

Врз основа на чл. 205, чл. 207, чл. 209, чл. 217 и чл. 222 од Законот за работните односи - Пречистен текст (Сл. весник на РМ, 74/2015), Синдикатот на новинарите и медиумските работници и Здружението на работодавачи од медиумската индустрија, како договорни страни, го склучија следниов

**ГРАНСКИ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР  
ЗА НОВИНАРИ И МЕДИУМСКИ РАБОТНИЦИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА  
(ПРЕДНАЦРТ-ВЕРЗИЈА)**

- I. ОПШТИ ОДРЕДБИ
  
- II. ИНДИВИДУАЛНИ РАБОТНИ ОДНОСИ
  - A. ПРОФЕСИОНАЛНИ ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ
  - B. МАТЕРИЈАЛНИ ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ
  - B. НЕМАТЕРИЈАЛНИ ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ
  
- III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ДОГОВОРНИТЕ СТРАНИ
  - A. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ
  - B. СИСТЕМАТИЗАЦИЈА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА
  - B. ПРОЦЕДУРИ ЗА ИЗБЕГНУВАЊЕ И РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ СПОРОВИ
  - Г. ШТРАЈК
  
- IV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

**Скопје  
2016**

## I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

### *Предмет на уредување*

#### **Член 1**

Со овој посебен колективен договор на ниво оддел, односно гранка (во понатамошниот текст Договор/от) – кој страните го склучуваат со чесен пристап и со добра волја – се уредуваат нивните меѓусебни права и обврски, потоа правата и обврските на работодавачите од медиумската индустрија и на професионалните новинари и медиумски работници, потоа на вработените во информативните агенции, како и правата и обврските на соработниците во пишаните и електронски медиуми во Република Македонија кои се ангажирани за вршење работа преку различни атипични облици на работа.

### *Домашни и меѓународни принципи*

#### **Член 2**

(1) Договорот се склучува врз основа на уставните и законски начела утврдени во Уставот на Република Македонија (1991) и Законот за работните односи (2005), како и одредбите од Конвенциите бр. 87, 98 и 111 на Меѓународната организација на трудот.

(2) Договорот ќе ги штити достоинството на човекот, професионалните новинарски права и стандарди, работничките права на вработените и слободата на медиумите – во согласност со Универзалната декларација за човекови права на Обединетите Нации, Европската конвенција за човекови права и основни слободи на Советот на Европа, правилата на Меѓународната федерација на новинари и Етичкиот кодекс на новинарите.

### *Подрачје на примена*

#### **Член 3**

(1) Договорот првенствено се применува на членовите на Синдикатот и на работодавачите кои се членови на здруженијата кои се негови потписници.

(2) Договорот е задолжителен и за сите вработени во медиумската индустрија.

(3) Договорот, исто така, е задолжителен и за членовите на Синдикатот или на здружението на работодавачи кои подоцна му пристапиле, како и на оние кои дополнително се приклучиле кон Договорот – по пат на негово изрично прифаќање.

(4) Договорот се применува директно и се смета дека одредбите предвидени во него се инкорпорирани во индивидуалниот договор за вработување на секој вработен кој е опфатен со овој колективен договор.

(5) Доколку правата на работниците се уредени со два или повеќе колективни договора, се применува најповолното право.

### ***Степен на регулација***

#### **Член 4**

(1) Со Договорот се уредува најнискиот степен на основни права на новинарите и медиумските работници кој не смее еднострано да се намалува, туку само да се зголемува.

(2) Со поединечен колективен договор на ниво на работодавач не може да се предвидуваат помали права од работен однос и понеповолни услови за работа од оние кои се предвидени со Договорот.

(3) Правата гарантирани во Договорот не можат да се намалуваат со индивидуалните договори за вработување, бидејќи таквите одредби ќе се сметаат за апсолутно ништовни и непостоечки.

## **II. ИНДИВИДУАЛНИ РАБОТНИ ОДНОСИ**

### **A. ПРОФЕСИОНАЛНИ ПРАВА НА НОВИНАРИТЕ**

#### ***Професионален статус***

#### **Член 5**

(1) Новинар е физичко лице кое добива паричен надомест за подготовка на пишуван, визуелен или аудиоматеријал за потребите на одреден медиум и кој работи новинарска работа во еден или повеќе дневни, неделни или периодични весници, радио и ТВ програми, агенции, интернет портали и други видови на јавни медиуми – во согласност со Законот за медиуми и Законот за аудио и аудио-визуелни медиумски услуги, а заработката од таквата работа го сочинува неговиот основен приход за егзистенција.

(2) Медиумски работници се вработените или хонорарните соработници кои заедно со новинарите, директно или индиректно, учествуваат во изработка на новинарски текстови и радио и телевизиски емисии или прилози, како и други

вработени во медиумското друштво кои со својата работа допринесуваат за успешно делување на медиумот – како, на пример, монтажери, реализатори, сценско-технички персонал и др.

## ***Уредувачка политика***

### **Член 6**

(1) Уредувачката политика ја одредува уредувачкиот колегиум, во соработка со сопственикот на медиумот кој мора да и е познат на јавноста, а којшто е претставуван од страна на директорот т.е. управителот на друштвото.

(2) Во медиумите каде што директорот ја извршува и функцијата на главен и одговорен уредник, тој мора да има најмалку пет години работно искуство на новинарски работи.

(3) Главниот уредник се бира на јавен конкурс и мора да има најмалку високо образование и пет години работно искуство на новинарски работи, а критериуми за избор или разрешување на уредник/ци се: новинарска одговорност, одговорност кон вработените и финансиско-производна одговорност.

(4) Пред именувањето или разрешувањето на одговорниот уредник, работодавачот е должен да побара образложено мислење од Редакцијата на медиумот, која што одлучува со двотретинско мнозинство.

(5) Редакцијата е должна мислењето да го достави во рок од пет дена од денот на приемот на барањето, а доколку таа не се согласила со изборот/разрешувањето, работодавачот е должен да ја повтори постапката.

(6) Редакцијата е таа која произведува новинарски производ, а ги опфаќа сите новинари и медиумски работници, вработени или хонорарни соработници, кои учествуваат во производството на медиумската содржина – со исклучок на одделението Маркетинг.

## ***Приправници***

### **Член 7**

(1) За стекнување на дополнителни знаења и вештини во редакцијата на приправниците ќе им помага стучен новинар-ментор кој ќе се раководи од планот и програмата за обука на младите кадри.

(2) Приправничкиот стаж, во зависност од степенот на стручна спрема, трае најмногу шест месеци.

(3) На барање на приправникот или на иницијатива на самиот работодавач, приправничкиот стаж може да се скрати за 1/3, доколку работодавачот оцени дека приправникот е оспособен за самостојна работа.

(4) Обврската за приправнички стаж нема да се применува на работници коишто до воспоставувањето на работниот однос хонорарно соработувале со работодавачот, врз основа на договор за дело или авторски договор.

### ***Право на образование***

#### **Член 8**

(1) Новинарите и новинарите-приправници кои се ангажираат за извршување на одредени работи во медиумската куќа, поради одговорноста и сериозноста на нивната јавна работа, од денот на стапување во сила на овој Договор треба да имаат најмалку висока стручна спрема, односно соодветно факултетско образование.

(2) Работодавачот е должен на затекнатите новинари и на другите медиумски работници, додека се во работен однос, да им овозможи завршување на школувањето до потребната стручна спрема.

(3) Затекнатите работници не смеат да бидат отпуштени поради тоа што немаат високо образование, доколку имаат над 35 години старост и најмалку десет години работно искуство.

(4) По исклучок, работодавачот може – за новинарската работа за чие извршување како услов е утврдена висока стручна спрема – да склучи договор за вработување и со работник кој го нема потребниот степен на образование, но само доколку работникот е оспособен за вршење на таа работа со соодветно работно искуство.

(5) Под оспособеност за работа, од претходниот став, се сметаат претходно стекнатите знаења, вештини и други работни способности кои работникот без соодветен степен на образование, односно стручна спрема, ги стекнал со континуирана практична работа на одредени работни места кај истиот или кај друг работодавач.

### ***Право на доусовршување***

#### **Член 9**

Работодавачот е должен, на свој трошок, да им овозможи на работниците соодветна обука (семинари и конференции – во земјата и странство); оспособување за работа на нови технологии кои ги воведува, како и стекнување на други нови знаења и вештини потребни во процесот на работа.

### ***Право на флексибилно работно време***

#### **Член 10**

(1) Распоредот на работното време на новинарите и на медиумските работници се прилагодува на потребите на работниот процес, а конкретните дневни работни задачи на новинарот ги одредува непосредниот уредник – во согласност со

потребите на редакцијата и спецификите на работното место на кое одреден новинар е распределен.

(2) Работното време на новинарите и на медиумските работници, во редакцијата и надвор од неа, започнува во различно време – во зависност од потребите на работата.

(3) Во работно време на новинарите се смета нивната вкупна работна актива извршена во редакцијата или на терен, а којашто вклучува:

- вршење на основната работа (изработка на текстови или фотографии, архивирање на фото или видео метерилаји и сл.);
- присуство на состаноци и координации во редакцијата;
- присуство на разни седници и конференции за печат;
- присуство на спортски, културни, забавни и други манифестации или настани од кои известува;
- наоѓање и контакти со соговорник или податоци за вести;
- патувања на други места заради напис, репортажа и сл.;
- работа на истражувачки теми и стории;
- подготовка за пишување текст или изработка на прилог т.е. друг новинарски труд (наоѓање литература, консултации со експерти, проучување на прес материјали, проверка на факти итн.) и др.

### ***Право на квалификација и интервенција***

#### **Член 11**

(1) При распоредот на вообичаените работни задачи, уредникот мора да му овозможи на новинарот да ја извршува работната задача на своето тематско подрачје за коешто е стручен и квалификуван, но повремено и по исклучок може и на друго тематско подрачје – доколку тоа ѝ е потребно на редакцијата.

(2) Во случај уредникот да не му овозможи на новинарот остварување на работните задачи за кои е квалификуван, новинарот може да побара интервенција од главниот уредник или од Синдикатот.

### ***Право на медијација при структурен мобинг***

#### **Член 12**

(1) Новинарот не смее да биде деградиран или избркан од работа поради обемот на продукција.

(2) Доколку новинарот три месеци по ред не ги остварува нормираните работни задачи во целост, уредникот ја утврдува причината заедно со новинарот – во присуство на синдикален претставник.

(3) Ако уредникот не може да го реши тој проблем со новинарот, тој за тоа го известува главниот уредник, директорот и Синдикатот и предлага мерки во согласност со овој Договор.

(4) Преземените мерки може да вклучуваат намалување на работните задачи, доколку се утврди дека не постои вина кај новинарот, што би повлекло раскинување на досегашниот договор и обврзна понуда на договор со променети услови за работа.

### ***Право на слободно информирање***

#### **Член 13**

(1) При извршувањето на своите професионални обврски, новинарот ужива слобода на информирање, коментирање и критика – во согласност со важечките законски прописи и професионалните новинарски стандарди.

(2) Новинарот/снимателот/фоторепортерот има право, во согласност со прописите и правилата на професијата, слободно да собира и обработува податоци, да истражува настани кои му се чинат интересни, да известува и да изразува мислење за јавни настани, како и за настани, појави, личности, институции, објекти, дејности или други прашања од јавен интерес.

(3) На новинарот/медиумскиот работник не смее да му биде откажан договорот за работа, да му биде намалена платата, да биде прераспределен на друго работно место во редакцијата, ниту пак на било кој начин да му биде отежнато вршењето на работните задачи (лишување од работни задачи, доделување непримерни работни задачи и слични облици на притисок) поради неговото мислење кое го дал во согласност со правилата на новинарската професија.

(4) Новинарот има право, без какви било штетни последици по неговото работно место:

- слободно и јавно да го изразува своето мислење за сите настани и личности, почитувајќи ги Етичкиот кодекс и правилата на новинарската професија, како и уредувачката политика на медиумот во којшто работи;
- да одбие да напише, односно подготви или да учествува во обликувањето на прилог чија содржина се коси со важечките прописи или стандарди на новинарската професија; и
- да одбие да го открие изворот на информациите.

### ***Авторски и сродни права***

#### **Член 14**

(1) Работодавачот има право пет години да ги користи фотографиите т.е. снимениот материјал во рамки на новинарскиот труд, по кој временски период тие преминуваат во сопственост на авторот.

(2) Доколку снимателите т.е. фоторепортерите работеле со своја опрема, авторството и сродните права се исклучиво нивни; а доколку тие работеле со службена опрема – авторството помеѓу работникот и работодавачот се дели во сооднос 50% - 50%.

## ***Право на неавторизација***

### **Член 15**

(1) Новинарот има право да одбие да потпише текст или друг новинарски труд кој е толку изменет со лекторска, уредничка или друга интервенција што суштински се разликува од трудот кој новинарот го предал или којшто, по ваквата интервенција, станал спротивен на совеста, мислењето или уверувањата на новинарот.

(2) Доколку уредникот суштински измени новинарски труд, а новинарот немал можност да го види и да се изјасни за истиот, уредникот смее да го објави тој труд единствено без потпис на новинарот.

(3) По исклучок, новинарот има право да побара неговиот труд да се објави без негов потпис и во случај кога за тоа постои оправдана причина – заради лична безбедност, опасност од откривање на изворот, протекување информации и сл.

## ***Право на помош и заштита***

### **Член 16**

(1) Новинарот има право на стручна и делотворна правна и друга помош од работодавачот во заштитата од насилство, закана, навреда, клевета и други форми на притисоци и негативни последици поради извршувањето на новинарската професија.

(2) Во зависност од тежината и сериозноста на заканата по живото или телото на новинарот, работодавачот е должен на свој трошок да му обезбеди и физичка заштита на новинарот и на неговото семејство – преку привремено ангажирање на телохранител, патрола пред домот на новинарот, преселба на новинарот и неговото семејство на друго место и сл.

(3) Заради давање на делотворна заштита, работодавачот е должен, на свој трошок, да ангажира адвокат – доколку не располага со соодветно стручно лице.

(4) Во случај новинарот да изгубил граѓански спор во врска со работата, работодавачот ќе му го надомести износот на надоместот кој му се исплаќа на оштетениот, како и износот на трошоците на спорот – во согласност со судската пресуда, освен во случај на постоење намера или крајна небрежност од страна на новинарот.



## ***Право на автоматско напредување***

### **Член 17**

(1) Новинарот или медиумскиот работник автоматски напредува во новинарскиот или неговиот професионален статус, според должината на работниот стаж поминат на истото работно место и тоа:

- до 2 години стаж => помлад соработник;
- од 2 до 5 години стаж => соработник;
- од 5 до 10 години стаж => постар соработник;
- од 10 до 20 години стаж => новинар-коментатор (или новинар/снимател/фоторепортер-ментор);
- над 20 години стаж => уредник по звање.

(2) Врз основа на годините на работен стаж во струката и другите медиумски работници напредуваат во стручниот статус, во согласност со критериумите и правилата на професијата, а со ваквото унапредување во повисок статус на работникот соодветно му припаѓа и повисок коефициент за плата.

(3) Напредувањето во текот на работата со кое работникот добива поголема одговорност подразбира и склучување на нов договор за вработување, односно дополнување на постоечкиот договор со анекс.

## **Б. МАТЕРИЈАЛНИ ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ**

### ***Осно вни материјални права***

#### ***Бруто плата***

### **Член 18**

(1) Работодавачот е должен на работникот да му исплати плата за изминатиот месец и тоа најдоцна до десеттиот ден наредниот месец.

(2) Работниците имаат право да ја изберат или да ја променат деловната банка преку која ќе им се исплаќа платата т.е. хонорарот, на нивната трансакциска сметка.

(3) Платата е составена од основната плата, дел од платата за работна успешност, додатоци, надоместоци, трошоци во врска со работата, придонеси, осигурувања и други дополнителни материјални права на работникот, утврдени во нето-износи.

(4) Доколку порастот на животните трошоци, според официјалните податоци на Државниот завод за статистика, надмине 3% во однос на важечката вредност на денот на склучувањето на овој Договор, договорните страни се согласни најниската

основица да се зголеми за процентот на зголемување на просечните трошоци за живот.

### **Основица**

#### **Член 19**

(1) Основна плата е онаа плата за полно работно време којашто е утврдена врз основа на комплексноста на работата која ја врши работникот и нормалните услови за работа на тоа работно место.

(2) Основната плата се состои од производот од законски утврдената минимална плата и соодветниот коефициент на комплексност т.е. сложеност и одговорност на работата, во согласност со систематизацијата на работните места.

(3) Коефициентот на комплексност изнесува:

- I група (помлад соработник) = 2,0;
- II група (соработник) = 2,4;
- III група (постар соработник) = 2,8;
- IV група (коментатор/ментор) = 3,6; и
- V група (уредник по звање) = 4,0.

### **Бонус**

#### **Член 20**

(1) Бонусот, односно делот од платата за работната успешност, е составен дел на платата на работникот и му следува на секој совесен работник кој во изминатата календарска година не сторил никаква штета на работодавачот.

(2) Бонусот се определува одделно за секое работно место, земајќи ги предвид домаќинскиот однос, посветеноста на работникот при извршувањето на секојдневните работни задачи, квалитетот и обемот на вршењето на работата.

### **Додатоци**

#### **Член 21**

(1) Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за:

- сменска работа т.е. работа во две, три или повеќе смени;
- двократна работа т.е. работа во поделено работно време;
- викенд работа т.е. работа во ден на неделен одмор (сабота или недела);
- ноќна работа;
- прекувремена т.е. продолжена работа;
- празнична работа т.е. работа на празници определени со закон како неработни денови; и
- дежурство т.е. работа на повик.

(2) Работникот има право на зголемување на дневницата и тоа за:

- сменска работа + 25%;
- двократна работа т.е. работа во поделено работно време + 33%;
- викенд работа +35%;
- ноќна работа +50%;
- прекувремена работа +50%;
- празнична работа +50%; и
- дежурство +70%.

### ***Право на зголемена саатнина***

#### **Член 22**

(1) Работникот има право на зголемување на основицата за секој час работа – т.н. саатнина – во следните посебни околности:

- за отежнати услови за работа + 20%;
- за дополнителна работа дома + 30%;
- за теренска работа од кризни подрачја + 50%;
- за работа во воена зона + 100%.

### ***Минат труд***

#### **Член 23**

(1) Работникот има право на посебен додаток на плата по основ на поминато и стекнато работно искуство т.е. изминат платен стаж.

(2) Додатокот за работен стаж изнесува 0,5% од основицата, за секоја навршена година стаж.

(3) Под стаж, од претходниот став од овој член, се подразбира вкупниот работен и платен стаж на работникот поминат кај сите негови претходни работодавачи, вклучувајчи го и актуелниот.

### ***Боледување***

#### **Член 24**

(1) Во случај на отсуство од работа поради боледување до 40 дена, работникот има право на исплата на надоместок на плата од првиот ден од боледувањето во висина од:

- 100% од платата остварена во месецот непосредно пред да му почне боледувањето, во случај на професионална болест или повреда здобиена на работното место; и
- 95% од платата остварена во месецот непосредно пред да му почне боледувањето, во другите случаи.

## ***Надоместоци на плата***

### **Член 25**

(1) Работникот има право на исплата на надоместок на плата во висина на целата плата која би ја остварил доколку работел редовно работно време, за времето кое не работел поради:

- случаи определени со закон или колективен договор (годишен одмор, платено отсуство, неработни денови, доусовршување на кое е пратен од страна на работодавачот, воена вежба и сл.);
- случаи на немање работа или намален обем на работата поради причини предизвикани по вина на работодавачот.

(2) Работникот има право на исплата на надоместок на плата во висина на половина плата која би ја остварил доколку работел редовно работно време, за времето кое не работел поради случаи на виша сила кои предизвикале застој во тековното работење.

(3) Под „висина на платата која работникот би ја остварил доколку работел“, во смисла на овој Договор, се подразбира износот во висина на просечната плата на работникот остварена кај работодавачот во претходните три месеци.

## ***Надоместок за неизвршена работа***

### **Член 26**

(1) Надоместокот за неизвршена работа им следува на:

- повозрасните работници постари од 55 години, на коишто ќе им се намали опсегот на работни обврски за една половина, но ќе продолжат да примаат плата како да имаат полни работни обврски;
- новинарите на коишто уредникот, од разни причини, не им го објавил нарачаниот и во договорениот рок предаден труд, чијшто квалитет ги задоволувал вообичаените критериуми на медиумската куќа.

## ***Дополнителни материјални права***

### ***Тринаесетта плата***

#### **Член 27**

Работодавачот, на сите работници, е должен да им исплати Божиќен бонус или т.н. 13-та плата во висина на просечната плата од претходните три месеци.

## ***Регрес***

### **Член 28**

(1) Работникот има право на еднократен додаток на плата или т.н. регрес за годишен одмор – односно К-15 – во висина на најниската основица во медиумската куќа.

(2) Работодавачот задолжително го исплаќа регресот најдоцна во месец јуни тековната година, а доколку постои можност тој може и да го зголеми износот утврден во претходниот став.

## ***Хранарина***

### **Член 29**

(1) Работодавачот, на свој трошок, може на работниците да им организира исхрана со топол оброк за време на работата.

(2) Доколку работодавачот нема организирана исхрана за работниците, должен е да им ги надомести трошоците за исхрана кои не смеат да изнесуваат помалку од 20% од просечната нето-плата по работник исплатена во претходните три месеци.

## ***Патарина***

### **Член 30**

(1) Работодавачот, на свој трошок, може на работниците да им организира превоз до и од работното место.

(2) Доколку работодавачот нема организиран превоз за работниците, должен е да им ги надомести патните трошоци кои не смеат да изнесуваат помалку од стварните трошоци за користење јавен автобуски превоз.

(3) Доколку работникот користи сопствено возило т.е. приватен автомобил за службени цели, ќе му се надоместат трошоците во висина од 33% од цената на литар бензин „Еуросупер 98“ за изминатата километража, пресметано по нормална потрошувачка.

## ***Службени дневници***

### **Член 31**

(1) На работникот кој е испратен на службено патување во државата му следува: надомест на патните трошоци, дневница во износот утврден со закон и надомест на целиот износ на хотелската сметка за полупансион (ноќевање и појадок).

(2) Надоместот на трошоците и дневниците за службено патување во странство се уредува на начинот на кој тоа е регулирано за органите на државната администрација.

## ***Теренски додаток***

### **Член 32**

(1) Работникот кој по налог на работодавачот работи или престојува на терен има право на посебен надомест поради зголемените трошоци за живот – т.н. теренски додаток.

(2) За „работа на терен“, во смисла на овој Договор, се смета секоја работа која трае подолго од десет дена, а се одвива надвор од местото на седиштето на медиумската куќа.

(3) Износот на теренскиот додаток изнесува дупла дневница за секој поминат ден на терен, а му се исплаќа на работникот на почетокот од теренската работа на која е испратен, за идниот планиран период.

(4) Ако на работникот му е обезбедено бесплатно сместување, теренскиот додаток се намалува за 30%; а доколку – покрај сместувањето – му е обезбедено и бесплатна исхрана, тогаш работникот нема право на посебен теренски додаток.

## ***Одвоен живот од семејството***

### **Член 33**

(1) Работникот на кој, со одлука на раководниот орган, му е одредено место на работа различно од местото на живеење на неговото семејство има право на посебен надомест за одвоен живот.

(2) Износот на месечниот надоместот за одвоен живот од семејството изнесува 60% од најниската основица утврдена со овој Договор.

(3) Доколку на работникот кој е испратен на работа во друго населено место му е обезбедено сместување, односно храна – надоместот за одвоен живот сразмерно ќе се намали.

(4) Правото на службена дневница, правото на теренски додаток и правото на надомест за одвоен живот меѓусебно се исклучуваат.

## ***Детски додаток***

### **Член 34**

Работодавачот е должен на работниците кои се родители на малолетни деца под 15 години, по повод Новогодишните и Божиќните празници, да им исплати посебен паричен додаток или, пак, да им даде подароци за секое дете кое е осигурано преку работникот – во износ, односно вредност, од најмалку 15% од просечната плата исплатена кај работодавачот во претходните три месеци.

## ***Вонредна помош при несреќи***

### **Член 35**

(1) Работникот или неговото семејство има право на вонредна помош која се исплаќа врз основа на поднесена молба, лично или од член на семејството, а се изразува во просечни плати исплатени кај работодавачот во претходните три месеци – и тоа во случај на:

- отстранување штетни последици настанати како резултат на елементарна непогода на станбените објекти на работниците (поплава, пожар, кражба и сл.) = во висина од една плата;
- набавка на медицинско помагало или покритие при купување скапи лекови = во висина од една плата;
- боледување на работникот подолго од 90 дена = во висина од една плата;
- настанување на инвалидност кај работникот = во висина од две плати;
- смрт на член на потесното семејство т.е. домаќинство на работникот = во висина од една плата; и
- смрт на работникот = во висина од три плати.

(2) Во случај на смрт на работникот работодавачот ја презема обврската да пружи помош при формалното образование на малолетното дете-сирак, сè до завршување на неговото редовно школување, за која цел ќе исплаќа месечен износ на име школарина, најмалку во висина од 60% од најниската основица утврдена со овој Договор.

## ***Награда за технички напредок***

### **Член 36**

(1) Наградата на работникот за пронајден изум во врска со работата, како и надоместокот за технички напредок остварен на работното место може да се утврди во форма на апсолутен износ или во форма на удел од остварениот ефект на изумот т.е. техничкиот напредок.

(2) Наградата за изум и технички напредок ќе се регулира со посебен договор со работникот-изумител.

## ***Јубилејни награди***

### **Член 37**

(1) Работникот има право на јубилејна награда за вкупниот работен стаж навршен кај работодавачот, односно друштвата кои се во сопственост на медиумската куќа или се нејзини правни наследници.

(2) Јубилејната награда изнесува одреден процент од износот на просечната плата исплатена кај работодавачот во претходните три месеци – и тоа:

- за 5 години работен стаж = 33%;

- за 10 години работен стаж = 50%;
- за 15 години работен стаж = 60%;
- за 20 години работен стаж = 70%;
- за 25 години работен стаж = 80%;
- за 30 години работен стаж = 90%;
- за 35 години работен стаж = 100%.

### ***Испратнина***

#### **Член 38**

При заминување во пензија, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина во висина од најмалку три просечни плати кај работодавачот од претходните три месеци.

### ***Отпремнина***

#### **Член 39**

Во случај на колективни откази поради деловни причини – т.е. прогласување технолошки вишок – работниците имаат право на отпремина во висина од една просечната плата од последните три месеци за секоја помината година работен стаж кај конкретниот работодавачот.

### ***Стимулација***

#### **Член 40**

Менаџментот на медиумот може да одлучи, заради посебни резултати од работата или делувањето – на сите вработени, на одредена група работници или, пак, само на поединци – да им исплати додатен износ на име стимулација.

### ***Надомест на штета***

#### **Член 41**

(1) Во согласност со општите прописи на облигационото право, работодавачот е должен да му ја надомести штетата на работникот која што тој ја претрпел на работното место или во врска со работата на личните средства за работа, доколку за таквото користење на средствата за работа имал согласност од работодавачот или ако, од околностите на случајот, произлегува дека работодавачот би дал таква согласност, како и штетата која работодавачот му ја предизвикал на работникот со повреда на правата кои произлегуваат од работниот однос.

(2) Кога работникот ќе претрпи штета на сопственото возило кое го користи за службени потреби, а надоместот не може да го оствари преку осигурување од



автоодговорност, работодавачот е должен да му ја надомести штетата – доколку до неа дошло без намера или крајна небрежност на страната на работникот.

(3) Работниците не одговараат за штетата настаната на службено возило кое го користеле со патен налог – штета поради сообраќајна незгода, судар, оштетување, обивање, кражба и сл. – освен доколку штетата ја предизвикале намерно или со крајно невнимание.

(4) Надоместот на штета причинета на работодавачот поради небрежност на работникот може да се намали или тој/таа целосно да биде ослободен од плаќање на истиот – доколку:

- работникот претходно никогаш не предизвикал штета;
- работникот се наоѓа во тешка финансиска состојба, а надоместот на штетата особено би го погодил;
- работникот е инвалид, самохран родител или постар работник; или
- претрпената штета може, во целост или делумно, да се отстрани со работа кај работодавачот.

## **В. НЕМАТЕРИЈАЛНИ ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ**

### ***Право на засновање редовен работен однос***

#### **Член 42**

(1) Работниот однос се темели на договор за вработување, а соработничкиот однос на договор за дело.

(2) При засновање на работниот однос приоритет има договорот за вработување на неопределено време, додека пак договорот за вработување на определено време – како атипичен трудово-правен договор – ќе се користи само по исклучок и не подолго од шест месеци за еден работник.

(3) Статусот на соработник-„хонорарец“ (т.е. фриленс-новинар) не може да трае подолго од една година, по кој период тој автоматски се трансформира во договор за вработување на неопределено време.

(4) Работодавачот не може да го условува засновањето на работниот однос со претходно давање изјава за отказ на договорот за вработување од стана на кандидатот или со негово давање ветување за нечленување или членување во одреден синдикат или здружение.

(5) При потпишувањето на договорот за вработување, вработениот подетално се запознава со работата, условите за работа, непосредните соработници и претпоставени, правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос и заштитата на работното место.

(6) Работодавачот е должен на работникот да му достави фотокопија од пријавата за задолжително социјално, пензиско-инвалидско и здравствено осигурување, во рок од седум дена од денот на стапување и почеток со работа.

### ***Право на соодветна работа***

#### **Член 43**

(1) Работникот има право да биде распределен на соодветното работно место за кое тој е стручен и квалификуван и за коешто го склучил договорот за вработување и без негова согласност не може да биде прераспределен на друго работно место кое не одговара на неговиот степен на образование или на неговата стручна подготовка.

(2) Само по исклучок, работникот може да се прераспредели на друга работа и без негова согласност и тоа во случаи на виша сила која го попречува редовниот работен процес – сè додека траат таквите вонредни околности, а најмногу за еден степен под неговата стручна спрема.

(3) Ако работникот се согласи привремено да извршува други работни задачи кои не влегуваат во описот на работата на неговото работно место, тој има право на поповолна плата.

(4) На работникот кој од која било причина врши работа која спаѓа во категорија на плата со повисок коефициент од неговиот, за време на вршењето на таа работа ќе му се одредува плата според тој коефициент.

(5) На работникот кој од која било причина врши работа која спаѓа во категорија на плата со понизок коефициент од неговиот, за време на вршењето на таа работа ќе му се одредува плата според неговиот матичен коефициент.

### ***Опрема за работа***

#### **Член 44**

(1) Работодавачот се обврзува дека ќе обезбеди нормални услови и потребна опрема за работа, а за работните задачи на новинарите и за потребите на останатите работници мора да обезбеди и одреден број службени автомобили кои тие ќе ги користат при службените патувања.

(2) Работодавачот е должен да обезбеди соодветни средства за работа на фоторепортерите и снимателите, а доколу тие сами си обезбедуваат или делумно користат своја опрема, работодавачот е должен да им ја надомести амортизацијата на опремата во паушален износ за кои меѓусебно ќе се спогодат.

(3) Работодавачот е должен да ја одржува и редовно да ја сервисира опремата за работа, а нејзиното несоодветно одржување и повредите кои евентуално би настанале како резултат на неисправната опрема не смее да биде одговорност исклучиво на работникот.

## ***Заштита при работа***

### **Член 45**

(1) Работодавачот се обврзува на работниците да им обезбеди заштитни средства за работа на компјутери, соодветна исправна и постојана климатизација на просториите за работа, како и – најмалку еднаш годишно – инспекциска контрола на условите во кои работат работниците (проверка на квалитет на воздухот во работните простории, бучава, зрачење, осветлување, прашина итн.).

(2) Работникот кој во случај на сериозна, неминовна и неизбежна опасност по животот и здравјето го напушта своето работно место, служба или опасното подрачје – не смее поради тоа да биде доведен во полоша положба, доколку за тоа благовремено го известил работодавачот или синдикатот или доколку тоа го барала ситуацијата на терен.

## ***Дополнително осигурување***

### **Член 46**

(1) Работодавачот е обврзан да обезбеди дополнително здравствено осигурување на работниците, а при заминување на работни задачи кои се опасни по животот и здравјето или кои бараат посебен психо-физички напор, работникот има право на превентивен лекарски преглед заради утврдување на здравствената состојба за таква работа, како и на целата дополнителна заштита опрема потребна за вршење на таквите ризични работни задачи.

(2) Работодавачот мора дополнително да ги осигура за случај на смрт и инвалидитет оние работници кои мора да работат во услови на реална опасност по животот, телото или здравјето – работа во воена зона, зона на бунт, воена операција од каков било вид, епидемија, регион погоден од природна и друга катастрофа, заминување на експедиција со спелеолози, алпинисти и сл.

## ***Работно време***

### **Член 47**

(1) За сите работници се утврдува работно време од максимум 35 часа работа неделно, со тоа што работната седмица по правило се распределува на пет работни денови.

(2) Од ставот 1 на овој член се иземаат операторите на програма т.е. оние работни места кои се поврзани со продукција на програмата на телевизијата – а чие работно време треба да изнесува 6½ работни часа дневно, со задолжителна пауза на секои два часа ефективна работа.

(3) Доколку работникот работи во сабота или во недела, мора да има два дена одмор во другите денови, во договор со работодавачот – што мора да се овозможи во наредната седмица.

(4) Работното време на новинарите во редакцијата и надвор од неа може да започнува и завршува во различно време, зависно од потребите на работата.

(5) Сметајќи ја редовната и прекувремената работа, работникот не смее да работи повеќе од десет часа непрекинато, освен во случај на виша сила или други исклучителни околности кои бараат подолготрајна работа и чие неизвршување би довело до непоправливи последици.

(6) Прекувремената работа не смее да се компензира единствено со слободни денови и најмалку 2/3 од неа мора да биде платена, особено кај оние работни места каде што процесот на работа не овозможува земање слободни денови.

(7) На оние работни места каде што има сменска работа, не смее да има само двајца вработени, туку работодавачот – заради редовно одвивање на работниот процес без преоптеретување на работниците –должен е, на тие позиции, да обезбеди најмалку пет вработени.

### ***Пауза***

#### **Член 48**

(1) За време на дневното работно време работникот има право на платена пауза во траење од 45 минути.

(2) Ако природата на работата не дозволува пауза во текот на работното време, на работникот може да му се одобри работно време скратено за времетраењето на паузата, да користи слободни денови или тоа да му се плати како прекувремена работа.

(3) Ако работникот не успеал да ја искористи целата пауза во текот на работниот ден има право да ја искористи пред заминувањето од работа т.е. да го скрати работниот ден за онолку време колку што не искористил од дневната пауза или, пак, следниот ден да дојде подоцна на работа за неискористениот дел од вчерашната пауза.

### ***Годишен одмор***

#### **Член 49**

(1) Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 26, а најмногу 36 работни дена во секоја календарска година.

(2) Вкупното времетраење на годишниот одмор се утврдува за секој работник поединечно, така што на минималното времетраење на годишниот одмор од ставот 1 на овој член се додаваат денови во зависност од:

- должината на работниот стаж = за секои пет години стаж на работникот му следува плус еден работен ден;
- годините старост = за секое започнато десетлетие, почнувајќи од 20-те, на работникот му следува плус еден работен ден;
- комплексноста на работата = за работни места за кои се бара високо факултетско образование на работникот му следуваат плус пет дена, за вишо образование – плус четири дена, за средно образование – плус три дена, за основно образование – плус два дена;
- оценката за работата = на работникот дополнително му следуваат од еден до три работни дена, земајќи ги предвид условите за работа, квалитетот на работата, работата во смени и прекувремената работа;
- социјалните услови на работникот = и тоа на воен или трудов инвалид му се додаваат плус два работни дена; на самохран родител на малолетно дете под 14 години му се додаваат плус три работни дена; и на на родител на хендикепирано дете му се додаваат плус три работни дена.

(3) Работникот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку три месеци кај истиот работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно или скратено работно време.

(4) Работодавачот ќе го одреди времето за користење на годишните одмори со план за користење годишни одмори кој ќе биде објавен до 31 мај од тековната година, до кој рок работодавачот ќе одобрува – кога организацијата на работата тоа го дозволува – годишни одмори на поединечни барања на работниците.

(5) Доколку постојат оправдани причини и во договор со менаџментот, новинарот може да го одложи најавеното користење на годишен одмор.

(6) Кај работните места за кои е предвидена сменска работа не смее да постои одработување на одморот на работникот кој користи одмор т.е. зголемување на работните часови на другите колеги или, пак, намалување на слободните денови на останатите работниците кои се на работа.

## ***Платено отсуство***

### **Член 50**

(1) Работникот има право на платено отсуство од работа до десет работни дена во текот на една календарска година во случаи на:

- смрт на близок роднина (брачен другар, дете или родител) = пет работни дена;
- смрт на подалечен роднина (родител на брачниот другар, дедо или баба, брат или сестра) = три работни дена;
- склучување брак = пет работни дена;

- склучување брак на дете = три работни дена;
- раѓање/посвојување на дете = три работни дена;
- прв ден на дете прваче = еден работен ден;
- селидба во друго населено место = пет работни дена;
- селидба во истото место = три работни дена;
- елементарна непогода = пет работни дена;
- тешка болест на член на потесното семејство (родител или дете) = три работни дена;
- доброволно дарување крв = два работни дена; и
- полагање стручен или друг испит за сопствени потреби (возачки испит, испит на факултет, испит за странски јазик и сл.) = четири работни денови.

(2) Доколку на работникот, во иста година, му се случат повеќе случаи, може да му се одобри платено отсуство и подолго од предвидените десет работни денови.

### ***Неплатено отсуство***

#### **Член 51**

(1) На барање на работникот нему мора да му се одобри неплатено отсуство од најмалку шест месеци во следните случаи:

- нега на член на семејството;
- изградба на куќа или стан;
- реновирање на простории за домување;
- учество на културни или спортски манифестации;
- лекување на сопствен трошок;
- школување, доквалификација, усовршување во сопствен интерес и на сопствен трошок; и
- во други оправдани случаи.

(2) Кога околностите бараат и дозволуваат, на работникот може да му се одобри неплатено отсуство во случај од ставот 1 на овој член и во времетраење подолго од предвидените шест месеци.

### ***Минимални отказни рокови***

#### **Член 52**

(1) Кога работодавачот го раскинува договорот за вработување или договорот за дело, задолжителните отказни рокови се следните:

- до 1 година работен стаж = најмалку 15 дена;
- од 1 до 2 години работен стаж = најмалку 30 дена;
- од 2 до 5 години работен стаж = најмалку 60 дена;
- од 5 до 10 години работен стаж = најмалку 90 дена;
- од 10 до 15 години работен стаж = најмалку 120 дена;
- од 15 до 20 години работен стаж = најмалку 150 дена; и
- над 20 години работен стаж = најмалку 180 дена.

(2) Кога работникот го откажува договорот за работа, отказниот рок е 15 дена, освен ако работникот и работодавачот не се договорат поинаку.

### ***Технолошки вишок***

#### **Член 53**

(1) Поради деловни причини, покрај работниците заштитени со закон, отказ не може да добијат и:

- работниците постари од 50 години старост за жени и 55 години за мажи;
- работници кои останале трудови инвалиди поради професионално заболување или повреда на работното место.

(2) При утврдувањето вишок вработени, работодавачот ќе се придржува до следните критериуми поврзани со конкретниот работник:

- вкупниот работен стаж;
- должината на работниот стаж кај работодавачот;
- стручната спрема т.е. квалификациите;
- здравствената состојба;
- семејната состојба; и
- социјалниот статус.

(3) Во случај, со мерките од програмата за згрижување на вишокот вработени, да не може да се осигура вработувањето на новинарите и другите работници, прво се раскинуваат договорите на лицата кои се на хонорарна или пробна работа, потоа на приправниците кои работат на работни места каде што е утврден вишокот, а дури на крај – на постојано вработените кои работат на оние работни места на кои е утврден вишок на работници.

(4) Работник на кој му престанал работниот однос поради деловни причини, има право на приоритет при вработувањето кај истиот работодавач, доколку овој има потреба од работник со иста стручна подготовка – во наредните три години по отпуштањето.

### **III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА ДОГОВОРНИТЕ СТРАНИ**

#### ***Начела во взаемните односи***

#### **Член 54**

(1) Договорните страни се согласни дека, во нивната меѓусебна комуникација, ќе се раководат од следниве начела и принципи:

- соработка на полето на работните односи и социјалното осигурување;

- афирмирање на социјалното партнерство и социјалната правда;
- унапредување на колективното преговарање со добра волја;
- мирно решавање на евентуалните спорови;
- почитување на слободата на информирање, известување, коментирање и критика;
- примена на Декларацијата на Меѓународната федерација на новинари за принципите на однесување на новинарите (1954 и 1986 год.);
- гарантирање на професионалните стандарди и новинарската етика; и
- почитување на Законот за авторски и други сродни права.

#### **А. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ**

#### ***Обврски на работодавачот кон синдикалната организација***

#### **Член 55**

(1) Работодавачот е должен да му создаде материјално-просторни и технички услови за работење и дејствување на синдикатот и да му овозможи учество во постапката за уредување на одговорностите, како и заштита и унапредување на правата на работниците.

(2) Работодавачот нема право да се меша во интерните работи на синдикатот, ниту да има увид во синдикалното членство, почитувајќи го правото на работниците на т.н. тајно членство со директна уплата на жиро-сметката на Синдикатот.

(3) Работодавачот е должен, без надомест, да обезбеди:

- простор за работа и одржување на состаноци и собранија на синдикатот;
- користење на интернет, телефон, факс, поштенско сандаче, фах и други средства за комуникација;
- технички и административни услуги, до степенот неопходен за непречено и континуирано остварување на синдикалните активности;
- пресметка и уплата на синдикалната членарина и кредити, преку исплатни листи на работниците, доколку тие сакаат;
- точно и навремено информирање и консултирање на работниците за промените кои сака да ги воведат во работниот процес; и
- задолжително советување и преговарање пред носење одлука за еднострано намалување на платите.

(4) Доколку кај конкретниот работодавач сè уште нема основано синдикална организација, наведените синдикални права ги има работничкото собрание кое го сочинуваат сите вработени, како и хонорано ангажираните лица.



## ***Синдикален претставник***

### **Член 56**

(1) Работодавачот е должен, на синдикалните претставници и на овластените претставници на централата на Синдикатот, да им овозможи услови за непречено вршење на синдикалните активности – одржување состаноци, одржување синдикално собрание, интерно застапување пред органите и претпоставените и сл.

(2) Работодавачот е должен, на нивно барање, веднаш да ги прими на разговор претставниците на Синдикатот и со нив да ги разгледува прашањата поврзани со синдикалните активности, материјалните и други интереси на работниците – а најдоцна во рок од три работни дена.

(3) Работодавачот е должен да ги разгледа предлозите, иницијативите, мислењата и барањата на синдикалните претставници во врска со остварувањето на правата, обврските и одговорностите кои произлегуваат од работниот процес и да го запознае Синдикатот со своите ставови и деловни планови.

## ***Синдикален имунитет***

### **Член 57**

(1) Синдикалниот претставник има право, најмалку еден час дневно, да посвети за сослушување на проблемите на работниците и соработниците, контакт со раководните лица или за обавување на други потребни синдикални активности.

(2) За вршење на синдикалните активности, синдикалниот претставник има право на надомест на плата во висина на платата која би ја остварил доколку работел, а особено во случаи на:

- синдикално образование (посета на школи, семинари, трибини, конференции и сл.);
- присуство на состаноци и седници на органите на синдикатот на локално, регионално или државно ниво;
- присуство на меѓународни и други конгреси.

(3) Синдикалниот претставник не може да биде повикан на одговорност, ниту да биде доведен во неповолна положба или да трпи било какви штетни последици по своето работно место заради својот синдикален ангажман и залагање.

(4) На синдикалниот претставник не може да му се даде отказ од работа за времетраење на неговиот мандат, како и најмалку три години по престанок на мандатот.

## **Б. СИСТЕМАТИЗАЦИЈА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА**

### ***Правилник за систематизација***

#### **Член 58**

(1) Работните обврски за секое работно место во медиумската компанија се утврдуваат со правилник за систематизација на работните места, како интересен акт на работодавачот, при што се води сметка за оптималниот број работници кои се потребни за квалитетно извршување на работата кај одреден тип медиуми.

(2) При определување на нормата, односно обемот на работата која работникот би требало да ја изврши во редовни околности, мора да се води сметка тој да не смее да биде толкав што ќе ги загрозува здравјето, сигурноста и нормалното оптеретување на работникот.

(3) Договорните страни се обврзуваат, со добра волја, дека најкасно во рок од три месеци од денот на потпишувањето на овој Договор ќе изработат соодветна систематизација на работните места која ќе содржи опис и попис на вообичаените и очекувани работни задачи – притоа користејќи ги и компаративните искуства за оваа проблематика, како и водејќи сметка за спецификите на секој вид медиум.

(4) При изработката на систематизацијата таа не може да се направи и да влезе во сила без консултација и без писмена согласност на Синдикатот.

### ***Минимален број работни позиции***

#### **Член 59**

(1) Во медиумите со национална концесија се утврдува минимален број на работни позиции – и тоа:

а) Минимум работни места во ТВ:

- Реализатори = 5;
- Организатори = 5;
- Режија = 5;
- Миксер = 5;
- Тонец = 5;
- Магноскоп = 8;
- Сниматели = 15;
- Камермани = 12;
- Сценографи = 4;
- Светло = 3;
- Технички персонал = 6;
- Графика = 5;
- Монтажа = 15;
- Дописници = 15;

- Сниматели/фоторепортери = 15;
- Новинари:
  - \*информативна = 20;
  - \*деск = 8;
  - \*културно-забавна = 10;
  - \*спортска = 4;
  - \*веб = 6.

б) Работни места во весник:

- Фоторепортери = 4;
- Новинари = 40;
- Графика = 6;
- Систем-администратор = 2;
- Деск онлајн = 6;
- Секретар = 1;
- Возач = 2;
- Дописници = 15;
- Уредници = 2.

(2) Карактеристичните работни места во медиумската дејност се предмет на дополнително регулирање помеѓу договорните страни, во Анекс на колективниот договор.

## **В. ПРОЦЕДУРИ ЗА ИЗБЕГНУВАЊЕ И РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ СПОРОВИ**

### *Толкување*

#### **Член 60**

(1) Договорните страни основаат заедничка Комисија за толкување, во која секоја страна именува по два претставника.

(2) Комисијата за толкување на овој Договор, заради избегнување на можни спорови по прашања поврзани со толкување и примена на Договорот:

- ја следи примената на овој Договор и за неа ги известува обете договорни страни;
- дава автентично толкување на одредбите од овој Договор.

(3) Комисијата усвојува мислење со мнозинство гласови од сите членови.

(4) Доколку Комисијата не може да се согласи околу толкувањето на одредбите од овој Договор, може да побара експертско мислење од неутрален стручњак, кој има право на соодветен надомест којшто заеднички го сносат обете договорни страни.

## ***Посредување***

### **Член 61**

Доколку договорните страни не сакаат или не се спогодиле да одат на арбитражно решавање на колективниот спор во врска со изменување или дополнување на Договорот, тие може да се договорат да се обидат да го решат спорот со посредство на трети лица.

## ***Помирување***

### **Член 62**

(1) За решавање на колективни работни спорови во врска со измена, дополнување или обновување на овој Договор, коишто може да доведат до штрајк или друг облик на индустриска акција, а кои не можеле да се решат со меѓусебно колективно преговарање – ќе се покрене постапка за помирување.

(2) Помирувањето го води Мирвен совет составен од три члена, од кои по еден именува секоја договорна страна, а третиот член спогодбено го именуваат обете страни.

(3) Договорните страни мора, во рок од 24 часа, да именуваат свој член во Мирвниот совет и веднаш да се договорат за третиот член – при што тој не смее да биде член на главно тело или претставник на Синдикатот, како и член на орган, акционер или вработен кај Работодавачот.

(4) Доколку договорните страни не се договорат поинаку, Мирвниот совет треба да го донесе својот предлог најдоцна во рок од три дена од денот на именувањето на сите членови.

(5) Договорните страни може да го прифатат или да го одбијат предлогот на Мирвниот совет, за што мора да се изјаснат на првиот нареден работен ден по приемот на предлогот.

(6) Предлогот кој ќе го прифатат обете договорни страни има правна сила и дејство на колективен договор.

## ***Арбитража***

### **Член 63**

(1) Договорните страни можат решавањето на колективен работен спор за толкување и примена на овој Договор, како и за негово изменување, дополнување или обновување – спогодбено да го доверат на решавање на Арбитражен трибунал.

(2) Арбитражниот трибунал има три члена од кои по еден именува секоја договорна страна, а потоа тие два члена спогодбено бираат трет т.н. неутрален член, кој истовремено е и претседател на Трибуналот.

(3) Договорните страни мора, во рок од 24 часа, да именуваат свој член во Арбитражниот трибунал, а овие именувани членови, во наредните 24 часа, мора да се договорат за изборот на третиот член – при што тој не смее да биде член на главно тело или претставник на Синдикатот, како и член на орган, акционер или вработен кај Работодавачот.

(4) Доколку договорните страни не се договорат поинаку, Арбитражниот трибунал треба својата одлука да ја донесе најдоцна во рок од седум дена од денот на именувањето на сите членови.

(5) Одлуката на Арбитражниот трибунал е конечна и задолжителна за двете страни и против оваа арбитражна одлука не е допуштен спор пред надлежниот суд.

## **Г. ШТРАЈК**

### ***Штрајк на ниво на работодавач или гранка***

#### **Член 64**

(1) Штрајкот е организиран прекин на работата од страна на работниците, заради остварување на економските и социјалните права и интереси по основ на труд кој се користи како последно средство.

(2) Во случај работниците да не се синдикално организирани, како овластени организатори на штрајк може да се јават и мнозинството работници, коишто – на работничко собрание – одредуваат штрајкувачки одбор кој, пак, преговара со работодавачот.

(3) Организирањето, односно учеството во штрајк не претставува повреда на работната обврска, не може да биде основ за поведување постапка за утврдување на дисциплинска и материјална одговорност на работникот и не може да има за последица престанок на работниот однос.

(4) Работникот кој учествува во штрајкот ги остварува основните права од работен однос.

(5) Во текот на штрајкот, органот на управување и рабатоводниот орган кај работодавачот не можат да вработуваат или хонорарно да ангажираат други работници кои би ги замениле учесниците во штрајкот.

(6) Под закана од прекршочна и кривична одговорност, органот на управување или менаџментот на компанијата не смеат да го спречуваат работникот да учествува во штрајкот, ниту да употребуваат присилни мерки заради окончување на штрајкот.

(7) Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, и тоа најдоцна пет дена пред неговото

започнување – период во кој страните се обидуваат мирно да го решат настанатиот спор.

### ***Штрајк од солидарност***

#### **Член 65**

(1) Штрајкот од солидарност со колегите од некоја друга редакција писмено се најавува на работодавачот кај когошто се организира и тоа најдоцна два дена пред неговото започнување.

(2) Штрајкот од солидарност може да започне и без спроведување на постапка за помирување и тоа истиот ден којшто е назначен како почеток на штрајкот за чија поддршка се организира.

## **IV. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

### ***Времетраење на Договорот***

#### **Член 66**

(1) Овој Договор се склучува во десет идентични примероци и тоа во времетраење од три години.

(2) По истекот на наведениот рок за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби и понатаму се применуваат, сè до склучувањето на нов колективен договор и неговото влегување во сила.

### ***Измена на Договорот***

#### **Член 67**

(1) Доколку поради промена на околностите кои не постоеле, ниту биле познати во моментот на склучување на овој Договор, едната страна не би можела да изврши некои од неговите одредби или тоа би ѝ било значително отежнато – таа се обврзува дека нема еднострано да го прекрши Договорот, туку ќе ѝ предложи на другата страна негова измена.

(2) Договорните страни се согласни дека без одложување ќе пристапат кон преговори за измена на овој Договор, доколку дојде до промена на околностите кои поединечни одредби од овој Договор ги прават неодржливи или неправични за едната страна.

(3) Било која од договорните страни може да покрене постапка за измена или обновување на овој Договор, при што – на писмениот предлог за измена на Договорот – другата страна треба да се изјасни, исто така во писмена форма, во рок од 15 дена од денот на прием на предлогот.

### ***Влегување во сила***

#### **Член 68**

(1) Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на Република Македонија“.

(2) Работодавачот е должен да ги усогласи своите акти со овој Договор најдоцна три месеци по неговото влегување во сила, но евентуален пропуст на обврската нема да влијае на непосредната примена на одредбите од овој Договор во делот кој е поповолен за работникот или за Синдикатот.

(3) Овој колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето пред нивното објавување, се доставуваат заради евиденција и регистрација до Министерството за труд и социјална политика, а се објавуваат во „Службен весник на Република Македонија“.

\* Подготвил: доц. д-р **Димитар Апасиев** – Правен факултет, УГД