

NLB  Тутунска банка
Бр. 0402-280/1
24.03.2015 год.

НЛБ ТУТУНСКА БАНКА АД СКОПЈЕ

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

на
НЛБ ТУТУНСКА БАНКА АД СКОПЈЕ

СКОПЈЕ, _____ 2015

NLB Тутунска банка

Врз основа на член 219 од Законот за работни односи, а во врска со член 1, став 2 од Законот за работни односи, (Службен весник на Р. Македонија бр.62/2005 од 28.07.2005г... 33/2015 од 05.03.2015г), Синдикална организација на НЛБ Тутунска банка АД Скопје (во натамошниот текст Синдикат) и НЛБ Тутунска банка АД-Скопје (во натамошниот текст Банка), на ден _____ 2015 година, склучија:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор, во согласност со Законот за работни односи (во натамошниот текст: Закон), се уредуваат и доуредуваат, правата, обврските и одговорностите од работниот однос на работниците и НЛБ Тутунска банка АД Скопје, како работодавач (во понатамошниот текст: Банката), како и обемот и начинот на остварување на правата, обврските и другите одредби за прашања од интерес на работниците во Банката.

Правните норми со кои се уредува склучувањето на договорот за вработување, содржината и престанокот на работниот однос и други прашања од работниот однос и во врска со работниот однос, се применуваат непосредно и се задолжителни за сите работници кои се вработени во НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

За прашања од работниот однос и во врска со работниот однос, кои не се уредени со овој договор, ќе се применуваат одредбите од Законот, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори.

Член 2

Овој договор се применува непосредно и е задолжителен за сите вработени во Банката кои имаат склучено договор за вработување со Банката.

Ако договор за вработување склучуваат деловни лица – менаџери, во договорот за вработување, страните може поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работен однос.

Член 3

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат правата, обврските и одговорностите на договорните страни, кои го склучуваат овој договор, и тоа:

- засновањето на работниот однос;
- распоредувањето на работниците;
- правата на работниците и нивната положба;
- одморите и отсуствата;
- заштитата на работниците;
- дискриминација и заштита од вознемирување на работно место;
- обврските на работниците;
- платата, надоместоците на плата и додатоците на плата;
- стручното оспособување и усовршување на работниците;
- синдикалното организирање;
- остварувањето на правото на штрајк;
- утврдување на одговорност на работниците;
- материјалната одговорност;
- престанокот на работниот однос;
- отказните рокови;

- заштитата на правата на работниците;
- начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови;
- преодни и завршни одредби.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

Член 4

Помеѓу Банката и работникот се заснова работен однос со потпишување на договор за вработување во согласност со Законот, овој договор и интерните акти на Банката. Правата, обврските и одговорностите, врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување, врз основа на работен однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапување на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

Член 5

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

Договорот за вработување се смета за склучен доколку е во писмена форма, потпишан од страна на работникот и Банката (страни на договорот), и ако истиот ги содржи елементите пропишани со Закон, овој договор и актите на Банката.

Работникот не може да стапи на работа, пред да склучи договор за вработување со Банката и пред да се пријави во задолжително социјално осигурување.

Договорот за вработување се чува во работните простории во седиштето на Банката.

Член 6

Како оправдани причини, заради кои работникот не започнал со работа, на денот определен со договорот за вработување се сметаат:

- болест или повреда, потврдена со извештај за привремена спреченост за работа;
- смрт на работникот или член на неговото потесно семејство (сопругник, родител или деца);
- јавување на покана од надлежен орган;
- случаи предизвикани од виша сила (елементарни непогоди, пожар, поплава или сл.);
- престанок на Банката, штрајк и слично;
- постигната формална заемна согласност меѓу работникот и Банката.

Ако работникот неоправдано не стапи на работа, на денот определен за стапување на работа во договорот за вработување, ќе се смета дека не засновал работен однос.

Член 7

Измена на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.

Член 8

Постапката за вработувања се врши согласно деловниот план на Банката, потребата од нови вработувања за тековната година, потребата за замена на вработените кои заминуваат на породилно отсуство, како и во други случаи согласно одлука на Управен одбор на Банката.

Потребата од нови вработување во одделни организациони единици се остварува преку регрутација на вработените од расположивите кадри во рамки на Банката, по пат на интерна мобилност на вработените и од екстерната понуда на стручни кадри на надворешниот пазар на трудот, согласно интерните акти на Банката.

Член 9

Покрај општите услови за засновање на работен однос утврдени со Закон, може да се предвидат и посебни услови за засновање на работен однос утврдени во интерните акти на НЛБ Тутунска банка АД Скопје, а тоа се: вид и степен на стручна подготовка, работно искуство, посебен стручен

NLB Тутунска банка

испит, активно знаење на странски јазик, познавање на работа со компјутери, организаторски способности, стручни квалитети, однос кон работата, интерпесонални и комуникациски способности, здравствена состојба и други посебни услови.

Член 10

Службата за управување со човечки ресурси врши проверка на способностите на кандидатот по точно утврдени и стандардизирани критериуми и постапки, утврдени согласно интерните акти на Банката.

Член 11

Службата за управување со човечки ресурси, по извршената проверка на способноста на кандидатите и завршениот процес на регрутација и селекција на пријавените кандидати изготвува Предлог - одлука за вработување на предложениот кандидат, која се доставува до Управниот одбор на Банката на разгледување и усвојување. Изборот на предложените кандидати за вработување го врши Управниот одбор на Банката, со донесување на Одлука, по остварен процес на регрутација и селекција на пријавените кандидати, согласно интерните акти на Банката.

Член 12

Службата за управување со човечки ресурси во рок од 5 (пет) работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување меѓу работникот и Банката, писмено го известува кандидатот кој не е избран дека не е избран, и кој кандидат е избран, и му ги враќа сите документи (оригинали) што ги доставил, како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Член 13

Работниот однос на определено време се заснова согласно Законот.

Договорот за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до 5 (пет) години.

Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.

Член 14

Работниот однос на неопределено време се заснова согласно Законот.

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

Во одредени случаеви, врз основа на искажаните исклучителни резултати во работењето на работникот и потребите на работниот процес, Управниот одбор на Банката, може со одлука, а на предлог на раководството на работникот и Службата за управување со човечки ресурси, да го продолжи работниот однос на работникот од определено време на неопределено време, со склучување на договор за вработување на неопределено време, и пред истекот на рокот од став 2 на претходниот член.

Член 15

За извршување на работи кои се надвор од дејноста на Банката, а имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа, Управниот одбор на Банката може да склучи и посебни договори.

Член 16

Работникот може да склучи договор за вработување со Банката како приправник.

Член 17

Приправничкиот стаж трае најмногу 1 (една) година.

Член 18

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати најмногу до една третина од одредениот период од 1 (една) година, во случај кога непосредниот раководител врз основа на искажаните позитивни резултати во работењето и добиената оценката за оспособеноста на приправникот за самостојно извршување на работните задачи на работното место, во координација со раководството на секторот, доставува писмен предлог преку Службата за управување со човечки ресурси до Управниот одбор на Банката. Управниот одбор на Банката или од него овластен работник, може да го прифати предлогот и да го скрати приправничкиот стаж на приправникот.

Член 19

Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за време на оправдано отсуство од работа на приправникот, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за време на годишен одмор.

Член 20

Со интерните акти на Банката, детално е уредена постапката на оспособување за самостојна работа на приправникот, особено одредување на ментор, подготовка и спроведување на план за обука, водење на приправнички дневник, дефинирање на проектната задача за приправничкиот испит, подготовката и начинот на полагање на приправнички испит и други права и обврски на приправникот и менторот, кои се однесуваат на спроведувањето на приправничкиот стаж и полагањето на приправничкиот испит на работникот. Приправникот е должен да полага приправнички испит, кој се полага пред истекот на неговиот приправнички период.

Член 21

При склучување на договорот за вработување работникот и Управниот одбор на Банката можат да се договорат за пробна работа.

Во договорот за вработување покрај правата и обврските од работен однос се утврдува и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од 6 (шест) месеци.

Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од 3 (три) дена.

Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа, Управниот одбор на Банката, може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

Член 22

Во рамки на Банката се организира и практикантска работа за студентите, како и за дипломирани лица, согласно конкретно утврдени програми за практикантска работа од земјата и странство.

Начинот на организирање и остварување на практикантската работа е уредена со интерни акти на Банката.

Член 23

Работникот врши работи на работно место за кое засновал работен однос согласно на договорот за вработување.

Работникот во текот на траењето на работниот однос во зависност од потребите на Банката може да биде распореден на секое работно место, во организационите единици на Банката, кое одговара на степенот на стручната подготовка на работникот, и тоа во следните случаи:

- настанати организациони промени;
- унапредување на друго работно место, согласно остварените резултати во работењето;
- ако процесот на работа тоа го бара;
- е намален обемот на работа;
- ако престои укинување на работното место;
- е зголемен обемот на работа;
- во случаи на подобра организација на работата или користење на стручната и работната способност на работникот;
- се очекува на други работни задачи, работникот да оствари подобри резултати во работењето;
- за замена на отсутен работник;
- во услови на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- воведување на нови работи, програми, технологии;
- се пополнува испразнето работно место;
- кога одредени работни задачи не се извршуваат;
- ако во текот на работата се намали здравствената способност на работникот, односно ја нема потребната здравствена способност за досегашното вршење на работите од работното место, поткрепена со соодветна документација;
- се заканува непосредна опасност по здравјето и животот на работникот;
- неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- завршување на итни и неодложни работи;
- ако работникот писмено го побара тоа, и неговото барање биде прифатено од Управниот одбор на Банката;
- и во други случаи утврдени со интерен акт на Банката или колективен договор на гранка.

Одлука за распоредување на работникот, донесува Управниот одбор на Банката.

За распоредувањето во случаевите од став 1 на овој член, работникот потпишува Анекс на договор за вработување кој се склучува во иста форма како и договорот за вработување согласно Законот.

Член 24

Работникот кој поради исклучителни околности, времено е должен да врши и други работи, кои не се предвидени во договорот за вработување, и не одговараат на неговата стручна подготовка, има право на висина на основна нето плата и надоместоци и додатоци на плата, согласно Законот, кои му припаѓаат со договорот за вработување на претходното работно место, ако тоа за работникот е поповолно.

Вршење на работите од став 1 на овој член може да се определи во следните случаи:

- на виша сила (поплава, пожар и други елементарни непогоди);
- несреќа која настанала или непосредно претстои;
- спречување на штета, отстранување на дефекти;
- замена на ненадејно отсутен работник;
- кога треба да се заштити живот и здравјето на работниците и имотот на Банката;
- непосредна воена опасност или вонредна состојба
- и во други итни и неопходни и неодложни потреби на работниот процес.

Член 25

Банката не може да распореди работник од една во друга организациона единица надвор од местото на неговото постојано живеалиште и тоа:

- работничка за време на бременост;
- мајка со дете до 3 годишна возраст;
- инвалид;
- самохран родител, и
- повозрасен работник.

III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

Член 26

Работникот треба да ги врши работните задачи, така што економски целосообразно и одговорно да ги користи доверените средства за работа и да остварува позитивни резултати во работењето.

Член 27

Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа во неделата.

Со интерните акти на Банката, детално е уреден начинот на евидентирање на работно време согласно законските одредби.

Работникот е должен на барање на Раководството на Банката да врши работа подолго од полното работно време (прекувремена работа) и тоа:

- во случаи на исклучително зголемување на обемот на работа;
- ако е потребно продолжување на деловниот процес на работа;
- ако е нужно да се отстранат оштетувања на средствата за работа што би предизвикало прекинување на работата;
- ако е потребно да се обезбеди безбедноста на луѓето и имотот како и безбедност на прометот;
- и во други итни и неодложни случаи и потреби на барање на раководството на Банката, а со цел остварување на работниот процес.

Член 28

Одлука за работа подолга од полното работно време (прекувремена работа) се евидентира во програмот за електронска евиденција на работно време со Налог за прекувремена работа, одобрен од страна на Раководството на Банката.

Член 29

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 (осум) часа во текот на една недела, и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени. Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно.

Банката е должна да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа, посебно да ги наведе во месечната пресметка на плата.

Член 30

На работникот кој работел над 150 часа, подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 (дваесет и еден ден) во текот на годината во Банката, Банката е должна да му исплати покрај додаток на плата и бонус во висина од една просечна месечна плата во

Републиката, согласно одлука на Управниот одбор на Банката, донесена врз основа на електронската евиденција за прекувремената работа, согласно интерните акти во Банката. Банката е должна за секое воведување прекувремена работа писмено да го извести подрачниот државен инспектор за труд.

Член 31

Банката не смее да наложи работа подолга од полното работно време на работник:

- ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
- на работничка поради заштита за време на бременост, раѓање и родителство;
- на мајка со дете до три години, или самохран родител со дете до шест години, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремената работа;
- на повозрасен работник, без негова согласност;
- на работник кој не наполнил 18 години возраст;
- на работник кој врз основа на мислење на лекарска комисија поради таквото работење би му се влошила здравствената состојба;
- на работник, кој работи помалку од полно работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност) и прописите за здравствено осигурување(медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Член 32

Работното време може да биде еднократно, двократно и во смени.

Почетокот и крајот на работното време, како и должината на работното време во Банката е утврдено во интерните акти на НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

Во зависност од потребите на работниот процес и неговото остварување во одделен сегмент на банкарското работење, раководството на секторите на времена основа може да го менуваат почетокот и крајот на работното време, на одделна организациона единица во рамките на нивниот сектор, во согласност со интерните акти на НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

Член 33

Работен однос може да се заснова и помалку од полното работно време (скратено работно време).

Одлука за помалку од полното работно време донесува Управниот одбор на Банката кој го утврдува распоредот и должината на работното време.

Член 34

Нокна работа се смета работењето нокте.

Одлука за воведување на нокна работа донесува Управниот одбор на Банката.

Како нокна работа се смета работењето во нокно време меѓу 22.00 и 06.00 наредниот ден.

Член 35

Банката во случаи на организирање на нокна работа е должна да ја извести инспекцијата на трудот.

На работниците кои работат нокно време Банката, им обезбедува лекарски преглед, пред нивното ангажирање во нокна работа, како и во редовни временски периоди утврдени со Закон.

Член 36

Во зависност од потребите на работниот процес, Банката организира работа во три смени.

Работата во три смени е метод на организирање на работата, во која работниците се сменуваат еднопосредно на исто работно место, во согласност со одреден план кој може да биде континуиран или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно работно време, во даден период на денови или недели.

Планот за организирање на работата во три смени се доставува до Синдикатот на НЛБ Тутунска банка АД Скопје, најмалку десет дена пред примената на планот.

IV. ПАУЗИ И ОДМОРИ

Член 37

Во текот на дневното работно време паузата трае 30 минути.

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

Паузата може да се одреди, по 2 два часа работа и најдоцна 3 три часа пред крајот на работното време.

Паузата во текот на работата се организира така да се обезбеди непречена и непрекината работа. Ова пред се се однесува на работниците кои работат на шалтер.

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

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

Член 38

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато.

Ден на неделниот одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

Поради објективни, технички и организациони причини може на работникот да му се обезбеди неделен одмор во друг ден во неделата.

Член 39

Работникот има право на платен годишниот одмор во траење од најмалку 20 работни дена.

Годишниот одмор може да се продолжи до 26 работни дена.

Годишниот одмор се користи врз основа на план за користење на годишен одмор, одобрен од Управниот одбор на Банката. Планот за користење на годишен одмор го изработува Службата за управување со човечки ресурси, по предлог на Раководителите на организационите единици во Банката.

Член 40

Работникот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку 6 месеци кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно или пократко работно време од полното работно време.

Член 41

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако:

- во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;
- му престанал работниот однос пред изменувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Член 42

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

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

NLB Тутунска банка

Банката е должна на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 Јуни идната година. Годишниот одмор кој не бил искористен во тековната календарска година, заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 Јуни идната календарска година. Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 43

Празниците, саботите, неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и други случаеви на оправдано отсуство од работа, не се пресметуваат во денови на годишен одмор.

Член 44

Должината на годишниот одмор над 20 работни дена се утврдува според следните критериуми: услови за работа, сложеност на работата на работното место, должината на работниот стаж, здравствена состојба на работникот, работник помлад од 18 години и самохрани работници.

а) Според сложеноста на работното место годишниот одмор се зголемува за:

- работници со посебни овластувања и одговорности - 3 дена;
- работници со висока школска подготовка - 2 дена;
- работници со виша и средна стручна подготовка - 1 ден.

б) Според должината на работниот стаж годишниот одмор се зголемува за:

<u>Работен стаж</u>	<u>Денови</u>
од 10-13	1
преку 13-16	2
преку 16-19	3
преку 19-22	4
преку 22-25	5
на работници со преку 25 год. стаж	6

Работниот стаж се пресметува со наполнети години до крајот од тековната календарска година.

Член 45

Во случај на повозрасен работник односно работник маж (над 59) и жена (над 57) години старост има право на уште 3 (три) работни дена годишен одмор.
Во случај на работник - инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување, и работник кој негува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште 3 (три) работни дена годишен одмор.

Во случај на самохран родител има право на уште 1 (еден) работен ден годишен одмор.
Во случај на мајка која има дете до една годишна возраст, има право на уште 1 (еден) работен ден годишен одмор.

Член 46

Решение за годишен одмор донесува Управниот одбор на Банката, или од него овластен работник.

Член 47

Работникот има право на платен одмор, со надоместок на плата најмногу до 7(седум) работни дена во текот на годината во следните случаи:

- за стапување во брак на работник - 3 дена;
- за стапување на брак на деца на работникот - 2 дена;
- за раѓање и посвојување на дете - 2 дена;
- за смрт на сопружник или дете - 5 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра - 2 дена;
- за смрт на родители на сопружникот - 2 дена;
- за смрт на дедо и баба - 1 дена;
- за селидба на семејството од едно во друго место - 2 дена;
- за селидба на семејството во истото место - 1 ден;
- за елементарни непогоди - 3 дена;
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на Банката -до 3 дена;
- за прв училишен ден на прваче - 1 ден.

За користењето на правото на платен одмор во горенаведените случаи, од став 1 по барање на Банката, работникот е должен да достави доказ за основаноста на околностите.

Во случаите од став 1, од овој член платениот одмор се користи во деновите на траењето на основот, без оглед на барањето на процесот на работата.

Збирот на деновите по сите основи од ставот 1 на овој член, на работникот кој во текот на една календарска година користи платен одмор по повеќе основи, не може да изнесува повеќе од 7 работни дена, освен во случајот ако е упатен на стручно оспособување и усовршување.

Член 48

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв, кој може да го користи наредните 30 работни дена, по давањето на крв.

За користење на правото на платено отсуство од ставот 1 на овој член, по барање на Банката, работникот е должен да достави доказ за основаноста на околноста.

Член 49

Работникот има право на платено отсуство од работа за учество во спортски игри и други манифестации за потребите на Банката.

Член 50

За иновација, рационализација, стручно оспособување и усовршување за потребите на Банката платеното отсуство може да трае и повеќе од 7 (седум) дена.

Член 51

За користење на платено отсуство до 7 дена, работникот е должен да поднесе писмено барање до раководството на организационата единица најмалку 3 (три) работни дена порано.

Во исклучителни случаи доколку се работи за смртен случај, несреќа елементарна непогода или слично, работникот може да го информира непосредниот раководител телефонски, со електронска порака, или на друг начин, а потоа да го потврди со писмено барање за користење на платеното отсуство, потпишано од непосредниот раководител.

Барањето за платено отсуство од работа, одобрено и потпишано од страна на непосреден раководител односно раководството на секторот се доставува до Службата за управување со човечки ресурси за негова евиденција.

Член 52

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата (неплатено отсуство) согласно Законот и интерните акти на Банката, најдолго 3 месеци во текот на календарската година и тоа:

- лекување на работник во земјата или странство;
- нега и лекување на член од потесно семејство (брачен другар, деца и родители);
- образование, дошколување, стручно усовршување;
- настап и учество на културно уметнички, забавни и спортски манифестации во земјата и странство;
- неодложни лични работи;
- одење на стручна или научна екскурзија, семинари, симпозиуми и друго;
- регулирање на имотно правни односи во странство;
- учество во конгреси, конференции;
- во други случаи по барање на работникот.

Член 53

Работничката има право на неплатено родителско отсуство до 3 (три) месеци во период до навршување на тригодишна возраст на детето во најмногу три дела, заради грижа на детето, по завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство. Доколку за време на користењето на правото од став 1 на овој член, работничката забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство.

Член 54

Во случаеви на потреба од користење на неплатено отсуство, односно мирување на работниот однос согласно Закон, работникот е должен да поднесе писмено барање за користење на неплатено отсуство, односно мирување на работниот однос до Службата за управување со човечки ресурси, која понатаму го проследува до Управниот одбор на Банката за понатамошно разгледување и одлучување.

Член 55

Должината на времетраењето на отсуството од работа без надомест на плата (неплатено отсуство) односно мирувањето, со Одлука го утврдува и одобрува Управниот одбор на Банката, согласно поднесеното, писмено барање за неплатено отсуство, односно мирување на работниот однос на работникот.

За време на користењето на отсуството од работа без надомест од плата, на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.

Член 56

Управниот одбор на Банката, барањето на работникот за користење на неплатено отсуство односно мирување, може да го одбие, ако оцени дека таквото отсуство негативно ќе се одрази на процесот на работата, односно да не донесе Одлука за користење на неплатено отсуство односно мирување.

Член 57

Доколку работникот, во рок од 15 (петнаесет) дена непосредно пред истекувањето на неплатеното отсуството, односно мирувањето, не поднесе писмено барање за активирање на работниот однос

преку раководството на секторот до Службата за управување со човечки ресурси, му престанува работниот однос.

Член 58

Одлуката за активирање на правата и обврските од работен однос на работникот, по искористувањето на неплатеното отсуството, односно мирувањето ја донесува Управниот одбор на Банката.

Член 59

Во случаи утврдени со Закон, Управниот одбор на Банката, може да донесе Одлука за мирување на правата и обврските од договорот за вработување на работникот, и тоа во следните случаи: заради издржување на казна затвор, изречена воспитна или заштитна мерка, кога работникот не може да ја врши работата за период пократок од шест месеци, заради отслужување на воен рок, вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со Закон.

За време на мирувањето на договорот за вработување, мируваат договорните и други права и обврски од работен однос.

Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од 5 (пет) дена, од денот на престанувањето на причината за мирување на правата и обврските од договорот за вработување.

V. ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 60

Банката е должна да ги обезбеди потребните услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена соодветна обука согласно посебните карактеристики на работното место водејќи сметка за неговата стручна спрема и искуство на начин кој обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на работниците и тоа да:

го организира процесот на трудот на начин со кој се обезбедува сигурност при работата и заштита на здравјето на работниците, односно да создава услови за работа и да презема мерки за заштита при работата со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната безбедност на работниците;

да ги утврди работните места на кои постои зголемена опасност од повреди и заболувања;

да го запознае работникот со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работа и условите за работа;

спроведува обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма;

обезбеди опрема за лична заштита за вработените и нејзина употреба, доколку превземените безбедносни мерки во работната средина не се доволни;

врши прегледи и испитувања на работната средина и опрема;

ја следи здравствената состојба на вработените, во согласност со Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 61

Работникот е должен да се придржува кон мерките за заштита при работа и работите на работното место да ги врши со внимание заради обезбедување на својот живот и здравје, како и на животот и здравјето на другите работници.

Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на Банката, да биде запознат со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивна примена согласно прописите за безбедност и здравје при работа.

Член 62

Синдикатот на Банката има право да дава предлози и мислења во врска со остварувањето на заштитата при работа на работниците, особено при:

- планирање на унапредување на условите за работа;
- воведување нова технологија во работниот процес;
- промени од влијание за сигурноста, животот и здравјето на работниците.

Член 63

Банката има Преставник за безбедност и здравје при работа, него го избираат вработените од Банката од своите редови на синдикален собир на Синдикат по предлог на Синдикатот. Бројот на преставниците, зависи од бројот на вработените во Банката согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 64

Банката за вршење на работите од областа на безбедноста при работа мора да назначи едно или повеќе стручни лица, согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 65

Банката треба да обезбеди посебна заштита на работничката за време на бременоста, раѓање и родителството, посебна заштита на работници кои не наполниле 18 години, заштита на инвалидните лица и повозрасни работници согласно Законот.

Член 66

Банката е должна да обезбеди и минимум мерки за безбедност и здравје при работа на бремените работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат. Работничката поради бременост има право да користи платено отсуство за извршување на медицински прегледи, пред породувањето, доколку таквите прегледи треба да се извршат во текот на работното време.

Член 67

Работничката поради бременост и родителство има право на посебна заштита во работниот однос.

Работничката не може да се распореди на работно место кое би можело штетно и со зголемен ризик да влијае на здравјето и животот, за време на бременост.

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

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

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

Покрај работничката од став 1 на овој член како специфични и ризични групи се сметаат и младите лица, повозрасните работници и инвалидните лица.

Банката е должна да воведо повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете.

Член 68

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

Член 69

Банката е должна на секои 24 месеци да обезбеди здравствени прегледи на работниците заради откривање на професионални и други заболувања и нивно ефикасно лекување врзано со условите за работа и здравствената состојба на работниците.

Член 70

На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација, по основ на професионална неспособност за работа, Банката е должна да му обезбеди услови за вршење на професионална рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиско и инвалидско осигурување.

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

VI. ДИСКРИМИНАЦИЈА, ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Член 71

Забранета е секаков вид на дискриминација (директна и индиректна).

Банката не смее работникот да го става во нееднаква положба заради расно или етичко потекло, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба, односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното и социјалното потекло, статус во семејството, имотната состојба, половата насоченост или други лични околности.

Член 72

На жените и мажите, Банката им обезбедува еднакви можности и еднаков третман, и тоа во врска со:

- пристап до вработување;
- условите за работа;
- еднаква исплата за еднаква работа;
- социјално осигурување;
- отсуство од работа;
- работно време;
- откажување на договорот за вработување и сл.

Заштитата и забраната од дискриминација е утврдена со Законот за работни односи и Законот за заштита и спречување од дискриминација.

Член 73

Во Банката е забранет секаков вид на психичко и полово вознемирување на работното место, односно секое несакано однесување кое претставува повреда на достоинството на работникот, кое предизвикува страв или создава чувство на непријатност, како и понижувачко и навредливо однесување.

Банката е должна да обезбеди здрава работна средина за работниците.

Член 74

Откривање на настанатите случаи на вознемирување на работното место, како и постапката и мерките кои се превземаат за заштита од вознемирувањето на работното место е регулирано во интерните акти на Банката.

Во интерните акти се утврдуваат општите правила на однесување во Банката и на вработените, кои се од превентивен карактер, а се насочени кон создавање на предуслови за спречување на вознемирување на работното место во Банката.

VII. ПЛАТИ, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И УЧЕСТВО ВО ДОБИВКА

Член 75

Работникот има право на заработувачка - плата, согласно со Закон, овој договор, интерните акти во НЛБ Тутунска банката АД Скопје и договорот за вработување.

Член 76

Платата е составена од основна плата, дел за работна успешност и дел додатоци.

Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма, и се исплатува најмалку еднаш месечно.

Платата на работникот за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15 - ти наредниот месец.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и колективен договор на ниво на гранка.

Придонесите и даноците на плата на работникот ги плаќа Банката.

Член 77

Банката е должна на работникот за секое исплаќање на плата да му издаде писмена пресметка на платата, придонесите на плата и надоместоците на платата за платниот период, како и пресметка за изминатата година, до 31 јануари на новата календарска година.

Член 78

Платата на работникот за работа извршена со полно работно време и нормиран учинок, утврдена врз основа на групата на сложеноста на работното место, не може да биде пониска од пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност на работни места утврдена во согласност со Колективниот договор на ниво на гранка и интерните акти во НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

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

Пресметковната вредност за одделни групи на сложеност на работни места, за работа со полно работно време и нормиран учинок на работникот се утврдува така што износот на пресметковната вредност на единица коефициент за најниска група на сложеност за одредено работно место се множи со соодветниот коефициент за одделната група на сложеност предвидена за конкретното работното место на кое работникот работи.

Член 79

Основната нето плата на работникот во Банката, се определува во бодови врз основа на следните критериуми:

Вид и сложеност на работното место;

Степен на образование;

Степен на одговорност во вршење на работите;

Потребно работно искуство;

Други потребни знаења: постдипломски студии, специјализирани испити (правосуден, ревизорски, лекторски, брокерски испит и др);

Познавање на работа со компјутери, странски јазик, стекнати стручни дозволи, лиценци и др.

Работните места се групираат во групи во зависност на степенот на нивната сложеност согласно интерните акти на НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

Член 80

Работникот - приправник, има право на плата определена со Закон, но не помалку од 50 % од основна нето плата на работното место за кое работникот се оспособува.

Член 81

Плата за работник кој работи со скратено работно време се утврдува во согласност со остварените часови на работење и бројот на бодовите на основната нето плата за работно место за кое работникот склучил договор за вработување.

Член 82

Дел од платата за додатоци се определува врз основа на:

посебни услови во кои работата се извршува: (во специфични услови и околности, спецификата на работата, работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, продолжена работа, работа во ден на неделен одмор, работа на празници и додаток за работен стаж.

Член 83

Основната нето плата на работникот се зголемува по час најмалку за :

- за прекувремена работа _____ 35%
- за работа ноќе _____ 35%;
- за работа во три смени _____ 5%
- за работа во ден на неделен одмор _____ 50%

Член 84

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

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Член 85

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

Зголемувањето од претходниот став почнува да тече од првиот ден на наредниот месец од месецот во кој работникот навршува години стаж.

Член 86

Дел од плата за работна успешност на работникот, се одредува врз основа на точно утврдени критериуми кои се предвидени во интерните акти на НЛБ Тутунска банка АД Скопје

Член 87

На работниците кои работат со готовина на подрачјето на работа со население- благајна може да им се исплати посебен додаток на плата со Одлука на Управниот одбор на Банката.

Член 88

Банката на работникот му исплатува надоместок на плата за:

- годишен одмор;
- боледување односно за време на привремена спреченост од работа;
- платен вонреден одмор;
- за време на прекин на работниот процес од поради виша сила или од причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- слободни денови од работа согласно овој договор;
- дообразование, стручно оспособување, преквалификација согласно потребите на Банката;
- при присуствување на состаноци, семинари, извршни и изборни функции, службени патувања и слично;
- синдикално образование во договор со работодавачот;
- за време на отказан рок;
- и во други случаи утврдени со закон или колективен договор на гранка .

Во случаите од став 1 на овој член, на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина на неговата просечна плата од последните 12 месеци, доколку со закон поинаку не е определено. Доколку работникот во тој период не примил плата, му припаѓа надомест на плата во висина на неговата основна плата.

Член 89

Банката исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, Банката има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

Член 90

Во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на Банката, Банката исплаќа надоместок на плата и над 30 дена, врз основа на записник од органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот. Во записникот од извршениот увид кај Банката, органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот е должен да наведе дали конкретната повреда е поради преземање мерки за безбедност и здравје при работа од страна на Банката. Примерок од записникот органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот го доставува и до Фондот за здравствено осигурување на Македонија.

Член 91

Банката на работникот му исплаќа надоместок на плата, во случај на временна неспособност за работа на работникот и тоа до 15 дена боледување, работникот има право на надомест на плата од 70 %, а над 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледување за сите денови од 90 % од основницата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90 % од основницата, во случаеви утврдени со закон, кога боледувањето над 30 дена го плаќа Банката.

Основницата за пресметување на надоместокот на платата е платата на работникот во висина на неговата просечна плата во последните 12 месеци, доколку со закон не е поинаку не е определено.

Доколку работникот во тој период не примил плата, му припаѓа надомест на плата во висина на неговата основна плата.

Член 92

Поради намален обем на работа или настанување на финансиски потешкотии, Управниот одбор на Банката може да донесе одлука за упатување на работници на принуден одмор додека траат причините и околностите за истото.

Одлуката за привремен принуден одмор се донесува во писмена форма и ги содржи: причината на принуден одмор, бројот на работници кои одат на принуден одмор, условите и постапката, како и надоместок на плата, времетраење на принудниот одмор и др.

Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, Банката е должна на работникот да му исплати 70 % од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

Работникот против донесената одлука има право на приговор во рок од 8 дена до второстепен орган на Банката.

Приговорот не го одлага извршувањето.

Член 93

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работата во висина утврдена со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективниот договор на ниво на гранка.

Основницата за пресметување на надоместоците на трошоците поврзани со работата на работниците претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во претходните три месеци.

Член 94

Работникот има право на регрес за годишен одмор, под услов работникот да работи најмалку 6 (шест) месеци во календарската година во Банката.

Висината на регресот за годишен одмор, изнесува од најмалку 40% од основницата, во согласност со Општиот колективен договор на приватниот сектор од областа на стопанството.

Банката може со одлука да утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и колективниот договор на ниво на гранка.

Член 95

На работникот може да му се исплати новогодишен надоместок.

Висината на новогодишниот надоместок, го утврдува Управниот одбор на Банката со одлука.

Член 96

На работниците на Банката кои се упатуваат на службени патувања во земјата и странство им припаѓа надоместок за трошоците за превоз и дневници.

Член 97

Начинот на организирање на службените патувања во земјата и странство на вработените во Банка е регулирано во интерните акти на Банката.

Член 98

За службеното патување можат да се користат: превозно средство на Банката, сите јавни превозни средства, како и сопствено возило.

Покривање на трошоците за користење на сопствен автомобил за потребите на Банката се врши во висина од 30% од цената на литар гориво, што го користи автомобилот за секој изминат километар.

Член 99

Полна дневница за службено патување во земјата може да изнесува најмалку во висината од 8% од основницата.

Дневницата се пресметува, откако работникот ќе се врати од службеното патување.

Полна дневница за службен пат се признава на работникот ако службеното патување е подолго од 12 часа, за секои 24 часа.

Половина дневница во висина од 4% од основницата се признава на работникот ако службеното патување трае пократко од 12, а подолго од 8 часови.

Член 100

Дневниците за службени патувања во странство се одредуваат согласно на Закон, други подзаконски акти или интерен акт на Банката кој ја регулира оваа материја.

Член 101

Патниот налог за сите работници го потпишува Управниот одбор на Банката или од него овластен работник.

Член 102

Доколку на работникот при службено патување, пред се во странство, му е неопходна здравствена заштита, Банката е должна направените трошоци да ги надомести.

Член 103

На работникот за работа која се извршува на терен, надвор од седиштето на Банката, повеќе од 30 дена надвор од местото на живеењето на неговото семејство, му припаѓа теренски додаток зависно од условите на престојот на работникот на терен (сместување, исхрана и слично), согласно прописи кои ја регулираат оваа материја, односно:

- ако е обезбедено исхрана и сместување 2%
- ако е обезбедено само сместување 7%
- ако е обезбедено само исхрана според доставена пресметка од хотел од средна категорија.

Основницата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечна месечна нето плата по работник во Р.Македонија исплатена во последните три месеци.

На работниците кои вршат работа на терен им припаѓа основна нето плата, а не им припаѓаат надоместоци на плата, доколку при извршувањето на работата на терен имаат бесплатно сместување и исхрана на товар на Банката.

Член 104

Одлука за вршење на теренски работи и за висината на теренскиот додаток, донесува Управниот одбор на Банката.

Приговор против одлуката од претходниот став се доставува до Второстепен орган на Банката во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Член 105

На работникот кој е одвоен од семејството поради потреба на работниот процес му припаѓа надоместок за одвоен живот од семејството не помалку од 60% од основицата, ако е упатен на работа надвор од местото на постојано живеење. Одлука за исплата на надоместок за одвоен живот донесува Управниот одбор на Банката.

Приговор против одлуката од претходниот став се доставува до Второстепен орган Банката во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Надоместок на одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 106

Работникот има право на надомест по основ на иновации, рационализации, и други видови на творештва за потребите на Банката. Висината на надоместокот се утврдува со договор склучен помеѓу работникот и Банката.

Член 107

За непрекинато боледување подолго од 6 (шест) месеци, поради повреда на работа или професионално заболување се исплатува надомест во висина на основицата.

Основица за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член претставува просечна месечна нето плата по работник во Р.Македонија, исплатена во последните три месеци.

Член 108

Банката на работникот може да му исплати надоместок во случај на потешки последици од елементарни непогоди во висина од една основица.

Основица за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член претставува просечна месечна нето плата по работник во Р.Македонија, исплатена во последните три месеци.

Член 109

Врз основа на донесена одлука од страна на Управниот одбор на Банката, на работниците може да им се исплати и дел по основ на деловна успешност на Банката

Член 110

На работниците на Банката можат да се доделуваат:

- признанија;
- награди;
- прогласување на најдобар шалтерски работник;
- јубилејни награди;

Член 111

Признанијата и наградите ги добиваат најдобрите работници, односно на оние работници кои со својата работа, придонес, ангажираност, однос, совесност, редовност, заштеда, иновација и друго, придонесуваат да се зголеми продуктивноста, угледот на Банката и меѓучовечките односи.

Член 112

Видовите на признанија и наградите се одредуваат со одлука која ја донесува Управниот одбор на Банката.

Член 113

За прогласување на најдобри шалтерски работници важат истите критериуми, како и за доделување на признанија, уредени со член 111 од овој договор со дополнување на критериумот-однос кон клиентите.

Член 114

За успешно реализирано менторство и положен приправнички испит на менторите им се исплаќа посебен додаток на плата во форма на еднократна награда, утврдено со Одлука на Управниот одбор на Банката, согласно интерните акти на Банката.

Член 115

За долгогодишно непрекинато работење на вработените во Банката, Управниот одбор на Банката, доделува и јубилејни награди.

Јубилејни награди се доделуваат на вработените во Банката кои непрекинато работеле 10 години во Банката.

Покрај доделувањето на јубилејни награди за 10 години непрекината работа во Банката, Управниот одбор на Банката може да одлучи за доделување и на други јубилејни награди.

Член 116

Основица за пресметување на надоместоци за јубилејни награди претставува просечна месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Одлука за јубилејните награди донесува Управниот одбор на Банката.

Управниот одбор на Банката може да утврди и повисоки износи на јубилејни награди.

Член 117

При одење во пензија работникот има право на отпремнина.

Висината на отпремнината изнесува двократен износ од основницата.

Основницата за пресметување е просечна месечна нето плата по работник во Р. Македонија во последните три месеци.

Одлуката за исплаќање на отпремнина донесува Управниот одбор на Банката. Приговор против одлуката се поднесува до Второстепен орган на Банката, во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Член 118

Работникот има право на испратнина во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини.

Одлука за висината на испратнината донесува Управниот одбор на Банката.

Основницата за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните 6 (шест) месеци пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена на работник во државата во последниот месец пред отказот.

Приговор против одлуката од претходниот став се поднесува до второстепен орган на Банката во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Правото од став 1 од овој член не може да го оствари работникот кој ги исполнил условите за старосна пензија.

Член 119

На работникот или на неговото потесно семејство, може да се даде помош за следните случаи:

- во случај на смрт на работник, на неговото семејство му се исплатува надомест во висина на три основици
- во случај на смрт на сопруг, сопруга, деца и родители кои живеат во иста семејна заедница, на работникот му се исплатува надоместок во висина од две основици

Во случај од алинеа 2 одлучува Управниот одбор на Банката, по доставено писмено барање преку Службата за управување со човечки ресурси до Управниот одбор на Банката. Основицата за пресметување претставува просечна месечна нето плата исплатена по работник во Република Македонија во последните три месеци.

Член 120

На работниците може да се даде помош и во следните случаи:

- посмртен оглас и купување на венец за починат работник;
- премии за колективно осигурување на работниците од незгоди;
- и други случаи.

Во сите случаи од овој член Одлука донесува Управниот одбор на Банката.

VIII. ОБВРСКИ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 121

Работникот е должен, совесно и грижливо да ги извршува доверените работни задачи за кои што склучил договор за вработување, при тоа почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на Банката. Во случаи одредени со Закон и овој договор работникот е должен да врши и друга работа, која не е предвидена во договорот за вработување, а е во рамките на неговиот степен на стручна подготовка. Работникот треба постојано да го усовршува своето знаење да се придржува кон утврдената работна дисциплина, работите да ги извршува рационално, квалитетно, да ги почитува прописите за заштита при работа, да не ја злоупотребува положбата и да не ги пречекори овластувањата за чување на деловната и другите видови службени тајни, да се воздржува од постапки кои се штетни и кои би ги повредиле интересите на Банката, да го чува угледот на Банката, да се однесува крајно коректно спрема странките и другите работници да ги извршува обврските пропишани со Закон, овој договор, договорот за вработување и другите акти на Банката. Работниците во целост треба да го почитуваат Кодексот на етика и начелатата на професионално однесување на НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

IX. ОБРАЗОВАНИЕ ОСПОСОБУВАЊЕ И УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 122

Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел одржување односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место. Банката е должен да им обезбеди образование, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес согласно интерните акти на Банката.

Член 123

Работниците на Банката се должни да ги унапредуваат своите компетенции и способности, како и да го прошируваат своето стручно знаење, особено во согласност со потребата и развојот на Банката.

Обврска на секој работник е постојано да работи врз стекнувањето и усовршувањето на своето знаење и истото да го пренесува на другите работници.

Член 124

План-Програма за стручно оспособување и усовршување ја развива Службата за управување со човечки ресурси, а во основа на работните процеси, како и детектираните потреби од обука на вработените, а со цел обезбедување на постојан континуиран развој на човечките ресурси во Банката.

Член 125

Управниот одбор на Банката може да додели средства за дооформување и стекнување повисок степен на образование на работниците.

Стручното оспособување и усовршување на работниците се врши преку организирање на: Банкарско школо, спроведување на задолжителни интерни обуки за сите вработени во Банката, воведи обуки за нововработени работници во Банката, специјализирани менаџмент обуки за раководен кадар во Банката, специјализирани обуки за вработените со посебен потенцијал во Банката и други обуки за развој на компетенциите на работниците и унапредување на нивното стручно знаење во земјата и странство, согласно идентификуваните потреби од обука и стручно усовршување на работниците.

Член 126

При доделувањето на средства или упатувањето на работникот на стручно оспособување и усовршување, посебно се води сметка за следните критериуми:

- потребата за дополнување на знаењата што го бара процесот на работата во Банката;
- залагањето на работникот на работното место;
- успешното, квалитетно и навремено извршување на работните задачи,
- развојните можности на работникот и
- способноста на работникот своето знаење да го пренесе на другите работници.

Член 127

Секој работник може да биде упатен на стручно усовршување кое претставува таков процес, преку кој работникот го проширува, унапредува или дополнува стекнатото знаење.

Одлука за стручно усовршување донесува Управниот одбор на Банката. По донесената одлука во зависност од цената на чинење на стручното усовршување се склучува посебен договор за стручно и усовршување, во зависност од должината на стручното усовршување и трошокот на чинење (котизацијата) на стручната надоградба.

Стручното усовршување може да се одвива во земјата и странство.

Работникот упатен на стручно усовршување покрај право на плата, има право и на трошоци за стручното усовршување.

Член 128

Работникот кој е упатен на стручно усовршување и има потпишан договор за стручно усовршување, има обврска во случај на престанок на работниот однос, на негово барање или

со отказ од страна на Банката, да ги рефундира трошоците направени за стручното усовршување до денот на неговото заминување, согласно склучениот Договорот за стручно усовршување. Доколку работникот не ги исполнил обврските од Договорот за стручно усовршување, или не го положил испитот предвиден во Договорот, е должен да ги рефундира трошоците направени за стручното усовршување, согласно Договорот.

Член 129

Во зависност од потребите на работата, работникот може да биде упатен на учење на странски јазик.

Член 130

Службата за управување со човечки ресурси е должна на Управниот одбор на Банката, постојано да му предлага начини и форми за стручно оспособување и усовршување и професионален развој на работниците во НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

Х. СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗИРАЊЕ

Член 131

Синдикатот е самостојна демократска организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални други поединечни и колективни права и интереси.

Член 132

Банката е должна да создаде услови за извршување на активностите на синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работниот однос.

Активноста на синдикатот и синдикалниот претставник не може да се ограничува со акт на Банката, ако тоа е во согласност со Законот и овој договор.

Банката е должна да обезбедува, стручни, административни, технички услови за работа и остварување на функциите на синдикатот.

Член 133

Застапувањето на синдикатот и неговите членови, пред Управниот одбор на Банката по правило го врши Претседателот на синдикатот (Синдикален претставник).

Синдикатот самостојно одлучува за начинот на неговото застапување кај Управниот одбор на Банката.

Синдикалниот претставник има право кај Управниот одбор на Банката да ги промовира и штити правата и интересите на работниците кои ги претставува.

Управниот одбор на Банката на синдикалниот претставник е должен да му овозможи пристап до податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат битно влијание на материјалната и социјалната положба на работниците, односно во остварувањето на правата на работниците.

Синдикалниот претставник има право на непречена комуникација со Управниот одбор на Банката, кога тоа е неопходно за остварување на неговите функции и активности.

Член 134

Управниот одбор на Банката на синдикалниот претставник му доставува покани, со материјали за седниците на органите на кој се одлучува за правата на вработените и му овозможува негово учество.

Член 135

Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос, поради членство во синдикат или учество во синдикални активности, со кои се штитат правата и интересите на работниците.

Посебната заштита на претставникот на Синдикатот трае за време на неговиот мандат и најмалку 2 (две) години по престанувањето на мандатот.

Член 136

На Синдикален претставник, поради синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците, не може :

- да му се откаже договорот за вработување, освен во исклучителни случаи утврдени во член 137 од овој колективен договор;
- да му се намали платата ;
- да биде упатен на привремен принуден одмор;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини, освен во случаи утврдени во член 137 од овој колективен договор.

Член 137

По исклучок, на синдикалниот претставник може да му се откаже договорот за вработување од причини на вина, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина, како и од деловни причини (технолошки, економски, организациони или слични промени), врз основа на Програма со која се утврдени критериуми за престанок на работниот однос, а синдикалниот претставник влегува во листата на вработени определени со Програмата и утврдените критериуми за престанок на работен однос.

Член 138

Управниот одбор е должен на синдикалниот претставник да му овозможи платено отсуство од работа заради ефикасно вршење на синдикалните активности и синдикално образование и оспособување.

Член 139

Синдикатот на Банката избира или именува Претставник за информирање и консултирање. За избраниот односно именуваниот Претставник за информирање, Синдикатот го информира Управниот одбор на Банката.

XI. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 140

Работниците заради заштита на своите економски и социјални права од работниот однос, имаат право на штрајк во согласност со Закон и овој колективен договор.

800 7

Член 141

Штрајкот мора писмено да се најави на Управниот одбор на Банката. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот како и денот и времето на почетокот на штрајкот.

Член 142

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

Член 143

Штрајкот и учеството во штрајк се организирани во согласност со Закон, и не претставува повреда на договорот за вработување. Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк.

Член 144

На работниот може да му се даде отказ само ако организира или учествува во штрајк кој не е организиран во согласност со Закон и овој договор, или ако за време на штрајкот направи тешка повреда на договорот за вработување.

Член 145

На работниците учесници во штрајк за време на учество во штрајкот, Банката е должна да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебни прописи на најниска основица за плаќање на придонесите.

Член 146

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

Член 147

Управниот одбор на Банката, може да бара од надлежен суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно на одредбите на Законот. Управниот одбор може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со Законот.

Член 148

Синдикатот може да бара од надлежен суд да забрани отстранување на работниците од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на овој Закон. Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради отстранување од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласно со Закон.

Член 149

Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен. По жалба против одлуката од став 1, од овој член одлучува надлежен суд. Постапката по барање за забрана на штрајк односно отстранување од работа е итна.

XII. УТВРДУВАЊЕ НА ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТНИК

Член 150

Во случај на повреда на работниот однос, неисполнување на работните обврски и кршење на работниот ред и дисциплина од страна на работник, Банката спроведува активности на утврдување/испитување на одговорноста на работникот.

Член 151

Утврдувањето/Испитувањето на одговорноста се остварува врз основа на поднесено барање за утврдување на одговорност до Управниот одбор на Банката преку Службата за управување со човечки ресурси.

Барањето може да го поднесе непосредниот раководител на работникот за кој се однесува барањето и секој работник со посебни права и одговорности во Банката доколку смета дека е сторена повреда на работниот однос, неисполнување на работните обврски и кршење на работниот ред и дисциплина од страна на работник во Банката.

Член 152

Барањето за утврдување/испитување на одговорност се поднесува во писмена форма.

Во барањето за утврдување/испитување на одговорност по правило се наведува:

- податоци за сторителот на повредата;
- опис на повредите што работникот ги сторил;
- времето и начинот на сторување на повредата;
- факти, докази и други околности кои се битни, и се од значење за утврдување на повредата и
- основот за утврдување на одговорност.

Член 153

По добивањето на барањето Управниот одбор на Банката може да покрене постапка со донесување на одлука.

Врз основа на одлуката од став 1 на овој член, Службата за управување со човечки ресурси спроведува активности на собирање на докази, изјави, факти, сослушување на сведоци и изведување на други докази.

При спроведување на активностите на собирање на докази задолжително се бара изјаснување на работникот за кој е поднесено барањето со обезбедување на писмена изјава од работникот или со негово усмено сослушување за кое се изготвува записник.

Член 154

Во постапката на прибирање докази и утврдување на фактичката состојба за одговорноста на вработен може да учествува и Синдикатот на Банката.

Член 155

Целокупниот доказен материјал од спроведените активности, Службата за управување со човечки ресурси го доставува до Управниот одбор на Банката кој врз основа на доказите донесува одлука со која на работникот му се изрекува соодветна мерка (отказ на договор за вработување или изрекување на парична казна) или работникот се ослободува од одговорноста.

Член 156

Одлуката за изрекување на парична казна или откажување на договор за вработување се дава во писмена форма, со дадено образложение за основот и причината за изрекување на казната или отказот, согласно закон, колективен договор и други интерни акти на Банката и правна поука како нејзин составен дел.

XIII. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Член 157

Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност предизвика штета на Банката, е должен да ја надомести.

Под штета се подразбира директна или индиректна штета предизвикана на Банката, како и последиците од неа кој влијаат врз финансиското работење и репутацијата на Банката.

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

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

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

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

Член 158

Ако утврдувањето на висината на штетата предизвика несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ.

Висината на паушалното обештетување на штетата кај Банката ќе се утврдува посебно во секој конкретен случај.

Член 159

Секој работник има обврска да ја пријави штетата до својот непосреден раководител. Непосредниот раководител е должен да поведе постапка за утврдување на материјална одговорност за надомест на штета.

Член 160

Барањето за надомест на штета се поднесува од страна на непосредниот раководител или раководството на секторот, каде што работникот или работниците работат до Управниот одбор на Банката.

Член 161

За утврдување на материјална одговорност за надомест на штетата, Управниот одбор на Банката, може да формира стручна комисија од 3 (три) члена.

Член 162

Задачата на Комисијата е да утврди:

- по кои околности штетата настанала;
- нејзината висина;
- кој ја причинил штетата, како и
- какви се последиците од штетата ќе има врз финансиското работење и репутацијата на Банката.

Член 163

Целокупната претходна постапка: достава на барање, сослушување и изјава на работникот, сослушување и изјава на сведоци, изведување на докази и се друго во врска со барањето за утврдување и наплата на штетата ја спроведува стручната комисија.

Член 164

Работникот може во рок од 3 (три) работни дена да се произнесе по поднесеното барање.

Член 165

По спроведената претходна постапка, целокупната документација се доставува до Управниот одбор на Банката.

Член 166

Одлука за надомест на штета донесува Управниот одбор на Банката.

Член 167

Против одлуката за надомест на штета, работникот има право на приговор до Второстепен орган на Банката, во рок од 8 дена, од денот на доставувањето на одлуката. Одлуката на Второстепен орган на Банката за утврдување на материјална одговорност за надомест на штета, од претходниот став е конечна.

Член 168

Ако работникот во рок од 3 (три) месеци од конечноста на одлуката, не ја надомести штетата, се поведува постапка пред надлежен суд.

Член 169

Работникот може да биде ослободен од плаќање надомест на штета во целина или делумно, ако се утврди дека кај работникот нема вина и ако постојат оправдани причини и тоа:

- ако штетата е направена ненамерно;
- ако штетата е направена несвесно;
- ако штетата ја сторил работникот, за да го заштити својот живот и животот на другите работници;
- ако штетата ја сторил работникот, за да го заштити имотот на Банката;
- ако штетата е предизвикана и покрај тоа што превземал се до неа да не дојде;
- доколку со исплатата на надоместокот за штета се загрозува неговата егзистенција;
- и други оправдани причини, кои ја намалуваат одговорноста делумно или целосно.

Член 170

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

Согласно на став 1 од овој член, Управниот одбор на Банката, носи одлука по претходно доставено барање од работникот.

Работникот има право на приговор против одлуката до Второстепен орган на Банката, во рок од 8 дена.

Ако во рок од 15 дена од конечността на одлуката Банката и работникот не се спогодат, работникот има право да бара надомест на штета пред надлежен суд.

XIV. ПРЕСТАНОК НА ВАЖНОСТ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 171

Договорот за вработување престанува да важи:

- 1) со изминување на времето за кое што бил склучен;
- 2) со смрт на работникот;
- 3) заради престанување на работодавачот согласно со законот;
- 4) со спогодбено раскинување;
- 5) со отказ;
- 6) со судска пресуда;
- 7) и во други случаеви утврдени со закон.

Член 172

Договорот за вработување на определено време престанува да важи со изминувањето на рокот за кој што бил склучен, ако договорената работа била завршена или со престанување на причината за кој што бил склучен.

Член 173

Договорот за вработување престанува да важи со смрт на работникот.

Член 174

Во случај на отварање на постапка за престанок на Банката, престанува да важи и договорот за вработување на работникот во согласност со Закон.

На работниците на кои заради отварање на постапка за престанок на Банката им престанува работниот однос во согласност со Закон им се обезбедува исплата на:

нето плата, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за период од последните три месеци пред отварањето на постапка за престанок на Банката; обештетување за повредите при работа, кој што ги претрпел работникот, кај Банката, како и за професионалното заболување; неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористен годишен одмор за тековната година.

Член 175

Договорот за вработување страните може да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, кои што настануваат за работникот поради договорното раскинување и остварувањето на правата врз основа на осигурување во случај на невработеност.

Спогодба се потпишува на денот на престанокот на работниот однос и истата треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и овластеното лице на Банката, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и овластеното лице на Банката и своерачен потпис на работникот и овластеното лице на Банката.
Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно од горенаведените ставови на овој член, истата е ништовна.

Член 176

Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос, преминуваат на новиот работодавач кога ќе настанат статусни промени кај Банката.
Сите права, обврски и одговорности на вработените работници од претходниот став на овој член, новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истек на договорот за вработување.

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

Банката - работодавач и новиот работодавач, на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето на сите побарувања настанати заради отказот од претходниот став на овој член.

Член 177

Банката може да ја престане важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда.

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

Член 178

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

Член 179

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

Работникот со писмена изјава до Банката, може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст маж, односно најмногу до 65 години возраст жена.

Писмената изјава од став 2 на овој член се дава најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување од став 1, на овој член, а за секое натамошно продолжување на договорот од став 2 на овој член, изјавата ја дава еднаш годишно, а најдоцна до 31 август во тековната година, за продолжување на договорот за вработување на наредната година.

Банката е должна по дадената изјава од став 2 на овој член да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години (маж), односно најмногу до 65 години возраст (жена).

Член 180

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

1. на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од 6 (шест) месеци или ќе мора поради издржување на затворска казна, да биде отсутен од работа повеќе од 6 (шест) месеци.

2. работникот не ја извршил успешно пробната работа.

Член 181

Договорните страни може да го откажат договорот за вработување со и без отказан рок.

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

Ако Банката го откажува договорот за вработување е должен да го наведе основот за отказот утврден со закон, договор и акти на Банката и да ја докаже основаноста на причината која го оправдуваат отказот, и истите да ги наведе во образложението.

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

Член 182

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

Член 183

Банката може на работникот да му го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ, и кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

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

Член 184

Банката може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот и по доставеното писмено предупредување, од непосредниот раководител и раководството на секторот, со кое се изразува незадоволството од извршувањето на неговите зададени работни задачи и обврски, во утврден рок од 2 (два) месеца не го подобри своето работење документирано од страна на непосреден раководител.

Банката може да му го откаже договорот за вработување на работникот во горенаведениот случај, под услов за извршување на работните задачи и обврски работникот, да поседува потребни стручни квалификации и компетенции и претходно да му се обезбедени потребните услови за работа, и да му се дадени соодветните упатства и насоки за остварување на работните задачи.

Под лична причина на страна на работникот во смисла на став 1 од овој член особено се подразбира:

- незадоволително ниво на севкупна изведба на работата;
- неисполнување на поставени индивидуални цели (таргети);
- чести грешки при извршувањето на работните задачи и обврски;
- незадоволителен капацитет на разбирање на доделени работи задачи;
- неодговорно и несовесно извршување на работни задачи од страна на работникот;
- ненавремено исполнување на дадените задачи, со чести доцнења;
- недостаток на ориентираност кон клиентите, со неисполнување на барањата за опслужување, одржување и развој на деловниот однос со клиентите (препознавање на потребите и барањата на клиентите, ненавременост во услугата, нељубезност, нефлексибилност, несоодветна примена на продажните вештини, непривлекување на нови клиенти);

- недостаток на способност и ангажман за вклучување и поттикнување на тимска работа, ориентираност на тимска работа и колегијалност;
- неефикасни комуникациски способности, неспособност за изразување на своите ставови и идеи во индивидуални или групни ситуации;
- ниско ниво на способност за пренос на пораки на јасен, прецизен и разбирлив начин при усмено или писмено изразување на ставови и идеи;
- и во други случаи утврдени со интерен акт на Банката.

Член 185

Ако и по приемот на писменото предупредување од страна на непосредниот раководител во утврдениот рок, работникот не го подобри своето работење односно, непосредниот раководител и раководството на Секторот не е задоволно од начинот на извршување на работните обврски од страна на работникот предлага донесување на одлука за откажување на договорот за вработување на работникот до Управниот одбор на Банката. Управниот одбор на Банката донесува одлука за откажување на договорот за вработување на работникот од лични причини, и истата ќе ја заснова врз основа на реалните факти и докази утврдени во постапката.

Член 186

Банката може да го откаже на договорот за вработување од причини поради вина на работникот, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските, утврдени со закон, овој колективен договор интерните акти на Банката и договорот за вработување на работникот.

Отказот на договорот за вработување задолжително со изрекува во писмена форма. Банката е должна писмено да го образложи откажувањето на договорот за вработување и основот за отказот, како и да му укаже на работникот на правна заштита и да го запознае со неговите права на осигурување во случај на невработеност.

Член 187

Отказот на договорот за вработување, Управниот одбор на Банката или од неа овластен работник е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на Банката, односно адресата на живеалиштето и престојувалиштето на работникот. Ако работникот не може да се најде на адресата на живеење или престојување, или одбие врачување на отказот на договорот за вработување, отказот се објавува на (огласната табла) во Банката.

По изминувањето на осум дена од објавувањето на огласната табла, ќе се смета дека врачувањето е извршено.

Член 188

Банката може да го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работната дисциплина и работниот ред, неисполнување на обврските утврдени со Законот, овој договор и договорот за вработување, односно поради причина на вина, со или без отказан рок.

Член 189

Банката може на работникот да му го откаже договорот за вработување со отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Законот или друг закон, овој договор и договорот за вработување, особено ако работникот:

1. не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на Банката;
2. не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
3. не го почитува Кодексот на етика и начела на професионално однесување на Банката;
4. не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
5. не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
6. не побара отсуство, или навремено не ја известува Банката за отсуство од работа;
7. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, не ја известува Банката;
8. го злоупотреби боледувањето;

9. одбивање да врши работи преку полното работно време (прекувремена работа);
10. со средствата за работа не постапува совесно, или во согласност со техничките упатства за работа;
11. настане штета, грешка во работењето, или загуба, а затоа веднаш не го извести непосредниот раководител;
12. не ги почитува прописите за заштита при работа, или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
13. незаконски и неовластено ги користи средствата на Банката;
14. внесува или употребува алкохол и наркотички средства;
15. предизвика неред и насилнички се однесува за време на работата со непристојно, некултурно и грубо однесување кон колегите и претпоставените, со што го нарушува угледот на Банката;
16. непристојно, некултурно и грубо однесување со странките кој го нарушува угледот на Банката;
17. нарушување на угледот на Банката со најразновидни истапи, искази и дејствија кои штетно се одразуваат во понталошното работење;
18. не го пренесува здобиеното знаење и стекнатото работно искуство на колегите;
19. попречување еден или повеќе работници во процесот на работата, со кое се отежнува извршувањето на работните обврски;
20. намерно или небрижно давање на неточни податоци потребни за успешно извршување на работните задачи;
21. одбивање да се изврши работна задача која работникот може да ја изврши, дадена од непосредниот раководител или повисокото раководство;
22. непосредниот раководител не ги пријави односите, или интересите кои можат да доведат до конфликт на интереси во извршувањето на дадените работни задачи, или доколку работникот не се дистанцира од учество во одлучувањето во случај кога постои конфликт на интереси;
23. не ја респектира хиерархијата во рамки на Банката;
24. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на Банката;
25. го злоупотребува и пречекори даденото овластување;
26. одаде деловна, службена или друга тајна;
27. фалсификување на документи при извршување на работните задачи, битни за Банката, основачите и коминтентите на Банката;
28. потпишување на акт со кој се нанесува штета на Банката, основачот или коминтентот на Банката;
29. повреда на работна обврска која воедно претставува и кривично дело, и да не е покрената постапка за кривична одговорност;
30. примање и давање мито и други погодности во врска со работата на Банката;
31. ненаменско користење на службени патнички возила (приватно) или неовластено користење на службени патнички возила;
32. неоправдано одбивање на стручно оспособување и преквалификација;
33. вршење на непријателска, расна, национална или друга пропаганда;
34. неносење на службена легитимација и непочитување на прописите на Кодексот за личен изглед на вработените во Банката, со непристојно и неуредно облекување;
35. несоодветно однесување на работното место со кое што се дискредитира работењето на Банката (играње на игри на компјутер и пребарување на содржини на интернет кои не се врзани со работните задачи на работникот, читање на весници на работно место и сл.);
36. издавање на начин, време, место, количина и се друго во врска со пренос, чување на пари и други документи;
37. употреба на греалки, решоа и други грејни тела;
38. неправилно информирање на коминтентите, странките и другите лица спротивно на интерните акти на Банката, на пропишаниот и договорениот начин;
39. доцнење на работа, неоправдано напуштање на работа и предвременно напуштање на работа без одобрение на раководителот, согласно интерните акти на Банката;
40. непридржување кон дадените насоки и упатствата за работа дадени од непосреден раководител и повисокото раководство во Банката, одлуки на органите на Банката и други одредби за работа;
41. незапазување на хигиената во Банката;

See P

- 42. одбивање соработка со други работници;
- 43. ширење невистини и информации меѓу работниците, а со тоа создава немири и раздор;
- 44. прикривање повредата на работните обврски и работниот ред и дисциплина;
- 45. пушење во работните простории на Банката;
- 46. не превземање на дејствија од страна на работникот со посебни овластувања и одговорности, а кој е должен да ги превземе во рамките на своите овластувања;
- 47. противправно присвојување на денарски, девизни средства и други хартии од вредност;
- 48. го злоупотребува работното место со цел за себе или друг да прибави противправна имотна корист или да им нанесе имотна или друг вид штета на работникот или на Банката;
- 49. неовластено изнесување на опрема и инвентар од работните простории;
- 50. исплата на парични средства на неовластени лица;
- 51. склучување штетни договори;
- 52. повторување на повреди на работни обврски;
- 53. не покренува постапка за повреда на работни обврски;
- 54. неовластено влегување во трезор и други забранети простори во Банката;
- 55. појава на кусок или вишок на парични средства во трезор и благајни;
- 56. други повреди предвидени во Законот, колективен договор на гранка и другите интерни акти на Банката.

Правилата за работниот ред и дисциплина на вработените, Банката е должна да ги истакне на видно место на огласна табла, односно Интранетот на Банката, за кое е запознаен и Синдикатот.

Член 190

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до Второстепен орган на Банката.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која може да се донесе во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Член 191

Второстепениот орган на Банката во однос на приговорот на работникот може:

- да не донесе одлука по однос на приговорот;
- да го одбие приговорот како неоснован и одлуката на Управниот одбор на Банката да ја потврди;
- да го уважи приговорот и да ја укине одлуката на Управниот одбор на Банката и предметот да го врати на повторно разгледување и одлучување;
- со своја одлука, да ја преиначи одлуката на Управниот одбор на Банката.

Член 192

Изречените мерки се извршуваат по нивната конечност, со доставување на Одлуката до Службата за управување со човечки ресурси за нивно спроведување.

Член 193

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот 3 од член 190 или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

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

Член 194

Банката може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина, или неисполнување на обврските утврдени со Законот, или друг закон, овој договор и договорот за вработување, особено ако работникот:

1. неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
2. го злоупотреби боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол или наркотички средства;
5. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на Банката;
6. оддаде деловна, службена тајна, или државна тајна;
7. го злоупотреби, или пречекори даденото овластување;
8. фалсификува исправи, или дава неточни податоци;
9. прима и дава мито и други погодности во врска со работата;
10. одбива извршување на работни задачи од делокругот на работното место или од делокругот на неговиот организационен дел;
11. противправно присвојува денарски, девизни средства и хартии од вредност;
12. го злоупотреби работното место со цел за себе или други да прибави противправна имотна корист;
13. потпишува акт со кој се нанесува штета на Банката;
14. во случај кога работникот со својата работа, или со своето однесување креира лоша репутација за Банката;
15. и во други случаи утврдени со интерните акти на Банката.

Во врска со став 1 алинеа 2 од овој член, Банката има право да ја провери здравствената состојба на работникот согласно законските прописи, со цел да ја потврди неговата здравствена состојба.

Член 195

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

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

Член 196

По оценка на Управниот одбор на Банката со писмен налог од нивна страна, работникот се отстранува од Банката со надоместок во висина од 50% на основната нето плата која работникот ја примил претходниот месец до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување и тоа во следниве случаи:

1. Работникот со своето присуство го загрозува животот и здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
2. Присуството на работникот во Банката штетно ќе се одразува врз работењето на Банката;
3. Присуството на работа на работникот оневозможува утврдување на одговорност за повреда на работните обврски;

4. Кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа и во врска со работата.

Член 197

Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од Банката работникот има право на приговор до Второстепен орган на Банката. Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

Одлуката по приговорот може да се донесе во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

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

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

Член 198

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

1. Членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со Закон;
2. Поднесување на тужба или учество во постапка против Банката заради потврдување на кршење на договорните обврски пред арбитражни, судски, управни органи;
3. Одобreno отсуство поради болест или повреда, раѓање мајчинство, родителство, нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;
4. Користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
5. Отслужување и дослужување на воен рок и воена вежба;
6. Други случаеви на мирување на договорот за вработување.

Член 199

Банката може на работникот да му се откаже договорот за вработување од деловни причини во случај кога Банката, има намера да воведe поголеми, економски, организациони, технолошки, структурални и слични промени, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците од деловни причини.

Член 200

Управниот одбор на Банката донесува одлука за откажување на договорот за вработување со отказ од деловни причини во постапка и под услови утврдени согласно Закон.

Член 201

Доколку Банката има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена, при секој престанок на работен однос, без оглед на вкупниот број на работници во Банката, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

Член 202

Кога Банката има намера да спроведе колективни отпуштања, тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на

колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување на договор.

Консултациите од претходниот став, на овој член ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кој придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници да се вработат или да се обучат.

За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, Банката во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Банката е должна по завршување на консултациите, писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработување, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и консултациите со претставниците на работниците предвидени во став 2 од овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај Банката и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

Банката доставува до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

Известувањето за планираните колективни отпуштања Банката е должна да го достави до службата надлежна за посредување при вработување најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

По донесување на одлуката за престанок на работниот однос на работниците од деловни причини, Банката повторно ја известува службата за посредување при вработување со доставување на одлуката и програма, согласно Закон и овој колективен договор.

Член 203

По извршените консултации согласно член 202, Управниот одбор на Банката пред донесување на одлуката за отказ од деловни причини, донесува програма со која ги информира работниците и Синдикатот за видот на промените и за нивните последици од престанокот на работниот однос на работниците, бројот и структурата на работниците на кои ќе им престане работниот однос од деловни причини, мерките што ќе ги преземе за спречување и ублажување на последиците од таквите промени и правата на работниците што ќе ги обезбеди.

Член 204

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

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

Член 205

Во случај на спроведување на постапката за евалуација заради определувањето на структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени на страна на Банката, односно поради деловни причини, независно од бројот на работници на кои им се откажува договорот за вработување од деловни причини, се утврдуваат следните критериуми при утврдувањето на приоритетот за задржувањето на работното место на работниците:

- стручна подготовка и квалификација;
- познавање на работата;
- успешност во работењето (резултати од оствареното оценување на исполнување на зададените цели работните обврски и компетенции) на работникот;
- вид и значење на работно место;
- работен стаж во Банката;
- возраст;
- здравствена состојба;
- економско- социјална состојба

Член 206

Со интерен акт Банката може да утврди и други критериуми во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, како и вреднувањето со бодови за секој од утврдените критериуми.

Член 207

Во постапката за евалуација, примената на критериумите се спроведува со писмено произнесување од страна на овластените лица во Банката.

Лицата кои ќе бидат овластени да ја спроведат евалуацијата треба да бидат непосредните раководители односно раководството на секторот на работниците кои се евалуираат.

Член 208

Доколку според критериумите утврдени со овој Колективен договор работниците имаат ист број на бодови, предност да го задржат работното место имаат:

- самохран родител, односно самохран посвоител на дете до 7 години;
- родител со потешко хендикепирано дете;
- инвалид на труд и работници со професионално заболување;
- еден од двајцата брачните другари кои се вработени во Банката.
- работник кој е до 5 години пред одење во пензија.

Член 209

Кога за определена категорија и број на работници престанала потребата од вршење на одредена работа, а на дадено работно место работат два или повеќе работници за вишок може да се имаат во предвид работниците кои доброволно ќе се пријават.

Член 210

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

- | | |
|--|--------------------|
| 1. До 5 години поминати во работен однос | една нето плата; |
| 2. Од 5-10 години поминати во работен однос | две нето плати; |
| 3. Од 10-15 години поминати во работен однос | три нето плати; |
| 4. Од 15-20 години поминати во работен однос | четири нето плати; |
| 5. Од 20-25 години поминати во работен однос | пет нето плати; |

6. Над 25 години поминати во работен однос

шест нето плати;

Банката може да одлучи да се исплати испратнина во поголем износ од износот утврден во ставот 1 на овој член.

Основицата за пресметка на испратнина, е просечната нето плата на работникот во последните 6 месеци пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

Испратнината се исплатува со денот на престанувањето на работниот однос.

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

Член 211

Одлуката за престанок на работниот однос на работниците од деловни причини ја донесува Управниот одбор на Банката.

По донесувањето на одлуката од став 1 на овој член, поединечните одлуки за престанок на работниот однос од деловни причини за секој работник ги донесува Управниот одбор на Банката.

Член 212

Управниот одбор на Банката може да одлучи поради овозможување работникот да бара ново вработување, работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ од деловни причини за време на отказниот рок да не доаѓа на работа, при што работникот ќе ги ужива сите права од работниот однос како да бил на работа, вклучувајќи го и надоместокот на плата во висината на платата што би ја добил како да работел во тој период.

Член 213

Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено ја предупредил Банката за исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување ако:

1. Банката повеќе од три месеца не му обезбедува работа и не му ја исплаќа определената плата;

2. Не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и Банката не му ја исплаќа законски определената плата;

3. Банката најмалку 3 три месеца, исплаќа намалена плата за работа;

4. Банката три пати последователно или во период од 6 шест месеци не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

5. Банката не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

6. Банката го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања, не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7. Банката не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8. Банката ништо не превзела работникот да не стане жртва на полово вознемирување;

Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот 1, на овој член има право на испратнитна и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок.

Член 214

Одлуката за откажување на договорот за вработување или за изрекување на парична казна ја донесува Управниот одбор на Банката.

Член 215

Работникот и Банката може да го откажат договорот за вработување во законскиот и договорно определниот отказан рок. При одлучувањето страните мора да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со закон и колективен договор.

Член 216

Ако работникот го откажува договорот за вработување отказниот рок е 1 (еден) месец. Во договорот за вработување може да биде договорен и подолг отказан рок, но не повеќе од 3 (три) месеци.

Член 217

Ако Банката го откажува договорот за вработување на поединечен работник или помал број на работници отказниот рок е 1 (еден) месец, а 2 (два) месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број на работници кај Банката, пред престанокот на работниот однос.

Член 218

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

Член 219

Банката и работникот може да се договорат за паричен надомест наместо отказан рок. Ако е постигнат договор за паричен надомест наместо отказан рок, Банката е должна паричниот надоместок на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Член 220

За време на отказниот рок, Банката е должна да му овозможи на работникот отсуство од 4 (четири) часа во текот на работната недела, заради барање на ново вработување. За време на отсуството од работа од став 1 на овој член работникот има право на надоместок на плата согласно со Законот и овој колективен договор.

Член 221

Отказ на Договорот за вработување од лични причини од страна на работникот, Банката може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите, кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 6 месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за давање на отказот.

Отказот на договорот за вработување од причини на вина од страна на работникот, Банката може да му даде на работникот во рок од 6 шест месеци од денот на дознавање на фактите, кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 дванаесет месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

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

XV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 222

За остварување на своите поединечни права од работниот однос, работникот има право да бара заштита во согласност со Закон и овој договор.

Член 223

Ако работникот смета дека Банката не му ги обезбедува правата од работниот однос или се крши некое од неговите права од работниот однос, има право да поднесе писмено барање преку Службата за управување со човечки ресурси до Управниот одбор на Банката, кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

Член 224

Ако работникот смета дека со писмена одлука донесена од Управниот одбор на Банката, е прекршено неговото право, има право на приговор во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од Второстепен орган на Банката истото да го отстрани.

Член 225

Второстепен орган на Банката, одлука по приговор може да се донесе во рок од 8 осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Ако Банката во рок од осум дена по врачувањето на приговорот на работникот не донесе одлука по приговор, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Член 226

Доставувањето на покани, известувања, решенија, одлуки и други акти во врска со остварувањето на правото, обврските и одговорностите на работниците на Банката се врши со:

- непосредно врачување на работникот;
- препорачано преку пошта на последната адреса на живеење или престојување што ја оставил во Банката;

Ако работникот одбие да го прими актот или од други причини истиот не е доставен, известувањето се врши преку истакнувањето на (огласна табла) во Банката.

Доставувањето се смета за извршено откако ќе поминат 8 работни дена од истакнувањето.

На истакнатиот акт се констатира денот на обидот за врачување.

Член 227

Работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

ХVI.МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 228

Колективен работен спор, во смисла на овој колективен договор, се смета спор по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор, остварување на правата на синдикално организирање и штрајк.

Страни во колективниот работен спор, во смисла на овој колективен договор, се сметаат учесниците во склучувањето на колективниот договор во согласност со Закон.

Член 229

Индивидуален работен спор, во смисла на овој колективен договор, се смета спор по повод откажување на договор за вработување и неисплата на плата.

Страни во индивидуалниот работен спор, во смисла на овој колективен договор, се сметаат работникот и Банката.

Член 230

Помирување е учество на трето неутрално лице во посредување меѓу две спротивставени страни, со цел постигнување спогодба за мирно решавање на колективен спор.

Арбитража е учество на трета независна страна во решавање на индивидуален спор, со цел постигнување обврзувачко решение за предметот на спорот.

Член 231

Помирувач, во смисла на овој колективен договор, се смета лице кое дава помош на страните во колективниот спор со цел да склучат спогодба за решавање на спорот.

Арбитер, во смисла на овој колективен договор, се смета лицето кое одлучува за предметот на индивидуалниот спор.

Член 232

Страните во колективен или индивидуален работен спор се слободни доброволно да одлучат за пристапување кон мирно решавање на спорот, ако со овој колективен договор поинаку не е определено.

Член 233

Во постапката за мирно решавање на работниот спор учествуваат страните во спорот и помирувачот, односно арбитерот, во согласност со овој колективен договор.

Помирувачот, односно арбитерот е должен да постапува независно, неутрално и непристрасно во однос на страните или предметот на спорот.

Член 234

За решавање на споровите и усогласување меѓу потписниците на овој колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира мировен совет од три члена, од кои по еден определуваат потписниците на овој колективен договор и еден кој заеднички ќе го определат.

Член 235

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

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

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

XVII. ПОСТАПКА ЗА СКЛУЧУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 236

Одредбите на Законот за работни односи, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори и другите прописи кои ја регулираат оваа материја и нивните измени и дополнувања се применуваат непосредно, доколку не се утврдени со овој колективен договор.

Член 237

Овој Колективен договор се склучува во писмена форма.
Овој колективен договор ги обврзува и важи за сите работници во Банката.

Член 238

Известувањето за склучување на колективниот договор на ниво на Банка и времето за кое е склучен се доставува до Министерството надлежно за работите од областа на трудот во рок од осум дена од неговото склучување.

Член 239

Колективниот договор се склучува на неопределено време .

Член 240

Важењето на колективниот договор може да престане со спогодба на потписниците или со откажување.

Член 241

Секоја страна има право да го откаже Колективниот договор, и отказот да го достави до другата страна.

Во случај на отказ колективниот договор се применува најдолго 6 (шест) месеци од денот на поднесувањето на отказот, со тоа што учесниците се должни постапката за преговарање да ја започнат најдоцна во рок од 15 дена, од денот на поднесувањето на отказот.

Член 242

Ако настане спор во постапката за склучување, измена и дополнување на Колективниот договор, спорот се решава по мирен пат.

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

Член 243

Секој потписник може да предложи измени и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за измени и дополнувања во писмена форма се доставува до другиот потписник, кој е должен да се изјасни по предлогот во рок од 20 дена, од денот на приемот на предлогот за измените и дополнувања.

Член 244

Постапката за усогласување по предлогот за измените и дополнувањата започнува на барање на еден од потписниците на овој Колективен договор и треба да се заврши во рок од 40 дена.

XVIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 245

Овој колективен договор се склучува на неопределено време, со потпишување на спогодба од страна на договорните страни на овој колективен договор.

Член 246

Овој Колективен договор влегува во сила со денот на потпишувањето на спогодбата.

Член 247

Овој Колективен договор се склучува во писмена форма, се објавува електронски, и е достапен до сите вработени во Банката.

Член 248

Овој Колективен договор го склучуваат Претседателот на Управниот одбор на НЛБ Тутунска Банка АД Скопје и Претседателот на Синдикалната организација на НЛБ Тутунска банка АД Скопје.

Член 249

Со склучување на овој Колективен договор престанува да важи Колективниот договор на НЛБ Тутунска Банка АД Скопје бр. 04- 127/1 од 26.02.2009 година.

Синдикална организација
на НЛБ Тутунска банка АД Скопје

НЛБ Тутунска банка АД Скопје

Зорица Крстевска
Претседател на
Синдикална организација



Горги Јанчевски
Претседател
на Управен одбор

