На Третата конференција на синдикатите од финансискиот сектор на Југоисточна Европа, што од 17 до 21 јуни се одржа во Котор, Црна Гора, е усвоен предлогот за Спогодбата што ја изработи Синдикатот за финансиски дејности на Македонија (СФДМ).

Според предлогот на СФДМ (Предлог – текст за Спогодба за заеднички стандарди за колективен договор на земјите од Југоисточна Европа) се предвидуваат три главни цели: прво, синдикатите се обврзуваат дека ќе ги почитуваат пропишаните стандарди при склучувањето на колективните договори во нивните земји; второ, текстот на спогодбата ќе им го понудат на здруженијата на работодавачи на усвојување и потпишување; трето, за спогодбата ќе ги информираат повисоките органи и меѓународните синдикални организации, од каде ќе побараат поддршка.

Идејата за заеднички, наднационален колективен договор се јави на Првата конференција во Белград, во 2007 година, додека понатаму е разработувана на Втората конференција, која се одржа 2008 година во Охрид.

Конференцијата на синдикатите на банките и финансиските организации на земјите од југоисточна Европа е основана во 2007 година во Србија. Основачи се банкарските синдикати на Србија, Македонија и Црна Гора. Во наредните две години пристапија синдикатите на Б и Х – Република Српска, Хрватска и Бугарија, додека се очекува да пристапат и другите сродни синдикати од регионот.

III КОНФЕРЕНЦИЈА НА ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА СИНДИКАТИТЕ ОД ФИНАНСИСКИОТ СЕКТОР ОД ЗЕМЈИТЕ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА
Котор, Црна Гора
17-21. Јуни 2009 година

Забрзаниот развој на финансискиот сектор на земјите од Југоисточна Европа, различното ниво на општествен развој како и различното ниво на меѓународна

регионална интеграција на државите од ЈИЕ, доведоа до нееднакви услови за работа и нееднаква положба на вработените.

Со цел дефинирање на основните стандарди за утврдување на правата и обврските од работен однос кои, во договор со здруженијата на работодавците, ќе обезбедат поголема еднаквост во положбата на вработените без оглед на територијалната лоцираност на финансиските институции, претставниците на Синдикатите на финансикиот сектор на ЈИЕ на III Конференција, одржана во Котор-Република Црна Гора, на 20 Јуни 2009 година, ја усвоија следната

ПРЕДЛОГ-СПОГОДБА
ЗА ЗАЕДНИЧКИ СТАНДАРДИ ЗА КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ НА ФИНАНСИСКИОТ СЕКТОР ОД ЗЕМЈИТЕ ОД ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА

Општи одредби

член 1

Со оваа Спогодба се определуваат и утврдуваат рамките на заедничките елементи, кои ќе се применуваат на ниво на финансиските дејности на земјите од Југоисточна Европа во водењето на Социјалниот дијалог со цел склучување на Колективни договори во земјите потписнички на оваа Спогодба.

Спогодбата ги утврдува основните права, обврски и одговорности на работниците и работодавците од финансискиот сектор на земјите од ЈИЕ, претставени преку своите организации на здружување.
Со потпишувањето на оваа Спогодба, претставниците на синдикатите од ЈИЕ се обврзуваат на доследно почитување и придржување кон неговите одредби.

член 2

Со потпишување на оваа Спогодба, потписниците се обрзуваат да ги почитуваат и применуваат Конвенциите и препораките на Меѓународната организација на трудот (МОТ), Европската социјална повелба, како и другите општо прифатени меѓународни норми од областа на трудовото право.

Дополнително пристапување кон овој Колективен договор е можно доколку новата страна-потписничка поединечно ги извести постојните договорни страни дека го прифаќа текстот и примената на Спогодбата во целост.

член 3

Детално уредување на правата и обврските кои произлегуваат од работен однос, ќе бидат утврдени со посебни Колективни договори, потпишани помеѓу договорните страни од секоја држава посебно.

Во случај на непостоење на Колективни договори од претходниот став, ќе се применуваат нормите од оваа Спогодба.

Социјален дијалог

член 4

Страните се обврзуваат дека ќе го почитуваат правото на работниците и работодавачите за слободно формирање и учество во работењето на Синдикатот/Здружението-потписник на оваа Спогодба.

Страните се обврзуваат дека по упатен предлог од било која страна (Синдикат/Здружение), за водење преговори со цел склучување на Колективен договор, преку изразување на **добра волја** и во **разумен рок**, ќе обезбедат услови со цел усогласување на ставовите и потпишување на Колективен договор.

Поимите „**добра волја**” и „**разумен рок**” претставуваат писмен договор помеѓу Синдикатот и Работодавачите кој мора да се постигне во рок од 15 дена по поднесената иницијатива. Со договорот ќе биде утврдена процедурата, роковите и овластените претставници за водење на преговорите.

Во текот на водењето на преговорите од претходниот став, доколку страните не припаѓаат на земја-членка на ЕУ или ОЕЦД, страните ќе посветат особено внимание на усогласувањето на одредбите од Колективниот договор на тој начин што ќе се обезбеди вработените да ги уживаат истите права кои ги имаат и останатите вработени во групацијата, односно мултинационалната компанија на која ѝ припаѓаат или на било кој начин се поврзани, односно постои определен облик на поврзување.

Основни права од работен однос

член 5

Страните се обрзуваат дека ќе го почитуват правото на приватност на работниците и нема да превземаат било какви мерки кои ќе ги загрозат основното човеково достоинство и личноста на работникот.

член 6

Страните се согласни дека основните права од работниот однос ќе ги задоволуваат следните стандарди:

- Нема да се дозволи било каков облик на дискриминација на работниците во врска со нивното потекло, раса, пол и националност, вероисповед, политичка определба, социјален и економски статус;
- Нема да се дозволи било каков облик на дискриминација и злоставување на работниците на работното место, во врска со работата која ја извршуваат, со нивната стручна подготовка и по други основи;
- Нема да се дозволи изрекување на било какви санкции или мерки против работникот доколку претходно не му е дадено правото да се брани од изнесените наводи во пропишана постапка;
- Нема да се дозволи било каков облик на принудна работа или работа која ги повредува основните човекови права и слободи;
- Нема да се дозволи злоупотреба на детскиот труд во согласност со меѓународните конвенции од областа на трудовото право и за правата на детето, односно нема да вработуваат лица помлади од 15 години;

- Нема да се дозволи вработување на лица на возраст помеѓу 15 до 18 години на работни места кои се опасни за здравјето и животот;
- Работодавачот е должен да обезбеди право на професионално усовршување и можност на секој работник да напредува на повисоко работно место во согласност со неговите стручни квалификации, дополнително образование, искуство и заслуги;
- Работното време во финансискиот сектор изнесува 8 часа дневно, односно 40 часа неделно;
- Дополнителното работно време нема да изнесува повеќе од 8 часа во текот на една работна недела, и истото мора да биде соодветно платено;
- Годишниот одмор се определува во траење од најмалку 20 работни дена, при што во зависност од должината на работниот стаж, придонесот во работата, образованието, условите на работа, брачниот статус, мајчинството, самохрано родителство, староста и здравствената состојба, може да се продолжи за уште 10 работни дена.

член 7

Страните се согласни за следното:

- Определувањето и исплатата на најниската плата во финансискиот сектор не може да биде помала од вредноста на потрошувачката кошничка на државата потписник, зголемена за 50%;
- Покрај платата, за вработените во финанасискиот сектор на земјите од ЈИЕ се утврдува право на исплата на регрес за годишен одмор, надомест за исхрана во работно време, превозни трошоци за пристигнување и заминување на работа, 13-та плата, јубилејни награди (за 10, 20, 30 и 40 години стаж), отпремнина при заминување во пензија, бонуси за успешно работење и слично;

член 8

Страните се обврзуваат дека при решавањето на прашања кои се однесуваат на економско-социјалната положба на работниците или можат директно или индиректно да влијаат врз истата, да ја почитуваат Директивата на Европската Унија број 2002/147/ЕЦ за обврската на информирање и консултирање.

Посебни права од работен однос

член 9

Страните се обврзани да овозможат платено породилно отсуство во траење од најмалку 12 месеци.
За време на породилното отсуство, работодавачот е должен на вработената мајка, односно татко (при посебно настанати околности) да ѝ обезбеди надомест во висина од 100% од последната исплатена плата.

член 10

За работниците кои како дел од својата работа се изложени на ризик по животот и здравјето ќе им бидат покриени следните трошоци:

- болничко лекување заради последици кои настанале во врска со извршувањето на работата.
- надомест на трошоците на работникот/семејството во случај на тешки последици како што се: инвалидност или смрт во висина на неопходните трошоци, школување на децата, вработување на член од семејството и сл;

За работниците од став 1 на овој член се утврдува за 10 минути подолга пауза во однос на другите вработени.

Работодавецот е должен на работниците од овој член да им обезбеди дополнителна опрема и подобри услови за заштита при работа со цел ублажување на последиците од стрес при состојба на грабеж или нивно грабнување.

член 11

Работниците кои се постари од 55 години (жени) и 57 години (мажи) не можат дабидат прогласени за технолошки вишок без лична согласност.

член 12

Во случај на потреба од прогласување технолошки вишок или давање отказ од страна на

работодавачот, задолжително е претходно известување и консултации со Синдикатот.

Работодавачот е должен да изработи детален план во случај на отпуштање на поголем број работници (најмалку од 5 работници, односно 5% од вкупниот број на вработени).

При изготвување на планот, посебно ќе се води сметка за социјално загрозените групи (самохрани родители, инвалиди на трудот, лица со професионални заболувања) при што ќе биде овозможена опцијата за преместување на други работи согласно со нивното образование, работно искуство и претходно покажани резултати во работата.

член 13

Во случај на отпуштање од работа или прогласување на технолошки вишок од член 12 на оваа Спогодба, работодавачот е должен на работниците кои останале без работа да им исплати на име отпремнина најмалку 80% од просечната месечна плата на работникот кај работодавачот за секоја започната година на работен стаж.

член 14

Синдикалните претставници уживаат посебна заштита и погодности во согласност со Европската социјална повелба.

член 15

Работодавачот се обврзува дека на барање на синдикатот ќе им овозможи на вработените да имаат свои синдикални претставници кои за време на вршењето на синдикалната функција ќе бидат ослободени од извршување на своите редовни работни обврски со надомест на плата во висина на платата на извршен директор во следните случаи:

од 500 до 1000 членови	1 платен претставник
од 1000 до 2000 членови	2 платени претставници
преку 2000 членови	3 платени претставници

Преодни и завршни одредби

член 16

Синдикатите-потписници на оваа Спогодба, од здруженијата на работодавците во своите држави, ќе бараат согласност и потпишување на текстот на оваа Спогодба.

член 17

Синдикатите-потписници на оваа Спогодба ќе ги запознаат сите свои членови со текстот на спогодбата, повисоките органи на синдикално организирање и меѓународните синдикални асоцијации каде членуваат.

член 18

Синдикатите-потписници на оваа Спогодба се согласни утврдениот текст на Предлог Спогодбата да го редактираат (преведат) и да го систематизираат согласно со службениот јазик во својата земја.

Синдикати-Потписници:

1. СИНДИКАТ НА ФИНАНСИСКИТЕ ДЕЈНОСТИ НА МАКЕДОНИЈА
2. САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У БАНКАМА, ОСИГУРАВАЈУЋИМ ДРУШТВИМА И ДРУГИМ ФИНАНСИСКИХ ОРГАНИЗАЦИЈАМА СРБИЈЕ
3. ФЕДЕРАЦИЈА НА СИНДИКАТИ В ФИНАНСОВ СЕКТОР БУЛГАРИЈА
4. СИНДИКАТ ФИНАНСИСКИХ ОРГАНИЗАЦИЈА ЦРНЕ ГОРЕ