

ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
КОНФЕДЕРАЦИЈА НА СЛОБОДНИ СИНДИКАТИ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА

ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР
за јавниот сектор на Република Македонија

Скопје, јануари 2008 година

Врз основа на член 204 став 1 точка 2 и член 216 од Законот за работните односи (“Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05), Владата на Република Македонија и Конфедерацијата на слободни синдикати на Република Македонија на 16 јануари 2008 година, склучија

ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за јавниот сектор на Република Македонија

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите од работен однос во јавниот сектор на Република Македонија, условите и начинот на остварување на правата и обврските од работен однос, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

Член 2

Работодавач во смисла на овој колективен договор е: органите на државната власт, јавните установи, заводите, агенциите, организациите и другите правни лица од јавниот сектор кои вработуваат работници и се финансираат од Буџетот на Република Македонија.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е секое физичко лице кое засновало работен однос на неопределено или определено работно време, со полно, со пократко од полното работно време или со скратено работно време.

Член 4

Овој колективен договор е задолжителен, односно ги обврзува сите работодавачи од членот 2 на овој колективен договор, работодавачи кои му пристапиле и сите работници кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на синдикатите на Конфедерацијата на слободни синдикати на Република Македонија.

Овој колективен договор е задолжителен, односно ги обврзува и работниците членови на други синдикати и работодавачите, кои вршат дејност од јавен интерес кои дополнително по писмен пат ги известиле и добиле согласност од потписниците на договорот за пристапување кон овој колективен договор.

Член 5

Со колективен договор на ниво на гранка, односно на ниво на работодавач и со договор за вработување можат да се утврдат поголеми права од правата утврдени со закон и колективен договор, ако тоа не е во спротивност со закон и овој колективен договор.

Доколку со колективен договор на ниво на гранка, односно на ниво на работодавач, се утврдени помали права или понеповолни услови за работа од правата, односно условите за работа утврдени со овој колективен договор, се применуваат одредбите од овој колективен договор.

Член 6

Во случај на дискриминација согласно со Законот за работни односи, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

Член 7

Оправдани причини за незапочнување на работникот на работа на денот определен со договорот за вработување, односно датумот на потпишување на договорот за вработување се:

- болест на работникот;
- смртен случај на член на потесното семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и слично) и
- други случаи од објективна природа утврдени во договорот за вработување.

За причините од став 1 на овој член, работникот е должен писмено да го известува работодавачот во рок од 2 работни дена од времето кога требало да се јави на работа.

Член 8

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а која е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт на работодавачот, се додека траат причините, но не подолго од два месеца, само во случаи :

- кога треба да се замени привремено отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работата;
- во случај на елементарна непогода која се случила или непосредно се заканува и
- завршување на итни и неодложни работи.

Работникот во случаите од став 1 на овој член има право на плата која ја примал на неговото работно место, односно платата која за него е поповолна.

ИЗВЕДУВАЊЕ НА ПРИПРАВНИЧКИОТ СТАЖ

Член 9

Времетраењето на приправничкиот стаж се утврдува со колективен договор на ниво на дејност.

Времетраењето на приправничкиот стаж, на барање на работникот, може да се скрати до 1/3 доколку за тоа даде согласност работодавачот.

Начинот на организирањето и спроведувањето на приправничкиот стаж се уредува со акт од страна на работодавачот, доколку со закон не е поинаку определено.

III. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 10

Со колективен договор на ниво на дејност односно на ниво на работодавач покрај причините утврдени со Законот за работните односи се утврдуваат и други причини и случаи на неизвршување на работните обврски и кршење на работниот ред и дисциплина за откажување на договорот за вработување од лични причини од страна на работникот.

IV. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

ПЛАТА

Член 11

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

Платата е составена од:

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

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од основната плата.

Член 12

Податоците за плати по работни места за вработените во јавниот сектор се јавни, доколку со закон за определени работни места не е поинаку утврдено.

ОСНОВНА ПЛАТА

Член 13

Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место, стручната подготовка и стекнатите знаења и вештини).

Основната плата се утврдува така што износот на најниската плата се множи со коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи, според договорот за вработување.

Коефициентот на сложеност на работните места од став 2 на овој член се утврдува со колективен договор на ниво на дејност, односно со колективен договор на ниво на работодавач.

Член 14

Најниската плата за најнизок степен на сложеност се утврдува со колективните договори на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.

Најниската плата ја утврдуваат и објавуваат потписниците на колективен договор, со спогодба најмалку еднаш годишно, согласно со финансиските можности.

При утврдувањето на најниската плата се поаѓа од економските можности, општото ниво на платите во Република Македонија и на ниво на дејност, трошоците на живот, и други економски и социјални фактори во земјата.

Преговорите за усогласување на најниската плата, потписниците на договорот ги започнуваат јуни во тековната година, за наредната година и истите треба да завршат пред поднесувањето на Предлог – Буџетот на Република Македонија.

Доколку потписниците на Договорот не се договорат за износот на најниската плата до усвојување на Буџетот од став 4 на овој член, продолжува да се применува претходно утврдената најниска плата.

Член 15

Со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, се утврдуваат групи на сложеност на работни места.

Со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач се утврдуваат работни места по групи на сложеност.

Распоредувањето на работниците по групи на сложеност го врши работодавачот.

При утврдување на групи на сложеност во колективните договори се поаѓа и од степенот на образованието. Работникот со понизок степен на образование не може да биде распореден во група на сложеност за кое е утврден повисок степен на образование, освен за работниците кои до влегување во сила на овој колективен договор биле распоредени на работни места со повисок степен на образование.

На работниците од став 4 на овој член кои се распоредени на работни места за кои е предвиден повисок степен на образование, основната плата може да му се намали согласно грански колективен договор.

ДЕЛ ОД ПЛАТА ЗА РАБОТНА УСПЕШНОСТ

Член 16

Делот од плата за работна успешност се утврдува во зависност од:

- вонредно и натпросечно оптоварување на работникот;
- зголемен обем на работа и
- предвремено и квалитетно извршување на работите.

Работната успешност на работникот според критериумите на став 1 на овој член се утврдува врз основа на мерила и критериуми утврдени на ниво на дејност.

Висината на средствата за делот од платата за работна успешност се исплатува во рамките на обезбедените средства.

ДОДАТОЦИ НА ПЛАТА

Член 17

Основната плата на работник се зголемува по час за:

- прекувремена работа.....	35%
- работа ноќе.....	35%
- работа во три смени	5%
- работа во ден на неделен одмор.....	35%

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

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Правото на зголемена плата по основа на работа во три смени работникот го остварува само за деновите кога работникот работи во втора и трета смена.

Член 18

Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 19

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- време на привремена неспособност за работа поради болест;
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот;
- за слободни денови;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација, согласно со потребата на работодавачот;
- полагање испити за дообразование и стручно оспособување на работникот, заради сопствен интерес;
- синдикално образование и
- време на отказан рок.

Во случаите од став 1 на овој член на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна исплатена плата во последните три месеци, доколку со закон поинаку не е определено.

Во платата од став 2 на овој член не се вклучува додатокот на плата за прекувремена работа.

Доколку работникот за периодот кој се зема како основица согласно со ставот 2 на овој член не примал плата, му припаѓа надомест во висина од најниската плата утврдена на ниво на дејност односно на ниво на работодавач.

Член 20

За време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, согласно со закон, работникот има право на надоместок на плата во висина од:

- 70% за период до 7 дена;
- 80% за период до 15 дена и
- 90% за период до 21 ден,

почнувајќи од првиот ден на боледувањето, од просечно исплатена нето плата на работникот во претходните три месеци.

Во случаи на спреченост за работа поради професионални заболувања и повреди на работа, давање на крв и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основицата утврдена во став 1 на овој член.

НАДОМЕСТУВАЊЕ НА ТРОШОЦИ ПОВРЗАНИ СО РАБОТА

Член 21

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

- за исхрана, доколку исхраната не е организирана;
- на трошоци за превоз до и од работа во случаи кога нема организирано превоз во висина на најниските реални трошоци;
- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство согласно со Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.);
- за одвоен живот од семејството;
- на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар со патен налог;
- на трошоците при селидба за потребите на работодавачот;
- во случај на смрт на работникот;
- во случај на смрт на член на потесно семејството на работникот;
- за непрекинато боледување подолго од 6 месеци;
- отпремнина при одење во пензија и
- јубилејни награди.

Висините на надоместоците од став 1, освен алинеите 4 и 7, се усогласуваат со анекс на колективен договор на годишно ниво.

Дневниците за службени патувања, надоместот за исхрана и теренскиот додаток, меѓусебно се исклучуваат.

Надоместокот за одвоен живот од семејството и теренскиот додаток, меѓусебно се исклучуваат.

Член 22

На работникот за време на службено патување во земјата му се надоместуваат трошоците за дневница, трошоците за превоз и трошоците за ноќевање.

Дневницата за службено патување од член 21, став 1, алинеја 3 се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување до часот на враќањето со превозното средство и тоа:

- цела дневница ако патувањето траело повеќе од 12 часа и
- 50% од износот на дневницата за службено патување кое траело од 8 до 12 часа.

Доколку работникот во ист ден, дел од работното време го помине

на работното место, а еден дел е на службен пат, но помалку од 8 часа, часовите поминати на службен пат над полното работно време му се сметаат за прекувремена работа.

Доколку за време на службеното патување се покриени трошоците на работникот за исхрана, превоз и ноќевање му се исплатува 20% од износот на дневницата.

Член 23

На работникот му се признаваат и други трошоци, што ги направил во врска со вршењето на работата поврзано со службеното патување, по претходно овластување на работодавачот, односно од него овластено лице.

Член 24

По завршување на службеното патување, работникот е должен во рок од 3 работни дена да поднесе сметка за патните и другите трошоци согласно со член 23.

Кон сметката за патните и дневните трошоци се приложува патен налог за превоз и трошоците согласно со член 23.

Член 25

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

На работник приправник му припаѓаат надоместоци и додатоци на плата за работното место за кое се оспособува.

РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 26

Полното работно време на работникот не може да биде подолго од 40 часа неделно.

Почетокот, распоредот и завршувањето на работното време, го утврдува работодавачот односно работоводниот орган, во согласност со закон, актот на органот на државната управа од соодветната област или колективен договор на ниво на дејност.

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работната способност, но не пократко од 36 часа во работната недела, во согласност со колективен договор на ниво на дејност.

Работното време од став 3 на овој член се смета како полно работно време.

Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа; работа под зголемен атмосферски притисок; работа при зголемена бучава; работа во вода или влага; работа изложена на јонизирачки зрачења; работа во близина на висок напон; работа на висина; работа со болни од заразни болести и со заразни материјали; работа на хируршки интервенции во операциони сали; работа во областа на психијатријата; работа со лица со најтешки пречки во психичкиот развој; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со нагризувачки материјали; работа на летачки персонал; балетски изведби; музичари на дувачки инструменти, играорци и оперски солисти.

Одобрение за работа со скратено работно време за работата од став 5 на овој член дава органот на државната управа надлежен за работите на трудот, по претходно прибавено мислење на организацијата за медицина на трудот и од инспекцијата на трудот.

Работникот кој работи на работите од став 5 на овој член, не може да работи подолго од утврденото пократко работно време.

ГОДИШЕН ОДМОР

Член 27

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

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

- времето поминато во работен однос;
- сложеност на работите на работното место;
- услови за работа и
- здравствената состојба на работникот.

Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува или чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

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

ПЛАТЕН ОДМОР

Член 28

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

- | | |
|-------------------------------------|--------|
| - за склучување на брак | 3 дена |
| - за склучување на брак на дете | 2 дена |
| - за раѓање или посвојување на дете | 2 дена |

- за смрт на сопружник или дете	5 дена
- за смрт на родител, брат, сестра	2 дена
- за смрт на родител на сопружник	2 дена
- за смрт на дедо или баба	1 ден
- за селидба на семејството од едно во друго место	2 дена
- за селидба на семејството во исто место	1 ден
- за прв училишен ден на прваче	1 ден
- за полагање на стручен или други испит за потребите на работодавачот или за сопствени потреби.	3 дена

Во случаите од став 1 на овој член, отсуството од работа се остварува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на основот.

Член 29

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

- за нега на член на семејството;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси и конференции;
- за лекување на своја сметка и
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на дејност.

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

НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Член 30

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

РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 31

Индивидуалните и колективните работни спорови се решаваат и по пат на мирење, согласно со закон.

Член 32

Колективните работни спорови кои нема да се решат по мирен пат, може да се решаваат и по пат на арбитража, пред арбитражен совет.

Спорот од став 1 на овој член арбитражниот совет треба да го реши во рок од 60 дена.

Бројот на членовите на арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по два арбитра, а претседателот го именуваат арбитраите спогодбено.

Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и тие се извршни.

Вкупните трошоци утврдени спогодбено пред започнување на арбитражната постапка ги надоместува страната која ќе го изгуби спорот.

ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 33

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

Информирањето се врши на начин соодветен на информацијата што треба да се пренесе и може да се однесува за сите или за одредена група вработени по нивно барање. Информирањето може да биде: писмено или усно, преку овластен претставник.

Содржината и обемот на информирањето се уредува со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.

СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 34

Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел за одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

Образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците се врши под услови и на начин утврдени со програма за образование на работниците.

УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 35

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

Активноста на синдикатот и на неговиот претставник во согласност со став 1 на овој член, не може да се ограничи со акт на работодавачот.

Синдикалните состаноци во текот на работното време се организираат и одржуваат на начин и во време кое не го попречува работењето, во договор со работодавачот.

Член 36

На барање на синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците и ги разгледува мислењата и предлозите на синдикатот во постапката на донесување одлуки или решенија што имаат битно влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на работниците.

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот, или од него овластено лице и со членовите на синдикатот кај работодавачот, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на синдикатот.

На овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање кој не е вработен кај работодавачот, работодавачот мора да му овозможи непречена комуникација и синдикална активност.

Член 37

Работодавачот обезбедува просторни, стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на репрезентативниот синдикат.

Член 38

Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност заради вршење на синдикална активност во согласност со закон и колективен договор, ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос.

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

Член 39

Синдикална заштита имаат: претседателите, членовите на извршните органи во основните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 40

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

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

Член 41

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

ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 42

Кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на повреда на некое негово право утврдено со закон, колективен договор и договор за вработување, или за остварување на истото, работодавачот е должен да соработува со синдикалниот претставник.

Член 43

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

Работникот кој отсуствува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 1 на овој член се смета како да бил на работа и по таа основа не може да му се намалува платата

ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 44

Секоја од страните на договорот може да предложи изменување и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за изменување и дополнување на овој колективен договор во писмена форма се доставува до другата страна на договорот, која е должна да се изјасни во рок не подолг од 60 дена.

СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 45

За следење на примената на овој колективен договор страните формираат комисија.

Секоја од страните на овој колективен договор именува по 2 члена во комисијата од став 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Член 46

Комисијата од член 45 став 1 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 47

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

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

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

Член 48

Доколку во рокот од член 47 став 3 страната не се произнесе, се продолжува важноста на колективниот договор до потпишување на нов колективен договор.

По откажувањето на колективниот договор секоја од страните може да предложи склучување нов колективен договор.

Откажувањето на колективниот договор се објавува во “Службен весник на Република Македонија.”

ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 49

Висината на надоместоците од член 21 став 1 алинеи 1,2,3,5,и 6 потписниците на договорот ќе ги утврдат до крајот на 2008 година, а ќе се применуваат од почетокот на 2009 година.

Член 50

Овој колективен договор се склучува за време од две години.

По истекот на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Член 51

Овој колективен договор и неговите изменувања и дополнувања, како и откажувањето или пристапувањето пред нивното објавување, се доставуваат на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот, а се објавуваат во “Службен весник на Република Македонија”.

Член 52

Синдикатот на ниво на дејност води евиденција на склучените колективни договори на ниво на работодавач.

Евиденцијата од став 1 на овој член треба да содржи: назив на колективниот договор, страните на договорот, датум на склучување на договорот, важност на договорот, како и измените и дополнувањата на договорот.

Член 53

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

**Конфедерација на
слободни синдикати
Раско Мишкоски, с.р.**

**Влада на Република Македонија
Министер
Љупчо Мешков, с.р**