMENT OF INDIVIDUAL AND COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Article 45

An individual labor dispute is a dispute related to the exercise of worker's rights determined by law, collective agreement and the employment contract.

Collective disputes are related to the concluding, amending, changing and application of collective agreement, enforcement of the right to union organizing and strike.

Article 46

Disputes which cannot be resolved through mutual agreement can be resolved by means of reconciliation or arbitration.

Reconciliation is a process whereby an independent, third party, designated by the disputed parties, assists them in finding mutual solution to the dispute.

Arbitration is resolving a dispute by a third party selected by the disputed parties, which decides upon the dispute.

Article 47

The arbiters shall be selected from a List of arbiters by the disputed parties themselves.

Disputed parties shall jointly select the third party in the reconciliation procedure.

1. Reconciliation procedure (Peace Council)

Article 48

Individual and collective labor disputes can be settled by means of reconciliation and before a special Peace Council.

The reconciliation procedure starts with a motion from any of the parties, within 5 days the most after the dispute has occurred, in which the content of the dispute is explained by the initiating party.

Upon receiving the motion, the other party involved in the dispute is obliged to respond in period of 3 days.

The concerned parties in the dispute each nominate their member, and mutually decide on the third member in the Peace Council out of the List of arbiters.

The arbiter chairs the Peace Council and helps parties in finding mutual solution to the dispute.

In case the other party fails to respond in due time or to nominate member for the Peace Council, if arbiter is not chosen or no solution for the dispute is found, the reconciliation procedure shall be stopped.

Article 49

The concerned parties are to complete the reconciliation procedure in period of 15 days after the motion for reconciliation is submitted.

The agreement reached in the reconciliation procedure shall be put in writing and is mandatory for the disputed parties.

Article 50

The collective agreement on employer level can further regulate the establishment of a special Peace Council and procedure for settling of individual or collective labor disputes.

2. Arbitration

Article 51

In a case of a collective labor dispute, any of the disputed parties can submit motion for arbitration, in period of 8 days after the dispute has occurred, i.e. starting from the day when the reconciliation procedure was finalized.

The arbitration can be made by one or more arbiters.

The disputed parties shall jointly select the arbiter out of the Arbiter list.

The arbiter shall schedule hearing within 5 days after receiving the motion.

Authorized representatives of the disputed parties shall be invited to the hearing.

The decision of the arbiter is final and enforceable for the disputed parties.

The arbitration procedure shall be completed within 15 days from the occurrence of the dispute.

XI. INFORMATION AND CONSULTATION OF WORKERS

Article 52

Once a year, or when needed, the employer shall inform the workers about issues of relevance to their financial and social position.

The information shall be imparted in an appropriate way and can pertain to all workers or a group of workers.

The information can be written or verbal, or communicated through authorized representative.

Article 52-a

Consultation is exchange of opinions and introducing dialogue between the trade union representatives, that is, between workers and employers whenever necessary in cases set forth by law, especially with regards to the economic conditions, decisions which could bring about essential changes in the work organization or in contractual obligations, in case of transfer of part or full management powers to another company, and in case the employer contemplates collective dismissals.

Article 52- b

The trade union at employer level shall select or appoint representative for information and consultation.

The name of the selected or appointed representative shall be communicated to the employer.

XII. PROFESSIONAL TRAINING AND WORKERS' EDUCATION

Article 53

The program, duration, rights and responsibilities of both parties with regard to training and education of workers in connection to the needs of the employer shall be regulated in the collective agreement or act of the employer.

XII.A HEALTH AND SAFETY WORKERS' REPRESENTATIVE

Article 53 - a

The representative for health and safety issues shall be elected by workers from their lines, on a union assembly of the majority union, upon proposal of the trade union.

The number of representatives shall depend on the number of workers in the company, in accordance with the Law on Health and Safety.

XIII. CONDITIONS FOR WORK OF THE TRADE UNION

Article 54

The employer is obliged to create conditions for trade union activities aimed at protecting and exercising labor rights, set forth by law and collective agreement.

The trade union activities set forth in paragraph 1 of this article cannot be prevented by act of the employer.

Article 55

Upon request of the trade union, the employer shall provide information and data on the issues that have direct influence on the financial and social position of members of the trade unions (workers) and shall take into consideration opinions and proposals of the trade union in its decision-making regarding issues of impact and importance for the financial and social situation, i.e. the exercise of workers' rights.

The trade union representative shall have unobstructed right to communicate with the employer or authorized person and with all workers in the company, when necessary for trade union functioning.

Authorized trade union representative who is not employed in the company, must be allowed unobstructed communication as well as trade union activity on part of the employer.

Article 56

The employer shall deduct and transfer membership dues from the net salary of the workers, in accordance with the Decision reached by the trade union.

The employer shall provide the necessary expert, administrative and technical working conditions for work and discharge of trade union functions.

Article 57

The trade union representative shall have special protection and cannot be held responsible nor put in unfavorable situation, including here termination of his/her employment.

The trade union officials employed at the company, who perform union activities as volunteers shall also be considered trade union representatives.

The special protection of trade union representatives shall last for the duration of their mandate including 2 years after.

Article 58

The trade union representative cannot:

- be sent to temporary forced leave;
- be transferred to other workplace without his/her consent;
- be fired due to business reasons.

Article 59

The number of trade union representatives with special protection shall be determined by Decision of the trade union, and those shall be: members of executive boards in local unions and elected representatives in higher trade union bodies.

Article 60

The employer shall enable paid leave from work for the union representative with purposes of effective executing of trade union functions, as well as for trade union education and training.

The time, manner and conditions of the above shall be regulated by branch or sectoral or employer collective agreement.

Article 61

The elected or appointed trade union members to the trade union bodies, whose function requires temporary cease of work with the employer's company, shall have the right to resume work back with the same employer upon completion of the trade union function within 5 days, to workplace adequate to his/her educational background, for purpose of which a special agreement with the employer shall be signed.

XIV. PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS

Article 62

When the worker has filed request to the employer for rectifying some breach of worker's labor right provided for by law, collective agreement and employment contract, the employer shall cooperate with trade union representatives for resolving the dispute which has occurred, in amicable manner.

Article 63

A worker has the right to participate in the procedure before a body deciding in appeal (second instance) and to be represented by the trade union in this activity.

The worker who is absent from work due to presence in the procedure set forth in paragraph 1 of this article, shall be considered as present at work and the worker's salary cannot be reduced on that ground.

XV. AMENDMENTS, INTERPRETATION AND MONITORING OF COLLECTIVE AGREEMENT ENFORCEMENT

1. Amendments to the Collective Agreement

Article 64

Each party can propose amendments to this Collective Agreement.

The proposal for amendments to this Collective Agreement shall be sent in writing to the other party, which is obliged to respond in 30 days.

In case the other party dismisses them or fails to respond to the proposal set forth in paragraph 2 of this article, the party which raised the motion can initiate proceedings for harmonization of the agreement.

Article 65

The harmonization procedure shall start upon request of one of the parties to the collective agreement and must end within 60 days upon submission of the motion.

Within 10 days upon submission of the motion, a Commission on Harmonization shall be established.

Each party shall appoint 2 members to the Commission for Harmonization. Members of the Commission shall elect a President.

Any harmonization that Commission members agree upon shall be prepared in writing.

Having harmonized the positions, it is mandatory for both parties to start the amendments procedure to the collective agreement.

2. Monitoring the implementation of the collective agreement

Article 66

The parties shall establish Commission for monitoring the implementation of this Collective Agreement.

Each party to the agreement shall appoint 3 members to the Commission set forth in paragraph 1 of this Article in period of 30 days after signing this Collective Agreement.

3. Interpretation of the Collective Agreement

Article 67

The Commission from article 66 of this Collective Agreement shall provide interpretation of provisions in this collective agreement.

XVI. PROCEDURE OF TERMINATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

Article 68

This Collective Agreement can be terminated 3 months before expiration of its validity.

The termination of this Collective Agreement shall be made in writing with reasoning provided thereof.

The other party, upon receiving the proposal for termination of the collective agreement, is obliged to respond or start negotiations procedure 15 days the latest upon receiving the decision for termination.

Article 69

In case the other party presents no opinion within the deadline set forth in Article 68 paragraph 3, the validity of the collective agreement shall be extended for maximum 3 months from the date of reception of the termination in writing.

XVII. TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

Article 70

The Agreement for Amending this Collective Agreement published in the Official Gazette of the Republic of Macedonia no. 189/13 enters into force on 01.01.2014.

The amendments contained in the agreement and all pertaining provisions of the General Collective Agreement for the Private Sector Economy shall continue to apply for 2 years starting from the day of publishing of the amendments in the Official Gazette of the Republic of Macedonia.

The validity of this Collective Agreement shall be extended in case the parties sign an Agreement thereof 30 days latest before expiry of the collective agreement.

Article 71

This Collective Agreement and all its amendments, including the motion for termination thereof shall be registered with the Ministry of Labor and Social Affairs before their publishing in the "Official Gazette of Republic of Macedonia".

Article 72

Any printing and dissemination of the General Collective Agreement for the Private Sector Economy shall require prior consent of signing parties to this collective agreement.

Article 73

This Collective Agreement (consolidated text) becomes valid on the day of its publishing in the "Official Gazette of Republic of Macedonia".

Skopje, 13.05.2014

Employers' Organization
of Republic of Macedonia

President,
Angel Dimitrov

Federation of Trade Unions
of Macedonia

President,
Zivko Mitrevski, Ph.D

