Врз основа на член 3 и член 24 од Законот за вработените во јавниот сектор (Службен весник на РМ бр.27/14, 199/14, 27/16, 35/18, 198/18 и Службен весник на РСМ бр.143/19 и 14/20), член 4 од Законот за административни службеници (Службен весник на РМ, бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16и 11/18 и Службен весник на РСМ бр.275/19, 14/20,215/21и 99/22), член 203 и член 219 став 1 од Законот за работните односи (Службен Весник на РМ бр. 62/05, 3/06, 44/06, 66/06, 16/07, 57/07, 77/07, 106/08, 161/08, 63/09, 114/09, 130/09, 149/09, 10/10, 16/10, 50/10, 52/10, 58/10, 124/10, 132/10, 158/10, 47/11, 11/12, 39/12, 52/12, 13/13, 25/13, 54/13, 170/13, 187/13, 34/14, 106/14, 113/14, 145/14, 20/15, 33/15, 72/15, 74/15, 129/15, 167/15, 27/16, 134/16 и 120/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.110/19, 267/20, 151/21, 288/21 и 111/23), член 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор (Службен весник на Република Северна Македонија бр.154/23) и член 4 став 3 од Гранскиот колективен договор за органи на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Градот Скопје и општините на Градот Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија (Службен весник на Република Северна Македонија бр.51/20 и 172/21), Министерството за економија и труд, претставувано од Бесар Дурмиши, министер за економија и труд, од една страна и Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи, здруженија на граѓани на Република Македонија (УПОЗ), претставуван од Трпе Деаноски, претседател на УПОЗ со Синдикалната организација на вработените во Министерството за економија и труд, претставувана од Пеце Андоноски, претседател, Независниот синдикат на државнат администрација, претставуван од Горан Ристески претседател со Синдикалната организација при Државен инспекторат на труд, претставувана од Сашка Штерјоска, претседател и Синдикатот на администрацијата, државната управа и правосудството, претставиван од Благоја Ралповски, претседател, со Синдикалната организација на Министерство за економија и труд, пазарен и трудов инспекторат, претставувана од Љуљзим Фаризи, претседател, од другата страна, на ден 27.03.2026 година склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за вработените во Министерството за економија и труд

I. Општи одредби

Предмет на колективниот договор

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат статусот, правата, обврските и одговорностите и други прашања во врска со работниот однос на вработените во Министерството за економија и труд.

Работодавач и вработени

Член 2

(1) Работодавач во смисла на овој Колективен договор е Министерството за економија и труд (во натамошниот текст: работодавачот) претставувано од Бесар Дурмиши, министер за економија и труд.

(2) Вработени во смисла на овој колективен договор се вработените кои засновале работен однос кај работодавачот од ставот (1) на овој член на неопределено време и определено време.

(3) Синдикат во смисла на овој Колективен договор е Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија (УПОЗ) претставуван од претседателот на УПОЗ со Синдикалната организација на Синдикатот на УПОЗ при Министерство за економија и труд, Независниот синдикат на државнат администрација, претставуван од претседателот со Синдикалната организација при Државен инспекторат на труд и Синдикатот на администрацијата, државната управа и правосудството, претставиван претседателот, со Синдикалната организација на Министерство за економија и труд, пазарен и трудов инспекторат, (во натамошниот текст: Синдикатот).

II. Опфат и примена на Законот и на Колективниот договор

Член 3

Овој колективен договор е задолжителен и ги обврзува работодавачот и вработените од членот 2 во неговата непосредна примена.

Член 4

(1) Со овој Колективен договор се уредуваат поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници и други закони, Општиот колективен договор за јавниот сектор и Гранскиот Колективен договор за органи на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија,

судовите, јавните обвинителства, казнено - поправните и воспитно - поправните установи, државното правобранителство, општините, Градот Скопје и општините на градот Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија, како и права кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.

(2) Одредбите во овој Колективен договор со кои се утврдени помали или понеповолни права од правата утврдени со законите и актите од ставот (1) на овој член се ништовни.

(3) Со договорите за вработување и решенијата може да се утврдат поголеми и поповолни во обем на права за вработените, како и да се уредат прашања кои не се предмет на уредување на овој Колективен договор.

III. Права и обврски на вработените

Член 5

(1) Вработениот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за кое засновал работен однос во време и места, кои се определени за извршување на работите, почитувајќи ја организацијата и деловната активност на работодавачот и општите и посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

(2) Вработен во Министерството за економија и труд може да биде распореден на друго работно место согласно закон, додека е на работа или за време на отсуство од работа поради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство, како и за време на другите случаи на платено и неплатено отсуство од работа согласно со Законот за работни односи, одредбите од колективните договори, како и одредбите од овој Колективен договор, доколку се работи за промена на актите за организација и систематизација – трајно, или привремено за итни и неодложни работи, кога треба да се замени привремено отсутен работник, кога е зголемен обемот на работа, намален обемот на работа на работното место на кое работи, во случај на елементарна непогода која се случила или која се заканува.

Работно време

Член 6

(1) Полното работно време на вработените во Министерство за економија и труд изнесува 40 часа неделно.

(2) Работната недела трае пет работни дена.

(3) Работното време на вработените е флексибилно и започнува во 7.30 - 8.30 часот, завршува во 15.30 - 16.30 часот.

Прекувремена работа

Член 7

(1) Секоја работа што се остварува во текот на работната недела, а изнесува повеќе од 40 работни часови се смета за прекувремена.

(2) Прекувремената работа, скратеното работно време, дополнителното работење и забраната за подолго работно време на вработените во Министерство за економија и труд на неделно и на годишно ниво може да трае најмногу за времето и во случаите утврдени со Законот за работните односи.

Паузи, одмори и отсуства

Член 8

(1) Вработените во Министерство за економија и труд имаат право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи, колективните договори и овој Колективен договор.

(2) Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот ја користи во предвиденото време од 12:00 до 12:30 часот.

(3) Во случаи каде според карактерот и природата на работите и задачите не се дозволува прекин на работата, како и во услови на работа со странки, паузата се организира на начин кој обезбедува работата да не се прекинува, а вработениот да го оствари непречено своето право.

(4) Времето на паузата од овој член се засметува во работното време и за истото се исплаќа плата.

(5) Вработените во текот на месецот можат да се јават на работното место со доцнење, а без притоа да бидат санкционирани од работодавачот најмногу 4 часа во текот на еден месец.

Годишен одмор

Член 9

(1) Вработените имаат право на платен годишен одмор во текот на една календарска година во траење од најмалку 20 работни дена.

(2) Годишниот одмор може да се користи во два и повеќе дела во договор со работодавачот, по поднесено барање од вработениот и одобрување на истото од страна на непосредно претпоставениот административен службеник, односно раководното лице на институцијата, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели до крајот на календарската година, а остатокот најдоцна до 30 Јуни во наредната година.

(3) Годишниот одмор што не бил искористен во тековната календарска година заради отсуство на вработениот поради боледување или повреда, породилно

отсуство или отсуство заради нега и чување на дете, вработениот има право да го искористи до 30 Јуни следната календарска година.

(4) По исклучок од ставот (3) на овој член, вработениот кој поради отсуство од работа од медицински документирани здравствени причини, немал можност да го искористи целиот или дел од годишниот одмор до датумот утврден во ставот (3) на овој член, има право да го користи целиот или преостанатиот дел од годишниот одмор до крајот на следната календарска година.

(5) Користење на годишниот одмор се остварува на начин кој ќе обезбеди непречено одвивање на работите кај работодавачот.

Критериуми за утврдување на годишниот одмор

Член 10

(1) Годишниот одмор на вработениот се определува според следните критериуми:

Должина на работен стаж, најмногу до три дена и тоа:

- од една до 10 години работен стаж- 1 работен ден;
- од 10 до 20 години работен стаж - 2 работни дена;
- над 20 години работен стаж – 3 работни дена.

(2) Во работниот стаж се засметува и времето кое вработениот го поминал на работа кај друг работодавач.

(3) Сложеност на работа согласно нивото на степенот на образование:

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

(4) Други социјални и здравствени околности:

- лице со телесна попреченост-инвалид - 3 работни дена;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување – 3 работни дена;
- самохран родител или старател со дете до 15 години - дополнителни 3 работни дена;
- самохран родител, родител или старател со дете со посебни потреби – дополнителни 6 работни дена.

Член 11

(1) Вработените годишниот одмор го користат по претходно изготвен план од страна на раководителот на организационата единица за управување со човечки ресурси, односно административниот службеник кој ги врши работите кои се однесуваат за управување со човечки ресурси и одобрен од страна на раководното лице на институцијата.

(2) Врз основа на распоредот за користење на годишниот одмор, на секој вработен му се врачува решение за користење на годишен одмор.

(3)Вработениот има право три (3) дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, за што мора да го извести работодавачот најдоцна 3 работни дена пред користењето.

(4) Во случај на итна и неодложна потреба (работи кои не зависат од волјата на вработениот и не можат однапред да се предвидат), вработениот има право да искористи еден ден од деновите наведени во ставот (3) на овој член, за што до крајот на работното време во денот на настанувањето на потребата за истото ќе го извести работодавачот.

(5) За користењето на деновите од ставот (1) на овој член работодавачот е должен да издаде решение против кое вработениот има право на жалба.

Платено отсуство

Член 12

(1) Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности - кумулативно до 10 (десет) работни дена во текот на календарската година и тоа за:

- склучување на брак - 5 работни дена;
- склучување на брак на дете - 3 работни дена;
- раѓање или посвојување на дете - 3 работни дена;
- смрт на сопружник или дете - 5 работни дена;
- смрт на родител, брат, сестра - 3 работни дена;
- смрт на родител на сопружник - 2 работни дена;
- смрт на дедо или баба - 1 работен ден
- развод на брак- 3 работни дена (најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот);
- полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот или за сопствени потреби - 3 работни дена;
- полагање на правосуден испит, магистратура, или докторат – 3 работни дена;
- селидба на семејството од едно во друго место - 3 работни дена;
- селидба на семејството во исто место - 1 работен ден;
- елементарна непогода и климатски неповолен настан - 5 работни дена;
- елементарна непогода во домот (пожар, поплава и друг неповолен настан во домот за кој се доставува доказ) – 3 работни дена;
- кражба во домот – 1 работен ден;
- прв училишен ден на прваче - 1 работен ден;
- доброволно дарување на крв - денот на дарување на крв и два последователни работни денови;
- за учество на членовите на синдикатот на синдикални активности (Синдикални спортски игри, Меѓународни спортски игри) организирани од

страна на синдикатот им следува платено отсуство во деновите на одржување на тие активности со доставен список на лица кои ќе учествуваат од страна на претседателот на синдикалната организација.

(2) Отсуството од работа во смисла на став (1) на овој член се користи во деновите на траењето на основот.

(3) Вработениот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои му припаѓа правото на платено отсуство.

Неплатено отсуство

Член 13

(1) Вработениот има право на отсуство од работа без надомест на плата и придонеси на плата – неплатено отсуство, најдолго три месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за нега на болен член на семејството;
- за лекување на своја сметка во земјата или странство;
- за патување во странство заради семејно обединување;
- за изградба, доградба, или поправка на куќа или стан;
- за учество во спортски, културни или други манифестации што не се дел од синдикалните активности;
- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности, или не се за потребите на работодавачот;
- за подготовка на правосуден испит;
- за подготовка на магистерски труд или докторат;
- за други неодложни лични работи.

(2) Користењето на неплатеното отсуство се остварува врз основа на писмено барање од страна на вработениот до работодавачот, во кое се наведува основот за неплатеното отсуство и времето на отпочнувањето на користењето на отсуството.

(3)Работодавачот е должен за користењето на неплатеното отсуство да донесе решение за неплатено отсуство најдоцна 15 дена пред користењето на неплатеното отсуство.

(4) На вработениот му мируваат правата и обврските од работен однос за време на неплатеното отсуство.

Мирување на работниот однос

Член 14

(1) Работниот однос мирува во случаите определени со Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за работните односи.

(2) Во случај на престанок на причините за мирување на работниот однос, вработениот е должен да се врати на работа во рок од 5 дена и да биде распореден најмалку на истото ниво на кое бил пред започнувањето на мирувањето.

IV. Заштита и безбедност на вработените на работа

Член 15

(1) Вработените имаат право на обезбедени организациски, просторни и технички услови за вршење на работите и работните задачи.

(2) Работодавачот е должен да обезбеди услови потребни за безбедно извршување на работите и работните задачи на вработените преку примена на мерки, средства и методи во согласност со закон и другите прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 16

(1) Вработениот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со посебно внимание заради обезбедување на својот живот и здравје и на животот и здравјето на другите вработени.

(2) Во услови на пандемии, вработениот е должен да ги почитува донесените и препорачаните мерки од државните институции за безбедност и заштита на здравјето се со цел да не го загрозува здравјето и животот на другите вработени.

Член 17

Работодавачот е должен да обезбеди редовни медицински прегледи согласно закон, заради откривање на професионални и други заболувања.

Член 18

Работодавачот преку претставник на вработените за безбедност и здравје при работа утврден од страна на синдикатот, обезбедува: застапување на интересите на вработените во поглед на безбедноста и здравјето при работа, правото на учество во утврдување на недостатоците и подобрување на условите за работа и на работната средина, како и правото на вклучување во сите активности и нивоа кај работодавачот поврзани со безбедноста и здравјето при работа.

Член 19

(1) Работодавачот се обврзува да обезбеди услови и средства за едукација на претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа и извршување на неговите надлежности.

(2) Вработениот има право да укаже на потребата од обезбедување на соодветни услови за работа во случај кога му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа од страна на работодавачот.

Забрана за вознемирување на работно место

Член 20

Забранeто е секој вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата од вознемирување на работно место.

Член 21

(1) Психичко вознемирување на работно место е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува вознемиреност, чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

(2) Полово вознемирување е секое вербално, не вербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на вработениот, кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост.

(3) Вознемирување на работното место претставува и поттикнување или наведување на однесувањето во смисла на ставовите (1) и (2) на овој член.

Член 22

(1) Работодавачот, раководителите на организациските единици и вработените во Министерството се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина и општите правила на однесување од ставовите (2) и (3) на овој член.

(2) Работодавачот и раководителите на организационите единици во текот на работата треба да:

- обезбедат услови во кој работата ќе се врши во атмосфера на заемно почитување, соработка без непријателство, понижувачко или навредливо однесување;
- развиваат свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и

- им овозможуваат на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици.

(3) Вработените во текот на работата треба да:

- се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени, работодавачот и раководителите на организационите единици;
- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место и
- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

(4) Вработениот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работното место, има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место согласно закон.

V. Плата, додатоци на плата, надоместоци на плата и други примања

Плата

Член 23

(1) Вработениот има право на плата, надоместоци и додатоци на плата согласно закон, општите прописи за работни односи, општиот колективен договор, гранскиот колективен договор и овој поединечен колективен договор.

(2) Платата, надоместоците на плата и додатоците на плата на вработените се обезбедуваат од буџетот на Република Северна Македонија.

(3) Платите на вработените се пресметуваат во бруто износ, а се исплаќаат во нето паричен износ еднаш месечно во тековниот месец за претходниот месец.

(4) Синдикалниот претставник учествува во процесот на подготвување на буџетот на работодавачот преку можност да даде писмено мислење кое има советодавна улога.

(5) Придонесите и персоналниот данок од доход на административните службеници и другите вработени ги плаќа Министерството со исплата на платата во согласност со закон. Министерството е должно да води евиденција на платите, додатоците на платите, надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и персонален данок од доход и за нив на вработените им издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1 февруари во тековната година, а за претходната година.

(6) Вработениот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време), во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување и прописите за здравствено осигурување, ги остварува правата од задолжително социјално осигурување како кога би работел со полно работно време и има право на плаќање за работата како и вработен кој работи полно работно време, односно како кога би работел со полно работно време.

Член 24

(1) Компонентите на плата и начинот на пресметка на платата на административните службеници се утврдуваат со Законот за административни службеници.

(2) Платата на вработените кои немаат статус на административни службеници се уредува согласно законот за минимална плата и општите прописи за работни односи.

(3) Зголемувањето на платата од ставовите (4) и (5) на овој член етапно ќе се реализира на следниов начин:

1) 7% од 1 март 2026 година;
2) дополнителни 7% од 1 март 2027 година и
3) дополнителни 7% од 1 март 2028 година.

(4) Платата на административните службеници се зголемува согласно ставот (3) од износот кој претставува збир на минималната плата, делот на плата за степен на образование, делот на плата за ниво и дел на плата за стаж.

(5) Платата на вработените кои немаат статус на административни службеници се зголемува согласно ставот (3) од износот на основната плата.

Додаток на плата за ноќна работа, работа во смени, работа во празник (неработни денови) и прекувремена работа

Член 25

(1) Вработениот има право на додаток на плата за:

- ноќна работа;
- работа во смени
- работа за време на неделен одмор;
- работа за време на празници утврдени со закон, и
- работа подолга од полното работно време.

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

- ноќна работа 35%;
- работа во смени 5%
- прекувремена работа 35%;
- работа во ден од неделен одмор 50%;
- работа во ден на државен празник 50%.

(3) Додатоците меѓу себе не се исклучуваат.

(4) По исклучок односно поединечно барање на работникот работодавачот е должен на работникот наместо парични средства да му овозможи користење на слободни часови односно денови зголемени согласно ставот (2) од овој член.

Надоместување на трошоци поврзани со работата

Член 26

(1) Вработениот има право на надоместување на трошоците поврзани со работата, како и други надоместоци, согласно Законот за административни службеници, општите прописи за работните односи и овој колективен договор, и тоа за:

- патни, дневни и други трошоци за службени патувања во земјата и странство;
- трошоци за користење на сопствено возило за службени цели;
- трошоци за работа на терен;
- во случај на смрт на вработениот, на неговото семејство му припаѓа парична помош во износ од двократен износ на просечната месечна нето-плата по работник во Републиката објавена до денот на исплатата.
- на вработениот, во случај на смрт, на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или надвор од брак, посиноци, посвоени деца и децата земени на издржување) му припаѓа парична помош во износ на една просечна месечна нето-плата по работник во Републиката објавена до денот на исплатата;
- регрес за годишен одмор;
- јубилејни награди.

Член 27

(1) За непрекината работа кај работодавачот, вработениот има право на јубилејна награда кај работодавачот.

(2) Висината на јубилејната награда изнесува:

- За 10 години непрекината работа кај работодавачот - 50% од просечната месечна исплатена нето-плата по вработен во Републиката за претходната година;
- За 20 години непрекината работа кај работодавачот - 100% од просечната месечна исплатена нето-плата по вработен во Републиката за претходната година;
- За 30 години непрекината работа кај работодавачот - 150% од просечната месечна исплатена нето-плата по вработен во Републиката за претходната година;
- За 40 години непрекината работа кај работодавачот - 200% од просечната месечна исплатена нето-плата по вработен во Републиката за претходната година;

(3) Како почетна пресметковна година за остварување на правото на јубилејна награда се смета месец март 2026 година. Вработениот има право еднократно остварување на правото на јубилејна година, само доколку во почетната година има

работен стаж од 10, 20, 30 или 40 години непрекинат работен стаж кај работодавачот.

(4) Доколку вработениот нема право на јубилејна награда во почетната година согласно ставот (3), правото го остварува во годината во која го навршува јубилејот. Во годините помеѓу два јубилеја не се исплаќаат јубилејни награди.

VI. Услови за работа и делување на синдикалната организација

Член 28

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на Синдикатот, односно синдикалните организации при Министерството за економија и труд, во врска со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со закон, и овој или друг колективен договор.

Член 29

На барање на Синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на синдикатот (вработените) и ги разгледува мислењата и предлозите на синдикатот во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на вработените.

Член 30

(1) На претседателот на синдикалната организација и на неговиот заменик им се овозможува непречено комуницирање со раководно лице на органот/институцијата.

(2) На членовите на извршниот одбор на синдикалната организација им се овозможува непречено комуницирање со раководните службеници кога тоа е неопходно за остварување на правата на работниците, функционирањето и активностите на синдикатот.

(3) Синдикатот изготвува список на синдикални претставници членови на извршниот одбор на синдикалната организација и го доставува до одговорното лице на органот/институцијата, односно до соодветната организациона единица.

Член 31

(1) За остварување на финансиско сметководствени работи на Синдикатот се обезбедува пресметка и уплата на синдикална членарина со доставување на одлука на Синдикатот за висината на членарината и се уплатува заедно со пресметката и

исплатата на платата како и уплатата на лични обврски на работникот од неговата плата согласно договорите за поволности кои синдикатот ги склучува со трети лица.

(2) Членарината на членовите на синдикалната организација се исплаќа и распоредува на сметка на синдикатот, согласно Статутот и другите акти на Синдикатот.

(3) Вработениот при стапување во синдикалната организација потпишува пристапница.

(4) Синдикатот врз основа на пристапницата го известува работодавачот и службите за финансиско-сметководствени работи кои ја одвојуваат и пресметуваат членарината.

(5) Работодавачот треба да постапи по волја на членот на синдикатот и истиот ако достави писмена изјава за истапување, работодавачот е должен да престане да ја задржува чланарината.

Член 32

(1) Работодавачот може да учествува во трошоците на организирање на културни манифестации и спортски игри и средби кои ги организира Синдикатот.

(2) Работодавачот и Синдикатот можат да склучат и спогодба со која попрецизно ќе биде регулиран начинот на остварување на правата од ставот (1) од овој член.

Член 33

(1) Претседателот на синдикалната организација на Синдикатот, неговиот заменик, членовите на органите на синдикална организација и Синдикатот и повереници кои учествуваат во работата на Синдикатот во Одборите и Комисиите имаат право на посебна заштита утврдена со ЗРО и колективните договори.

(2) Лицата од ставот (1) на овој член за време на нивниот мандат и две години од истекот на мандатот не можат да добијат отказ и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место, за синдикална активност, освен за дисциплинска одговорност по сторен дисциплински престап или ако му престане работниот однос по сила на закон.

(3) На лицата од ставот (1) на овој член, работодавачот треба да им овозможи несметано ангажирање за ефикасно вршење на функциите на синдикатот, за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции, учество на спортски натпревари и други синдикални активности согласно Статутот и програмата за работа со платено отсуство од работа за време на вршењето на посочените активности, и тоа:

- за претседателот и потпретседателот на Синдикатот до 72 часа месечно;
- за членови на синдикални органи и тела до 56 часа месечно;

- за повереник на синдикалната подружница до 32 часа месечно.

(4) По предлог на Синдикатот и други членови на синдикалната организација и подружница може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго до 20 часа месечно.

(5) Членовите на синдикалната организација имаат право на платено отсуство од работа за учество на синдикални спортски игри, семинари, конференции, работилници, синдикални школи во траење од 10 работни дена годишно. Овие денови не се сметаат заедно со деновите за отсуство предвидени со членот 12 од овој Колективен договор.

VII. Остварување на правото на штрајк

Член 34

(1) Правото на штрајк вработените во Министерството го остваруваат во согласност со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за работните односи, друг закон, актите на синдикатот и овој Колективен договор.

(2) Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот.

(3) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да бидат наведени причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето, денот и времето на почетокот на штрајкот.

(4) При остварувањето на правото на штрајк вработените се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на органот/институцијата и неопходно ниво на остварување на правата и интересите на граѓаните и на правните лица.

(5) Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува, или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за вработените кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на вработените и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

(6) Одговорното лице на органот/институцијата заедно со претседателот на Синдикатот - синдикалната организација, во рок од 10 дена по поднесувањето на најавата за штрајк, спогодбено подготвуваат и донесуваат правила со кои се определува начинот на извршување на надлежностите, односно дејностите од јавен интерес на органот/институцијата за време на штрајк (кои не можат да се прекинат), бројот на вработени кои ќе ги извршуваат надлежностите за време на штрајк, како и начинот на обезбедување услови за правото на штрајк од став (6) на овој член.

(7) Доколку одговорното лице на органот/институцијата и претседателот на Синдикатот – синдикалната организација не се договорат во врска со ставот (5) на овој член, тогаш како работни задачи кои не смеат да се прекинат за време на

штрајк ги определува работодавачот, а ќе се сметаат само работите кои се нужни и со чие прекинување би се предизвикала несразмерна штета за државата, граѓаните и институцијата/органот, која не би можела да се надомести со ниту една дополнителна мерка или активност по завршување на штрајкот.

Член 35

(1) За време на штрајк државните службеници и другите вработени во Министерството за економија и труд имаат право на плата во висина од 80% од платата што ја примиле претходниот месец. За време на штрајк, остатокот од платата што ја примиле претходниот месец во висина од 20%, на вработените во Министерството за економија и труд, може да им ја исплати организаторот на штрајкот, доколку за тоа се обезбедени финансиски средства.

(2) За време на штрајк, работодавачот е должен на административни службеници и на другите вработени во Министерството за економија и труд да им уплаќа придонеси на плата утврдени со посебните прописи и овој колективен договор кои му припаѓаат на вработениот за време на штрајк во процентуален износ на платата утврдена во ставот (1) на овој член, доколку штрајкот е организиран согласно законот и правилата на синдикатот.

(3) Вработените кои учествуваат во штрајк, не смеат да бидат ставени во понеповолна положба од другите вработени, поради нивното учество во штрајк.

(4) Работодавачот во ниту еден случај и по ниту еден основ не може да го ограничи правото на штрајк, директно или индиректно да влијае на волјата на вработените, ниту пак преку други лица да презема активности за спречување на штрајкот.

Член 36

(1) Пред започнување на штрајк, страните се должни да отпочнат постапка на мирење најдоцна 10 дена пред започнување на штрајкот.

(2) Страните во постапката за мирење учествуваат со добра волја и преземаат дејствија за надминување на причините за штрајк.

(3) Постапката за мирење се спроведува согласно одредбите на Законот за мирно решавање на работните спорови.

(4) Доколку во постапката за мирење не е постигнат договор по прашањата кои се причина за штрајкот, штрајкот може да започне.

Член 37

Организаторот на штрајкот за времетраењето на веќе започнат штрајк, може да преговара со раководното лице кај работодавачот за решавање на спорните прашања кои се причина за штрајк.

VIII. Изменување, дополнување, толкување, откажување и следење на примената на Колективниот договор

Член 38

(1) Овој поединечен Колективен договор важи за сите вработени во институцијата.

Член 39

(1) Страните на овој Колективен договор и лицата на кои се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.

(2) Секој учесник може да предложи измена и дополнување на овој Колективен договор.

(3) Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.

(4) Во случај ако другиот учесник не го прифати, или не се изјасни во дадениот рок од став (2) на овој член, учесникот предлагач може да започне постапка за усогласување.

Член 40

(1) Постапката за усогласување започнува со поднесување на писмено барање на еден од учесниците на Колективниот договор и треба да заврши во рок од 30 дена од поднесување на барањето.

(2) Во рок од десет дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

(3) Секој од учесниците именува по два члена во комисијата.

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

(5) Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Колективниот договор.

Член 41

(1) За следење на примената и за давање толкување на одредбите на овој Колективен договор учесниците формираат комисија за следење и толкување.

(2) Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по два члена во комисијата, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Член 42

(1) Страните потписници на овој Колективен договор може еднострано да ја откажат примената на колективениот договор единствено по истекот на времето на неговото важење. Отказот мора да се најави најмалку еден месец, а најдолго три месеци пред истекот на неговото важење.

(2) Откажувањето на овој Колективен договор се врши во писмена форма со отказ, при што се образложуваат причините за откажувањето.

(3) Отказот од став (2) на овој член се доставува до другата страна на договорот.

(4)Двете страни, по доставување на отказот на Колективниот договор должни се да ја започнат постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

IX. Преодни и завршни одредби

Член 43

(1) Одредбите од членот 24 став (4) и став (5) ќе започнат да се применуваат етапно од 1 март 2026 година согласно став (3) од истиот член, а целосната примена ќе се реализира до 1 март 2028 година.

(2) Со потпишување на овој Колективен договор страните потписници потврдуваат дека зголемувањето на платите ќе се пресметува единствено согласно начинот и динамиката утврдена во членот 24 од овој Колективен договор.

Член 44

(1) Овој Колективен договор се склучува за период од две (2) години со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот.

(2) Доколку не дојде до продолжување на овој Колективен договор или склучување на нов, или негово откажување, по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат до склучување на нов, или негово продолжување.

Член 45

(1) Колективниот договор и сите негови измени и дополнувања, јавно се објавуваат на огласна табла на работодавачот и на веб страната на потписниците.

(2) Овој Колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување.

(3) Објавениот текст на Колективниот договор се публикува во соодветен број на примероци кои се доставуваат на вработените.

(4) Работодавачот, односно Синдикатот - синдикалната организација имаат обврска на секој вработен да му овозможат увид на овој Колективен договор.

(5) Овој Колективен договор се евидентира кај Синдикатот.

Синдикат на УПОЗ Претседател Трпе Деаноски	**СО при Министерство за економија и труд** Претседател Неце Андоноски
Независен синдикат на државнат администрација Претседател Горан Ристески	**СО при Државен инспекторат на труд** Претседател Сашка Штерјоска
Синдикат на администрацијата, државната управа и правосудството Претседател Благоја Ралповски	**СО на Министерство за економија и труд, пазарен и трудов инспекторат** Претседател Љулзим Фаризи

Министерство за економија и труд
Министер
Бесар Дурмиши