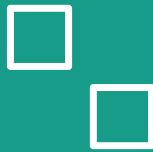


# РАБОТНИЧКИ ПРАВА

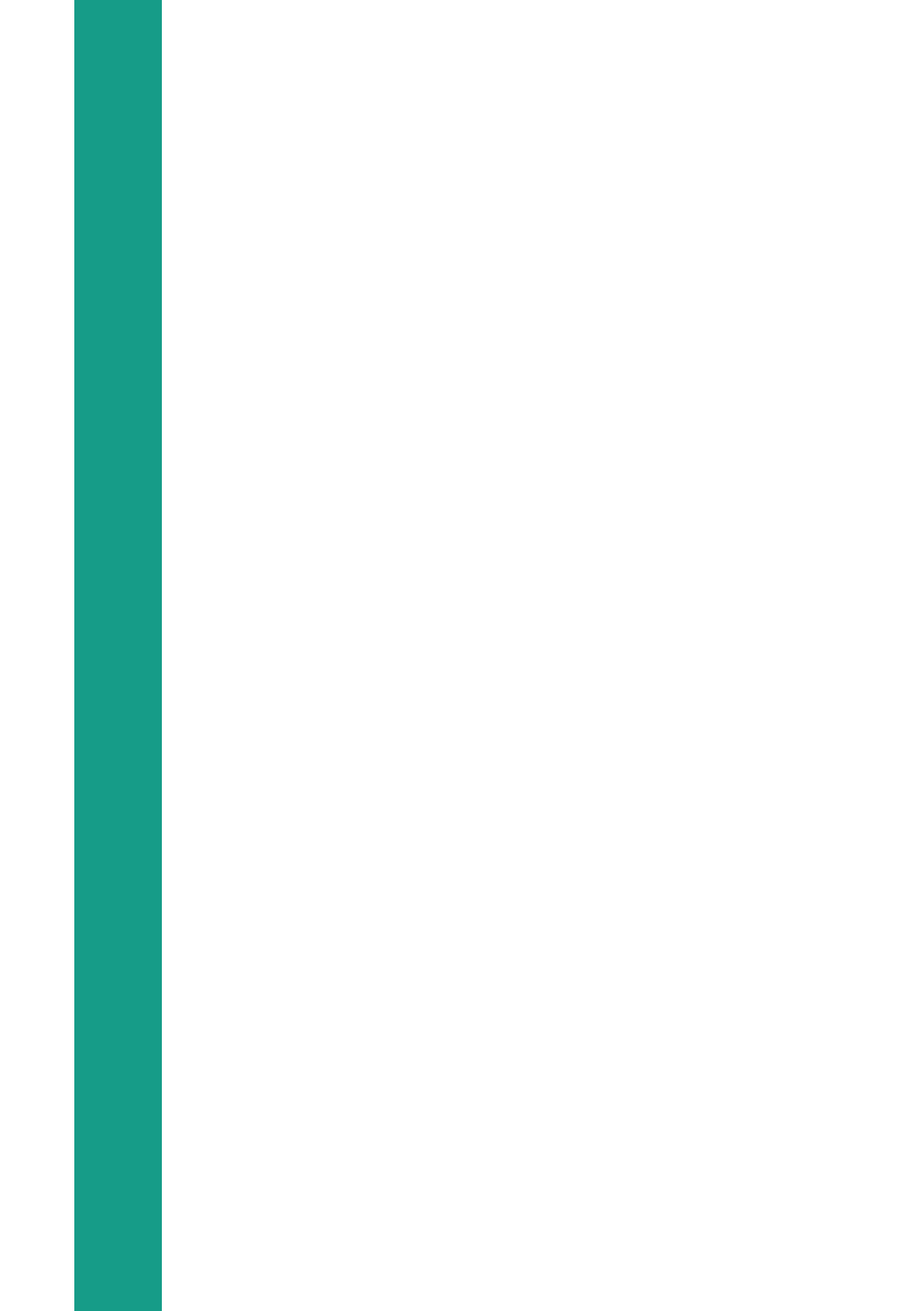


**ЗАПОЗНАЈ СЕ ПОДОБРО СО ТВОИТЕ ПРАВА**





ОРГАНИЗИРАЊЕ



# ОРГАНИЗИРАЊЕ

## Сидикално организирање

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

Согласно Законот за работни односи (ЗРО), работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат без какво било претходно одобрување и да се зачленуваат во него под условите пропишани со статутот или со правилата на тој синдикат.

- Синдикатот престанува да дејствува ако така одлучи надлежното тело на синдикатот, кое со статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствување на синдикатот.
- Работникот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот.
- Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот.
- Синдикатите не може да бидат распуштени или нивната дејност да биде запрена по административен пат ако се основани и ако дејноста ја вршат во согласност со закон.
- Активноста на синдикатите и на нивниот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот ако таа е во согласност со закон и колективен договор.
- Синдикатите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво.
- Синдикатите имаат право слободно да се здружуваат и да соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси.
- Член на синдикатот може да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права утврдени со статутот или со другите правила на синдикатот.
- Синдикатот може да бара од судот да ја забрани дејноста што е спротивна на правото на слободно здружување на работниците.
- Синдикатот и неговото здружение на повисоко ниво може да бара надоместок на штета што ја претрпеле поради дејности што се спротивни на правото на слободно здружување на работниците.

- Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено:
  - да се склучи договор за вработување со определен работник под услов тој да не влезе во синдикат, односно под услов да излезе од синдикатот;
  - да му се раскине договорот за вработување или на друг начин го стави работникот во понеповолна положба од другите работници поради негово членство во синдикатот или поради учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавачот и за време на работното време;
  - членството во синдикатот и учеството во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување договор за вработување, за промена на работата што ја работи работникот, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанокот на договор за вработување;
  - работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот не смеат да користат присила против кој било синдикат.

## Синдикален претставник

- Синдикатите самостојно одлучуваат за начинот на нивното застапување кај работодавачот.
- Синдикатите што имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или да изберат еден или повеќе синдикални претставници што ќе ги застапуваат кај тој работодавач.
- Синдикалните претставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и да ги промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот.
- Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста.
- Работодавачот е должен на синдикатите и на нивните претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на заштитата на правата и интересите на членовите на синдикатот и пристап до податоците важни за остварување на тоа право.
- Синдикалниот претставник е должен штитењето и промовирањето на правата и интересите на членовите на синдикатот да ги остварува во време и на начин во согласност со колективен договор.

- Синдикатот е должен да го извести работодавачот за именувањето на синдикалниот претставник.

## ЗОШТО РАБОТНИЦИТЕ ТРЕБА ДА СЕ ЗДРУЖУВААТ ВО СИНДИКАТИ?

Заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати и да се зачленат во синдикат по сопствен избор.

Работникот не е моќен сам да преговара за поголеми права. Мал број работници се информирани за своите права од работен однос што е главната причина зошто тие не знаат ниту да си побараат некое право ниту пак знаат како да се заштитат. Оттука и потребата за здружување во синдикат.

Работниците кои се членови во синдикат имаат можност да ги добијат сите потребни информации од стручните служби на синдикатите и уживаат соодветна заштита во поглед на заштитата на правата од работен однос.

На своите членови, синдикатот им обезбедува бесплатна правна помош и совети при остварувањето на правата од работен однос, организира и едукативни семинари, работилници и обуки за јакнење на своите капацитети и подигање на свеста кај своето членство.

Синдикатот бара на сите работници да им се обезбеди достоинствена работа, да бидат уредно пријавени, да примаат редовна плата, исплата на надомест за прекувремена и ноќна работа, искористување на правото на годишен одмор во целост, согласно закон, плаќање на придонесите од плата.

Синдикатот е единствен кој се залага за почитување на човековите права и слободи, за правна држава, демократија и слободен пазар и води вечна борба против кршење на работничките права.

Исто така синдикатот се бори за почитување на личноста и интегритетот на секој работник, се бори против злоупотреба на работничкиот труд, против работа на црно, корупција, дискриминација и вршење на мобинг врз работниците.

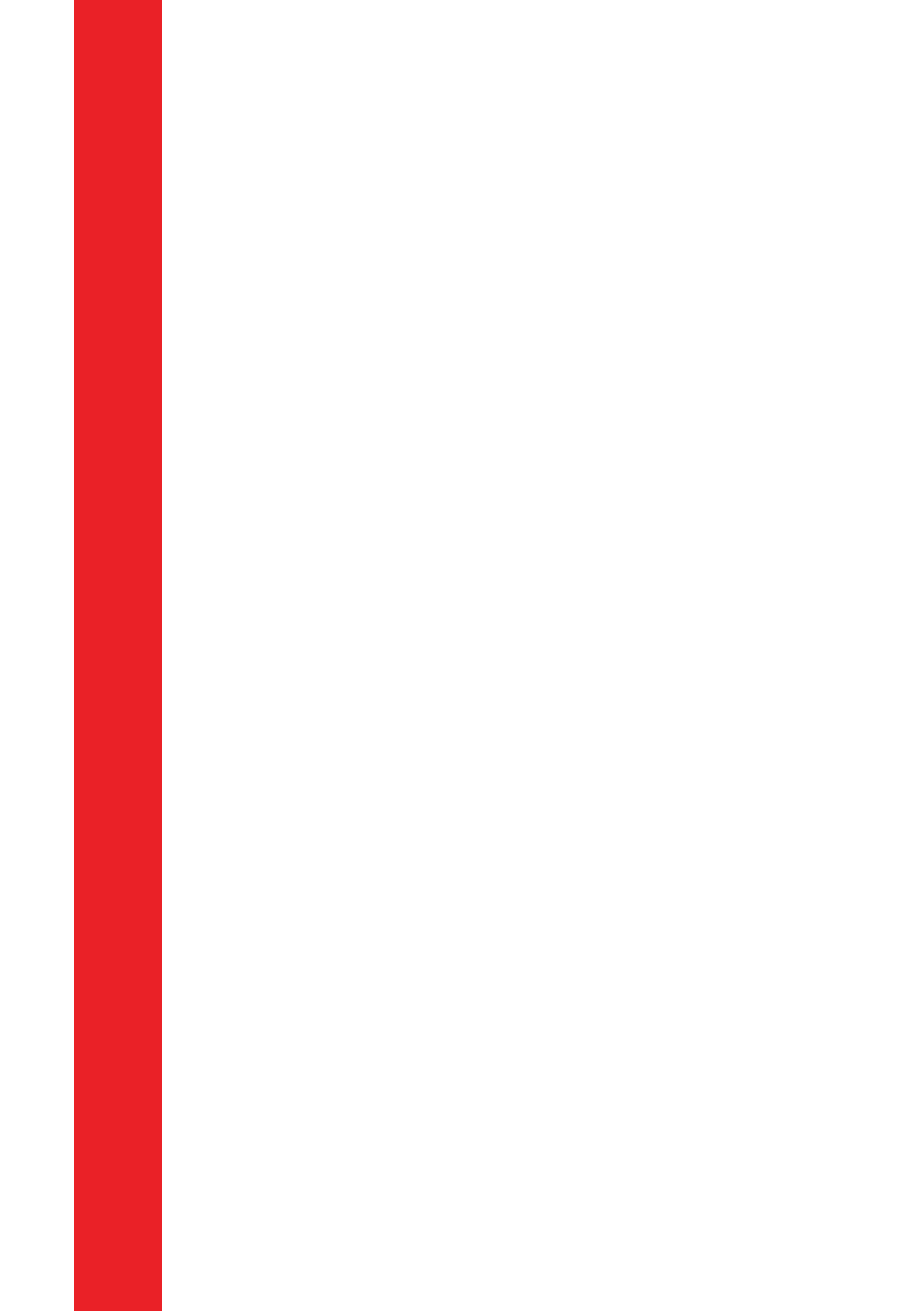
Само здружени во синдикат, работниците имаат право на колективно преговарање за регулирање на условите за вработување, работа, како и на другите права од работниот однос; како и право на штрајк и на преземање на сите форми на синдикални акции.







**ВРАБОТУВАЊЕ**



# ВРАБОТУВАЊЕ

## ПРЕРАСПОРЕДУВАЊЕ

Прераспоредување од едно на друго работно место може да се врши на следниве начини:

- **Анекс кон договорот за вработување**  
Изводливо е само ако работникот се согласи со прераспоредувањето и ако го потпише анексот.
- **Понуда на нов променет договор за вработување**  
Согласно чл. 78, се применува во случај кога работодавачот на работникот ќе му го откаже договорот за вработување, но во исто време му нуди нов договор за вработување на друго работно место.

### Важно:

- Работодавачот треба да спроведе постапка за откажување на постојниот договор за вработување и притоа треба да ги наведе основаните причини за отказ. И во овој случај отказот мора да биде дозволен и со основ.
- Новиот договор за вработување треба да се понуди истовремено со врачувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување.
- Доколку работникот во рок од 15 дена од приемот на понудата не го потпише новиот договор за вработување, тогаш работодавачот има право да ја спроведе постапката за престанок на работниот однос.
- Во образложението на решението за откажување договор за вработување никако не смее како причина да се наведе непотпишувањето на новиот договор.

## ДОГОВОР ЗА ВРШЕЊЕ РАБОТА ДОМА (ЧЛ. 50)

Со овој договор се уредува односот меѓу работодавачот и работникот за вршење работа надвор од работното место (седиштето на друштвото). Ова е подвид на работен однос на издвоено место („teleworking“), што е резултат на усовршување на техничко-технолошкиот процес, особено како резултат на напредокот во информатичките технологии.

- Со овој договор не е определено времетраењето на работното време, не е определен час на почеток и завршување на работно време и дневна пауза, туку работникот има флексибилно работно време што си го определува самиот.
- Може да се склучи на полно или на скратено време, на определено или неопределено време, а може да биде и **комбиниран работен однос** (на пример, 2 дена да се работи дома, а 3 дена во седиштето на претпријатието).
- Во рок од 3 дена по склучувањето на договорот, работодавачот е должен работниот однос да го пријави во Државниот инспекторат за труд (ДИТ), кој има право да го забрани доколку утврди дека организирањето работа дома е штетно за работникот или за неговото семејство.
- Договорот се склучува во писмена форма и работниот однос мора да биде пријавен во Агенцијата за вработување. Но овој договор има и облигациски елементи. Така, со него може да се договори:
  - дали работникот ќе работи со свои средства за работа или средствата за работа ќе ги обезбеди работодавачот;
  - на кој начин ќе се покриваат трошоците за струја, интернет, телефон и сл.;
  - како и кога ќе се врши надзор;
  - задолжителното присуство на работникот на работното место;
  - други специфични елементи за определената работа.

Поради заштита од дискриминација, и овие работници со флексибилни (алтернативни) договори за вработување ги имаат истите права од работен однос како работниците што работат во седиштето на фирмата (право на неделен и годишен одмор, право на плата, надоместоци и додатоци од плата, начин на престанок на работниот однос), но кај нив не може да се регулира прекувремената работа и ноктниот труд онака како што е регулирано со ЗРО.

Лицата што се самовработени, а вршат работа дома не склучуваат Договор за вработување со работодавач. Доколку извршуваат одредена работа за друго правно или физичко лице, кое се јавува како нивни клиент, а не како работодавач, тие склучуваат договорен однос согласно прописите на Законот за облигациски односи (тоа не е работен однос и се нарекува „freelancers“).

Придобивките од овој вид работен однос и за работникот и за работодавачот се евидентни: заштеда на храна, превоз, закуп на простор, време и сл.

## ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ (Чл. 48)

Овој вид договор со новиот закон е уреден како работен однос со нумеричка флексибилност – работната недела да трае пократко од 34 часа.

Предвиден е за работа во која работникот не му е потребен на работодавачот во полно работно време, но и за работници на кои им е потребен баланс помеѓу работата и другите обврски (семејство, деца, едукација, рекреација, граѓански активности и сл.).

Кај Договорот за вработување на скратено работно време, и правата од работен однос се пропорционално пократки (најмалку 10 дена годишен одмор, дневна пауза од 15 минути).

Конвертирање на работниот однос од полно во неполно работно време не може да се изврши без согласност на работникот, кој мора да потпише нов договор за вработување.

Неприфаќањето на ваквата понуда не е допуштена причина за отказ.

## ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ СО ПОВЕЌЕ РАБОТОДАВАЧИ (Чл. 49)

Законот предвидува слобода работникот да склучи Договор за вработување на скратено работно време со повеќе работодавачи (Чл. 49), што значи повеќе работни ангажмани со цел комплетирање на полното работно време.

Притоа, работникот е должен да се договори со двајцата работодавачи околу распоредувањето на работното време. Двајцата истовремено ќе мора да му дозволат користење годишен одмор и отсуства.

## ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ ВО ПОСЕБНИ СЛУЧАИ ИЛИ УСЛОВИ (Чл. 122 И 122-А)

Во согласност со прописите за здравствена заштита, заради заштита на работниците, овие договори се однесуваат на:

- а) лица на медицинска рехабилитација (инвалидизирани) и
- б) лица што работат особено тешки, напорни и работи штетни по здравјето.



### **Посебни случаи се:**

- Инвалидност – намалена работна способност во согласност со прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување.

### **Посебни услови се:**

- Особено тешка и напорна физичка работа,
- Работа под зголемен атмосферски притисок,
- Под зголемена бучава,
- Работа во вода или во влага,
- Работа изложена на јонизирачки зрачења,
- Работа со болни и заразни болести,
- Работа со хируршки интервенции и 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 со летачки персонал,
- Балетски изведби,
- Музичари на дувачки инструменти,
- Играорци и оперски солисти,
- Работа во близина на напон, под напон или во длабочина или во висина.

Одобрение за работа со скратено работно време се добива од Министерот за труд и социјална политика, врз основа на претходно прибавено мислење од здравствена установа, од областа на медицина на трудот.

Барање за одобрение за работа со скратено работно време до МТСП може да поднесе работникот или синдикалната организација каде што е член. Кон барањето мора да се приложи и мислењето од здравствената установа што врши дејност медицина на трудот и од ДИТ.

ДИТ, исто така, има надлежност со решение да му нареди на работодавачот да покрене постапка за утврдување скратено работно време доколку утврди дека има услови за тоа.

Кај овие договори специфично е тоа што станува збор за редуцирање на работното време, но сепак тоа се пресметува како да се работело со полно работно време.

Прекувремена работа кај овој вид работен однос не е дозволена.

Овој вид договор се разликува од флексибилниот Договор за вработување со пократко од полното работно време, бидејќи вториот може да се склучи со сите работоспособни работници и без исполнување посебни услови.

### ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ОПРЕДЕЛЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ (ЧЛ. 46)

Договор што е исто така еден вид нумерички флексибилна работа (во поглед на времетраењето), а во законот се дава можност да се склучи под услов:

- времетраењето да се определи до точно определен датум (1, 2, 3, 6 месеци и тоа „од - до“);
- до некој определен настан (на пример, враќање на отсутен работник);
- до завршување одредена работа (на пример, завршување на некој проект).

Не е предвидено ограничување во поглед на бројот на последователни продолжувања на овој договор. Сепак, заради спречување злоупотреби од страна на работодавачите што склучуваат ваков вид договор од други причини, а не од причините што јасно се определени со ЗРО, предвидено е ограничување: работниот однос може да биде продолжуван до 5 години без прекин, а по истекот на овој рок работодавачот е должен да го трансформира во работен однос на неопределено време.

Продолжувањето на работниот однос може да се врши со Анекс кон договор за вработување. Во текот на времетраењето на работниот однос, работникот ги има целосно истите права како и работникот што склучил договор за вработување на неопределено време.

Престанок на работниот однос на определено време е предвиден со член 64 од ЗРО, согласно кој, тој може да престане откако ќе истече рокот за кој бил склучен. Предвидена е можноста работникот и работодавачот да се спогодат работниот однос да прекине пред истекот на рокот или работникот со изјава да побара прекин на работниот однос и пред истекот на времето за кое бил склучен тој. Доколку работникот направи повреда на работниот ред и

дисциплина согласно одредбите од ЗРО, работодавачот може да му го прекине работниот однос пред истекот на рокот, но се соочува со отказан рок, отпремнина и со можноста работникот да поведе судски спор за основаноста на образложението за откажување на Договорот за вработување.

По престанокот на работниот однос, работникот има право на паричен надоместок согласно член 67 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, но само под услов работниот однос да престанал со истек на времето за кое бил склучен, односно без негова волја или вина.

### ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА СЕЗОНСКИ РАБОТНИЦИ (ЧЛ.47)

Во овој договор е дозволено работно време подолго од законски определеното (40 часа неделно). Работното време може да биде нееднакво распоредено.

Доколку работникот работи без прекин најмалку 3 месеци во годината и доколку одработи повеќе од 40 часа неделно, може да бара часовите да му се пресметаат како денови со полно работно време и тие денови да му се внесат како работен стаж што не смее да изнесува повеќе од 12 месеци годишно.

### ДОГОВОР ЗА ДОПОЛНИТЕЛНА РАБОТА (ЧЛ. 121)

Предвиден е како можност за работници што работат кај еден работодавач со полно работно време, но имаат шанса и можат да работат и кај друг работодавач.

За да не биде работниот однос склучен незаконски, предвидена е можност и вториот работен однос да биде пријавен регуларно. Разликата е што за дополнителното работно време не може да се пресметува стаж на осигурување согласно позитивните правни прописи во РМ, туку се пресметува и се уплатува само персонален данок на доход.

Овој договор се склучува со друг работодавач на скратено работно време, но со законско ограничување: не подолго од 10 часа неделно.

За да биде дозволен работниот однос, при неговото пријавување, покрај образецот М-1, потребно е задолжително да се поднесе и писмена согласност од работодавачот каде што работникот работи со полно работно време, со која тој потврдува дека е запознаен и се согласува работникот да работи и друга, дополнителна работа, која нема да му пречи



во извршувањето на неговите редовни работни обврски и не се коси со клаузулата на неконкурентност.

Сите други права и обврски од дополнителниот работен однос понатаму се предмет на договор помеѓу работникот и работодавачот.

ОД СИНДИКАЛЕН АСПЕКТ, ФЛЕКСИБИЛНИТЕ ВРАБОТУВАЊА СЕ НЕСИГУРНИ ВРАБОТУВАЊА.

## ОГЛАСУВАЊЕ

Потребата од работници работодавачот ја обезбедува преку:

- Опасување јавен оглас во дневниот печат (на товар на работодавачот), што мора да трае најмалку 5 работни дена;
- Објавување во службата надлежна за посредување при вработување при Агенцијата за вработување на РМ, односно во соодветниот Центар за вработување на градот во кој се наоѓа седиштето на претпријатието, без наплата, со пријава за потреба од работник (ППР - Образец што се наоѓа на веб-страницата на АВРМ);
- Објавувањето слободно работно место мора да се изврши најмалку 5 работни дена пред да се склучи работниот однос;
- Со посредување на службата надлежна за посредување при вработување, преку вработување лица од евиденцијата на невработени;
- Со посредување на приватна Агенција за вработување, со наплата;
- Преку Агенции за привремени вработувања.

Објавувањето слободни работни места е законска должност на работодавачот, бидејќи тоа мора да биде транспарентно и достапно за сите граѓани еднакво. Притоа, мора да се почитуваат нормите за забрана на дискриминација по основ на: пол, раса, националност, религиозна, или политичка определба.

Не смее да се објави оглас што има дискриминаторска содржина (на пример, „Бараме девојки за работа“ има повреда на 2 заштитени карактеристики: пол и возраст).

Секоја година, Владата на РМ донесува оперативен план за спроведување активни мерки за вработување, бидејќи вработувањето е највисок државен интерес.

Активните мерки имаат цел да го поттикнат вработувањето долгорочно невработени лица и ризични категории лица (млади до 27 години, повозрасни над 55 години, самохрани мајки, деца без родители и сл.) и содржат разни олеснителни околности и субвенции за оние работодавачи што ќе решат да аплицираат во АВРМ за нивно користење.

Менаџерот за управување со човечки ресурси треба да биде информиран за условите од Оперативниот план, со што може да придонесе претпријатието да ги користи поволностите што ги нуди државата за вработување и на тој начин да обезбеди двоен ефект: финансиска заштеда и квалитетен и обучен кадар.

Работодавачот има целосна слобода во изборот на работници, но при вршење интервју, мора да го почитува Законот за спречување дискриминација, да не поставува недолични прашања и да обезбеди еднаков третман за сите кандидати за вработување.

Законска обврска на работодавачот е да ги извести кандидатите што не се избрани кој кандидат е избран и да им ги врати документите што му биле доставени при аплицирањето за работното место.

Откако ќе биде завршен изборот на идните работници што ќе работат во претпријатието, прв чекор кон засновање на работниот однос е потпишување **Договор за вработување**.

## ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Откако ќе биде завршен изборот на идните работници што ќе работат во претпријатието, прв чекор кон засновање на работниот однос е **потпишување на Договор за вработување**.

- Договор за вработување не смее да се склучи со лице помладо од 15 години (дете).
- Договор за вработување може да се склучи и со странски државјанин или со лице без државјанство, под услови определени со посебен закон со кој се уредува вработување странци.
- Договорот за вработување мора да биде склучен во писмена форма и тоа најмалку еден ден пред да се пријави работниот однос во Агенцијата за вработување на РМ и да биде потпишан од двете страни. Усни договори не важат.
- Не треба да се прифаќа вработување со потпишување Договор на дело. Договорот на дело не е Договор за вработување, со него се избегнува плаќање на придонесите од работен однос.

- Не е дозволено истовремено потпишување Договор за вработување и Спогодба за откажување на договорот. Не потпишувајте доброволно само за да ја добиете работата. Пријавете во Инспекцијата за труд.

Договорот за вработување може да се склучи на:

- **Неопределено време**  
Кога не е однапред определено колку време ќе трае работниот однос.
- **Определено време**  
Кога однапред е определено времетраењето на работниот однос (обично договор на определено време се склучува во случај кога е потребен работник за замена на отсутен работник, поради зголемен обем на работа, заради ангажирање во некој проект и сл.).  
Работниот однос на определено време може да трае непрекинато најмногу до 5 години, а по истекот на тој период, ако работникот и натаму продолжи да работи, треба се трансформира во работен однос неопределено време. Доколку работодавачот не го направи тоа сам, работникот треба да поднесе барање, а во краен случај и тужба.
- **Полно работно време**  
Не смее да биде подолго од 40 часа, или пократко од 36 часа неделно.
- **Неполно работно време**  
Кое е пократко од 40 часа, при што мора да се определи точниот број часови.

## СОДРЖИНА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 28 од ЗРО ја пропишува содржината на Договорот за вработување, односно кои точки мора да ги содржи тој:

- Податоци за договорните страни;
- Датум на стапување на работа (ако овој податок не е наведен, како датум на започнување со работа ќе се смета датумот на потпишување на договорот);
- Назив на работното место и краток опис на работните обврски (ако работодавачот има правилник за систематизација на работните места, може да се назначи бројот на работното место под кое тоа се води во Правилникот за систематизација);

- Информација за ризиците на работното место, доколку постојат такви и за мерките што се преземени во врска со безбедноста и здравјето на работниците;
- Место на вршење на работата;
- Времетраење на работниот однос (ако е склучен на определено време, треба да се наведе точно за колку време се склучува);
- Одредба дали се склучува работен однос на полно или на неполно работно време (ако е неполно, да се наведе бројот на работни часови неделно);
- Одредба за дневно или неделно работно време и негово распоредување (дали се работи во една или во повеќе смени и да се наведе точното време кога почнува и кога завршува смената);
- Висината на основната плата изразена во пари и додатоците;
- Одредба за надоместоците од плата;
- Одмори и паузи (дневни, неделни и годишни);
- Наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите за работа;
- Начин и услови за престанок на работниот однос и отказан рок;
- Други права и обврски определени со КД или друг закон (забрана за штетно дејствување и надоместок на штета, обврска за чување деловна тајна, конкурентска забрана и конкурентска клаузула).

Натамошните измени во договорот за вработување се вршат со меѓусебна спогодба меѓу работникот и работодавачот и со потпишување Анекс кон договорот за вработување. Усните спогодби се неважечки.

На работникот треба да му се дадат на користење средства потребни за работа, односно тој да се задолжи со средства што ќе му бидат потребни за работа (ситен и крупен инвентар, мобилен телефон, возило, работна облека, алати) и за тоа да се изработи и записник за примопредавање, или задолжување, потпишан од работникот што ја примил опремата и оној што му ја предал.

## ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ КУЌНИ ПОМОШНИЦИ (ЧЛ. 53)

Овој договор е слично регулиран како и договорот за вршење работа дома.

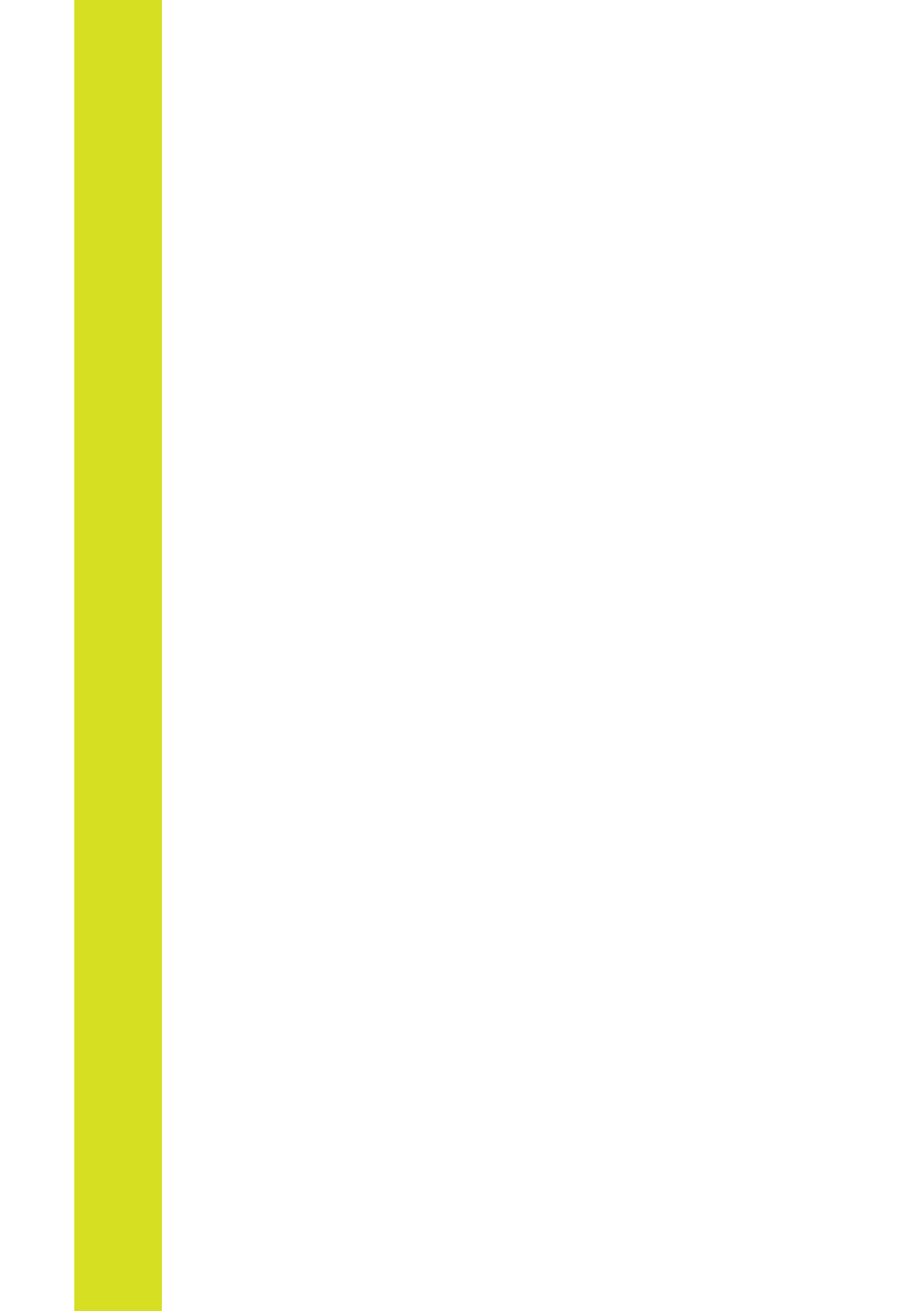
Со Договорот за вработување може да се договори сместувањето и храната на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот.

Тргувајќи од спецификата на работното место, прописите за безбедност и здравје при работа се исклучени од примената - законска одредба од Законот за БЗР, која се коси со начелото на забрана за дискриминација согласно Уставот и ЗРО. Договорот од овој член се заверува во службата што е надлежна за посредување при вработувањето.





МОБИНГ





## МОБИНГ

### ЗАБРАНА И ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО СПОРЕД ЗРО

Забранет е секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг).

Психичко вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6 од ЗРО.

**Психичко вознемирување на работно место (мобинг)**, во смисла на ЗРО, е секое негативно однесување од поединец или од група што често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Извршител на психичко вознемирување на работното место (мобинг) може да бидат едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице, одговорно лице или работник).

### **Товар на докажување во случај на спор**

Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 9-а од ЗРО

(психичко вознемирување на работно место – мобинг), товарот на докажувањето паѓа на поединец или на група против кои е поведен спор за вршење психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на ЗРО.

Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, особено со намалување на заработувачката, со преместување на друго работно место или со спречување напредување или стручно усовршување.

## ЗАБРАНА И ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО СПОРЕД ЗАКОНОТ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Забранет е кој било вид вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работно место.

**Психичко вознемирување** на работно место, во смисла на овој закон, е секое негативно однесување на поединец или на група што се повторува, континуирано и систематски. Тоа претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

**Полово вознемирување**, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.

Однесувањето се смета за психичко, односно полово вознемирување на работното место доколку не престанало и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице дека му пречи однесувањето на вршителот на вознемирувањето и дека ќе го смета за вознемирување на работно место.

### **Вршител на вознемирување на работно место**

Вршител на вознемирување на работно место може да бидат едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство – работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач – правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.

Однесувања и активности што не се сметаат за вознемирување на работно место се:

- 1) поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- 2) лишување и оневозможување остварување и користење права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;

- 3) секое неоправдано правeње разлика при нееднакво постапување кон вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно закон, и
- 4) повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако нивната цел не е да го повредат или намерно да го навредат вработениот.
  - Работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритетот и здравјето.
  - Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и со постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето.
  - Доколку однесувањето на работникот е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел решавање на спорната состојба, односно случај без поведување постапка за заштита од вознемирување на работно место, работодавачот е должен да го предупреди вработениот дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување не престане веднаш.

Вработените и лицата ангажирани со договор, кои учествуваат во работата кај работодавачот, имаат право на заштита од вознемирување на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење вознемирување на работно место.

Вработениот и лицето ангажирано со договор, кое учествува во работата кај работодавачот, кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место, согласно овој закон.

Злоупотреба на правата на вознемирување на работно место врши вработен што знаел или морал да знае дека не постојат причини за поведување постапка за заштита од вознемирување на работно место, а повел или иницирал поведување ваква постапка, со цел, за себе или за друг, да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

## **Определување посредник**

**Посредникот** е неутрално лице што посредува меѓу страните со цел решавање на нивниот спорен однос.

Посредникот се избира од редот на списокот посредници што ги определува работодавачот од редот на вработените.

Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени е должен да состави список посредници што ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место. Кај работодавач што има помалку од 50 вработени, посредникот спогодбено го определуваат вработениот што е изложен на вознемирување на работно место, вршителот на вознемирувањето и вработениот што ќе го определи работодавачот.

Во случај кога работодавачот како физичко лице се товари за вознемирување на работно место, вработениот што е изложен на вознемирување може да поведе судска постапка за заштита од вознемирување на работно место пред надлежен суд.

## **Одговорност за штета**

За штетата што како последица на вознемирување на работно место му е предизвикана на вработен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот - правно лице, работодавач - физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работно место, за предизвиканата штета одговара секое од овие лица поединечно.

## ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ

### Предупредување

Вработениот или лицето ангажирано со договор кај работодавачот, кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже на тоа дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел решавање на спорната состојба, односно случај без поведување постапка за заштита од вознемирување на работно место и со цел да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување не престане веднаш.

### Писмено барање

Вработениот или лицето ангажирано со договор кај работодавачот, кое смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот. Барање може да поднесе и претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување човечки ресурси и претставник на вработените, по писмена согласност на вработениот што смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

Вработениот, кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работоводен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

### Содржина на барањето

Барањето содржи:

- податоци за подносителот на барањето,
- податоци за вработениот што смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето,
- податоци за вработениот што се смета дека врши вознемирување,
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место,

- траење и зачестеност на однесувањата што се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување (наведување факти и докази).

### **Рок за поднесување барање**

Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето што претставува вознемирување на работно место.

Со истекот на овој рок, правото за поведување постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.

### **Избирање посредник**

Работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот е должно веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од списокот посредници.

Ако страните и работодавачот не можат да се спогодат за избор на посредник, работодавачот е должен во рок од осум дена, сметано од истекот на рокот од член 22 ставот (1), на подносителот на барањето и на вработениот што смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

Од денот на доставувањето или недоставувањето на известувањето во рокот определен со закон започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

### **Спроведување постапка за посредување**

Постапката за посредување кај работодавачот е итна.

Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на тој начин што ќе им помогне на страните да постигнат спогодба.

Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.

Постапката за посредување е затворена за јавноста.

Постапката за посредување, посредникот треба да ја заврши во рок од 15 дена.

### **Успешно посредување - потпишана спогодба**

Ако постапката за посредување е успешна, односно ако страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба што содржи препораки за вршителот на вознемирувањето на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работно место, за преместувањето на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација.

Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

Работодавачот е должен да постапи по препораките содржани во спогодбата.

### **Неуспешно посредување - не е постигната спогодба**

Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно.

Писменото известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

### **Запирање на постапката**

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

Заклучокот го доставува посредникот до двете страни и до работодавачот.

### **Спречување вознемирување на работно место до завршувањето на постапката**

Ако на вработениот што смета дека е изложен на вознемирување на работно место, според мислењето од овластена здравствена установа што врши дејност медицина на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето на работно место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирување на работно место вработениот привремено да го премести во друга работна просторија, односно работна средина.

### **Мерки за утврдување одговорност на вработениот**

Работодавачот може на вработен што врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно закон.

Ако вработениот на кого поради вршење вознемирување на работно место му била изречена мерката за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно закон, во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, односно да му изрече мерка престанок на работниот однос, согласно закон.

### **Заштита на учесниците во постапката**

Поведувањето постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учеството во таа постапка како сведок не може да бидат основ за ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, поведување постапка за утврдување дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, во рок од две години од денот кога е поведена постапка за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно место.



## Судска заштита

### Тужба

Вработениот, кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд.

Споровите поведени согласно овој закон имаат карактер на работни спорови и во постапката се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

Вработениот, кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место со тужбата, може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место,
- забрана за вршење однесувања што претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана за повторување вознемирување на работно место,
- преземање дејства заради отстранување последици од вознемирување на работно место и
- надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работно место.

### Товар на докажување

Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување што претставува вознемирување на работно место е на тужениот.

### Привремени мерки

Пред започнување или во текот на постапката, судот може на предлог на странката да одреди привремени мерки заради спречување насилничко однесување или заради отстранување ненадоместлива штета.

Во привремени мерки спаѓаат:

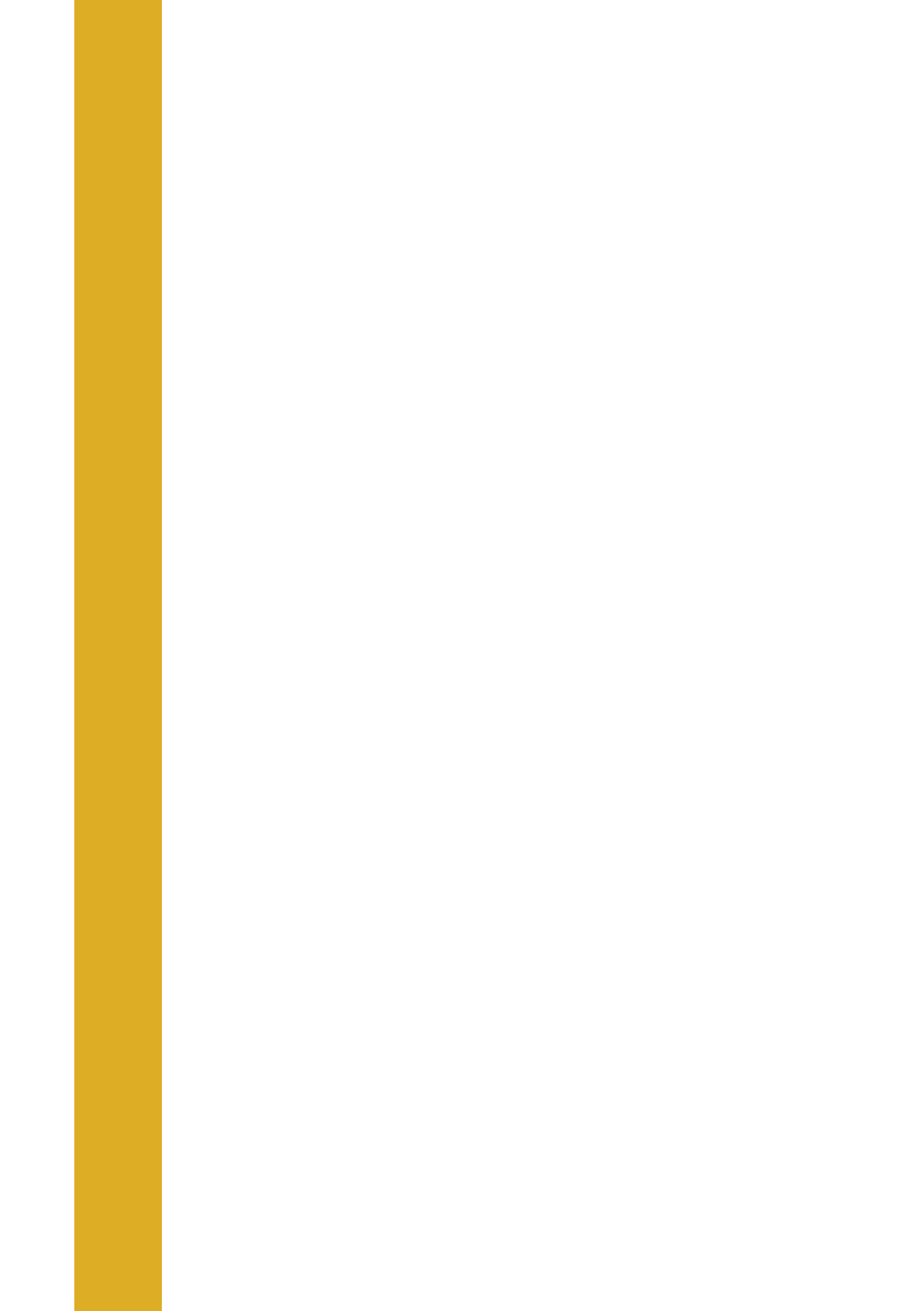
- забрана за приближување до работното место на вработениот и
- забрана за телефонирање и комуницирање (вербално или електронски).

## **Инспекциски надзор**

Инспекциски надзор над спроведување на овој закон врши органот на државната управа што е надлежен за работите на инспекцијата на трудот.



ПЕНЗИЈА



# ПЕНЗИЈА

## Пензија

Општите услови за пензионирање се еднакви за сите осигуреници во задолжителниот пензиски систем (првиот и вториот столб). Условите се врз основа на исполнување два критериуми:

- 64-годишна возраст и
- најмалку 15 години остварен пензиски стаж.

Во Законот за работни односи е утврден основниот услов – 64 години. Додека, пак, во Законот за пензиско и инвалидско осигурување е утврден условот за возраст на жена што треба да изнесува 62 години. Доколку жената сака да оди во пензија со навршување 62 години, писмено го известува работодавачот дека сака да  престане работниот однос поради исполнување на возраста. Во случај на инвалидност, правото на пензија може да се стекне пред навршување 64 години, односно 62 години пензиски стаж за жени (инвалидска пензија).

Во случај на смрт на осигуреникот, кој треба да има минимум 5 години осигурување или 10 години пензиски стаж, правото на пензија преминува на неговото семејство (семејна пензија).

Со исполнување на овие два критериуми – возраст и години пензиски стаж – на работникот му престанува работниот однос кај работодавачот. Вработеното лице поднесува барање до работодавачот дека сака да му престане работниот однос, затоа што исполнил услови за остварување право на старосна пензија. Работодавачот донесува поединечен акт – решение за престанок на работниот однос, поради исполнување на условите за остварување право на старосна пензија и го одјавува работникот во Агенцијата за вработување. Со престанокот на работниот однос по овој основ, вработеното лице има право на отпремнина поради заминување во пензија, која изнесува 2 просечни плати во Републиката исплатени последните 3 месеци пред престанокот на работниот однос, а која се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.



## Продолжување на договорот за вработување

Законот за работни односи дава можност, и покрај тоа што вработеното лице ги има исполнето и двата критериуми – возраст (64 за маж и 62 за жена, и најмалку 15 години стаж), да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67-годишна возраст доколку е маж и до 65-годишна возраст ако е жена. Вработеното лице за тоа писмено го известува работодавачот и тоа треба да го стори најдоцна до 31 август во тековната година. За секое понатамошно продолжување на договорот за вработување се дава изјава еднаш годишно, а најдоцна до 31 август во тековната година продолжувањето се однесува за наредната година. Работодавачот има обврска, по добивање писмена изјава, да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години за маж, односно 65 години за жена.

## ПОТРЕБНИ ДОКУМЕНТИ

Потребни документи што вработеното лице треба да ги подготви и да ги предаде во Фондот на ПИОМ во подрачната единица:

- **Барање - ЕП 10.** Ова Барање може да се подигне на шалтерите на Фондот на ПИОМ или може да се најде на веб-страницата на Фондот. Во прилог на тоа барање се доставува:
- **Работничка книшка** (работничката книшка беше документ за евидентирање на започнувањето и за престанокот на работниот однос кај работодавачот, но таа се укина со Законот за работни односи во 2005 година). Единствен документ со кој со сигурност се утврдува колкав е работничкиот стаж на вработеното лице е образецот со наслов Пријавата/Одјава, кој го издава Агенцијата за вработување на Република Македонија кога работодавачот го пријавува работникот, односно кога работодавачот го одјавува работникот. Овој образец се чува во персоналната досие кај работодавачот, а примерок има и работникот.
- Освен работничката книшка, вработеното лице може да достави и **други документи**, решенија, уверенија, доколку во работничката книшка не е запишан одреден стаж како, на пример, стаж со зголемено траење, односно бенефициран стаж.
- **Решение за престанок на работен однос** поради исполнување на условите за остварување на правото на старосна пензија. Ова решение го донесува работодавачот.
- **Лична карта на увид или извод од матична книга на родените.**

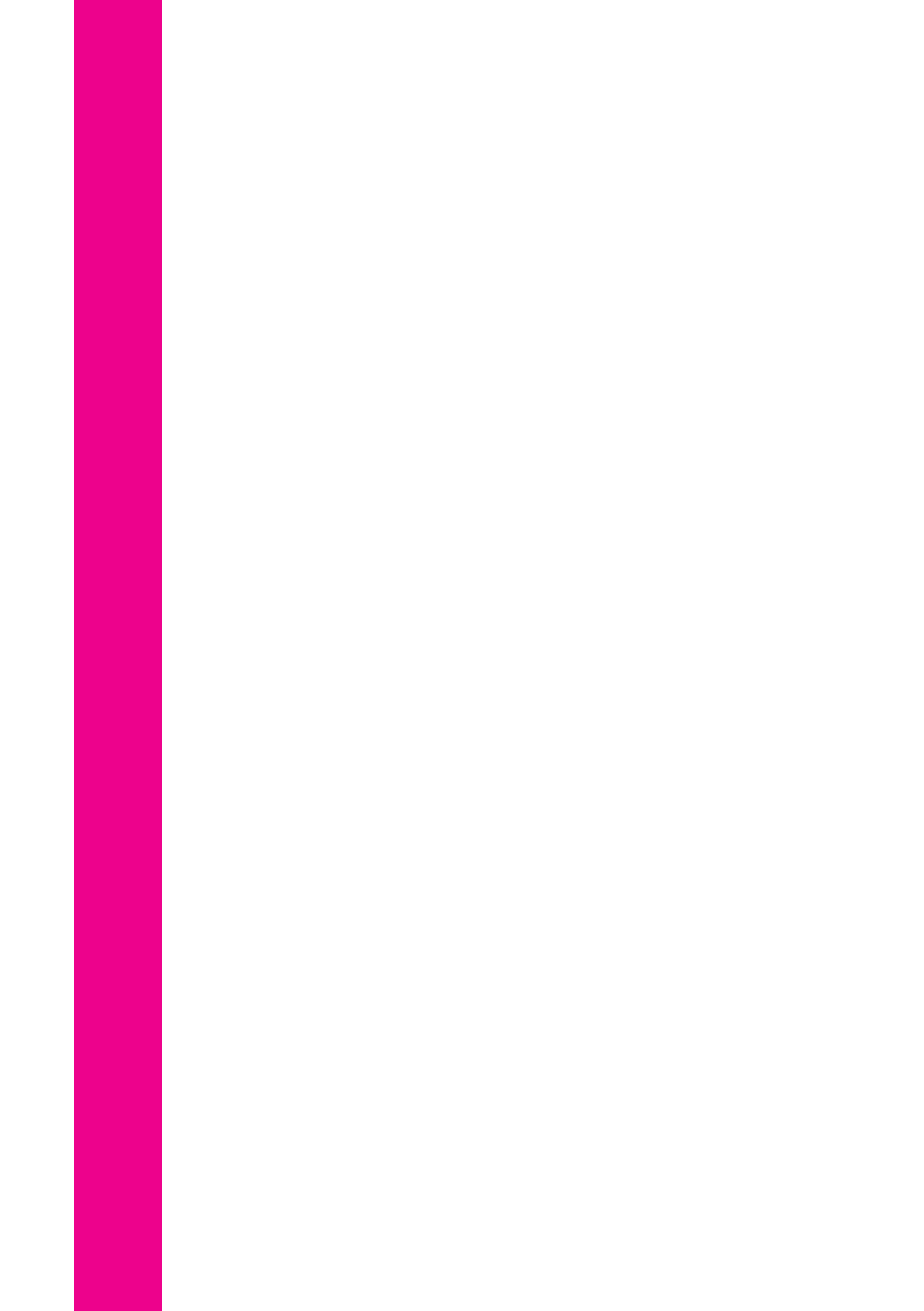
- За мажите - **Книшка за служење воен рок** (доколку лицето не го поседува овој документ, односно доколку документот е изгубен, може да се обрати во подрачната единица на Министерството за одбрана и оттаму добива потврда за отслужен воен рок.
- **Образец М2 Одјава**, кој се добива од Агенцијата за вработување на Република Македонија - подрачна единица, со што се утврдува дека е одјавен од задолжителното социјално осигурување.







# РАБОТНИ СПОРОВИ



# РАБОТНИ СПОРОВИ

## МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИ СПОРОВИ

Со Законот за мирно решавање на работните спорови се уредуваат начинот и постапката на мирно решавање на колективните и индивидуални работни спорови.

Постапката за мирно решавање на работните спорови се покренува и се води во согласност со овој закон ако за истиот спор не е одлучено во согласност со прописите за работните односи. Страните во колективен или индивидуален спор се слободни доброволно да одлучат за пристапување кон мирно решавање на спорот.

Постапката за мирно решавање на работниот спор се покренува со поднесување предлог во писмена форма до министерството што е надлежно за работите од областа на трудот. Странките во спорот можат да поднесат предлог заеднички или поединечно.

**Предлогот** содржи особено:

- 1) име, презиме и адреса, односно назив и седиште на страните во спорот и
- 2) предмет на спорот.

Кон предлогот треба да се достави и документација во врска со предметот на спорот, како и имиња на сведоците, ако ги има.

Секоја страна во спорот ги плаќа своите трошоци во поглед на начинот на меѓусебното обесштетување на учесниците во мирното решавање на спорот во текот и во врска со водењето на постапката за мирно решавање на спорот.

**Колективен работен спор** е спор по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор, остварување на правата на синдикално организирање и штрајк. Страни во колективниот спор се учесниците во склучувањето на колективниот договор во согласност со закон.

**Индивидуален работен спор** е спор по повод откажување договор за вработување и неисплата на плата.

Страни во индивидуалниот спор се работникот и работодавачот.

### **Помирувачи и арбитри**

Мирното решавање на колективните и индивидуалните спорови по повод откажување договор за вработување и неисплата на плата го вршат помирувачи и арбитри што имаат лиценца добиена од министерството што е надлежно за работите од областа на трудот каде што се води и Регистарот на помирувачи и арбитри.

Помирувачот, односно арбитерот спогодбено ги определуваат страните во спорот од Регистарот во рок од пет работни дена од денот на прифаќањето на предлогот за мирно решавање на работниот спор.

Ако страните во спорот спогодбено не определат помирувач, односно арбитер, тогаш тој го определува министерството што е надлежно за работите од областа на трудот од Регистарот.

### **Помирување**

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

Помирувач е лице што им дава помош на страните во колективниот спор со цел да склучат спогодба за решавање на спорот.

### **Арбитража**

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

Арбитер е лицето што одлучува за предметот на индивидуалниот спор.

## ПОСТАПКА ЗА ПОМИРУВАЊЕ

Помирувачот им помага на страните да дојдат до заеднички прифатлива спогодба без да наметнува решенија за спорот.

Помирувачот учествува:

- **Во процесот на колективното договарање**

Помирувачот учествува во сите фази на процесот на колективно договарање, им укажува на страните на предлозите што не се во согласност со закон и другите прописи, им дава стручна и друга помош на страните и им помага на страните да постигнат спогодба, без право да наметне решение.

- **Во колективен спор**

Помирувачот им помага на страните да изнајдат заедничко решение за решавање на спорот, им укажува на страните на предлозите што не се во согласност со закон и другите прописи, им дава стручна и друга помош на страните на независен, неутрален и непристрасен начин и им помага на страните да постигнат спогодба, без право да наметне решение во спорот.

Постапката за помирување на колективниот спор се води пред Одборот за помирување составен од еднаков број претставници од страните во спорот.

Во постапката учествува и помирувачот, без право на одлучување.

- **Во спорови во дејностите од општ интерес**

Во случај на штрајк или спор во дејностите во кои прекинет на работата би можел да го загрози животот или здравјето на луѓето или да нанесе штета од поголеми размери, страните во спорот се должни веднаш да пристапат кон мирно решавање на колективниот спор.

Се работи за дејностите што ги вршат работодавачите во областа на електростопанството, водостопанството, сообраќајот, радио-телевизијата чиј основач е Република Македонија или единиците на локалната самоуправа, поштенските услуги, комуналните дејности, производството на основни прехранбени производи, здравствената и ветеринарната заштита, образованието, заштитата на децата, социјалната заштита, полицијата и одбраната.

Постапката за мирно решавање во овој случај завршува во рок од 10 дена од поднесен предлог за мирно решавање, и за време на постапката за мирно решавање на спорот од ставот 2 на овој член штрајкот е во мирување.

Во наведените дејности, страните во спорот се должни да поднесат заеднички предлог

за помирување наредниот ден од денот на настанувањето на спорот.

Ако страните на спорот не поднесат заеднички предлог, тогаш се должни да го известат министерството што е надлежно за работите од областа на трудот, кое во рок од два дена од денот на настанување спор или штрајк, по службена должност покренува постапка за помирување и определува помирувач од Регистарот.

● **Постапката за помирување завршува со:**

- Склучување Спогодба за решавање на спорот од страна на страните во спорот што ја прифатиле препораката донесена од одборот за помирување или од помирувачот. Спогодбата има сила на судско порамнување. Доколку предмет на спорот е колективен договор, Спогодбата претставува дел на КД.
- Неприфакане на препораката, со тоа што страната што нема да ја прифати препораката е должна во рок од 3 дена од доставување на препораката да ги наведе причините за нејзиното неприфакане. Постапката за помирување завршува пред Одборот ако страните во спорот склучат или не склучат Спогодба за решавање на спорот во рок од 20 дена од денот на отворање на расправата.

## ПОСТАПКА ПРЕД АРБИТЕР

Индивидуален спор со заедничка согласност на страните во спорот може да се решава пред арбитер, во согласност со овој закон, ако предмет на спорот е:

- 1) откажувањето договор за вработување и
- 2) неисплата на плата.

Страни во индивидуалниот спор, во смисла на овој закон, се сметаат работникот и работодавачот.

Ако меѓу страните во индивидуалниот спор тече судска постапка од иста фактичка и правна основа, страните во спорот се должни на судот заеднички да му поднесат барање за прекин на постапката.

Арбитерот **донесува решение** за предметот на спорот во рок од 30 дена од денот на отворањето на расправата.

Против решението не е дозволена жалба.

Решението е правосилно и извршно со денот на доставувањето на страните во спорот, а ако во решението е утврдено дека дејството што е предмет на извршување може да се изврши во оставениот рок, решението постанува извршно со истекот на тој рок.

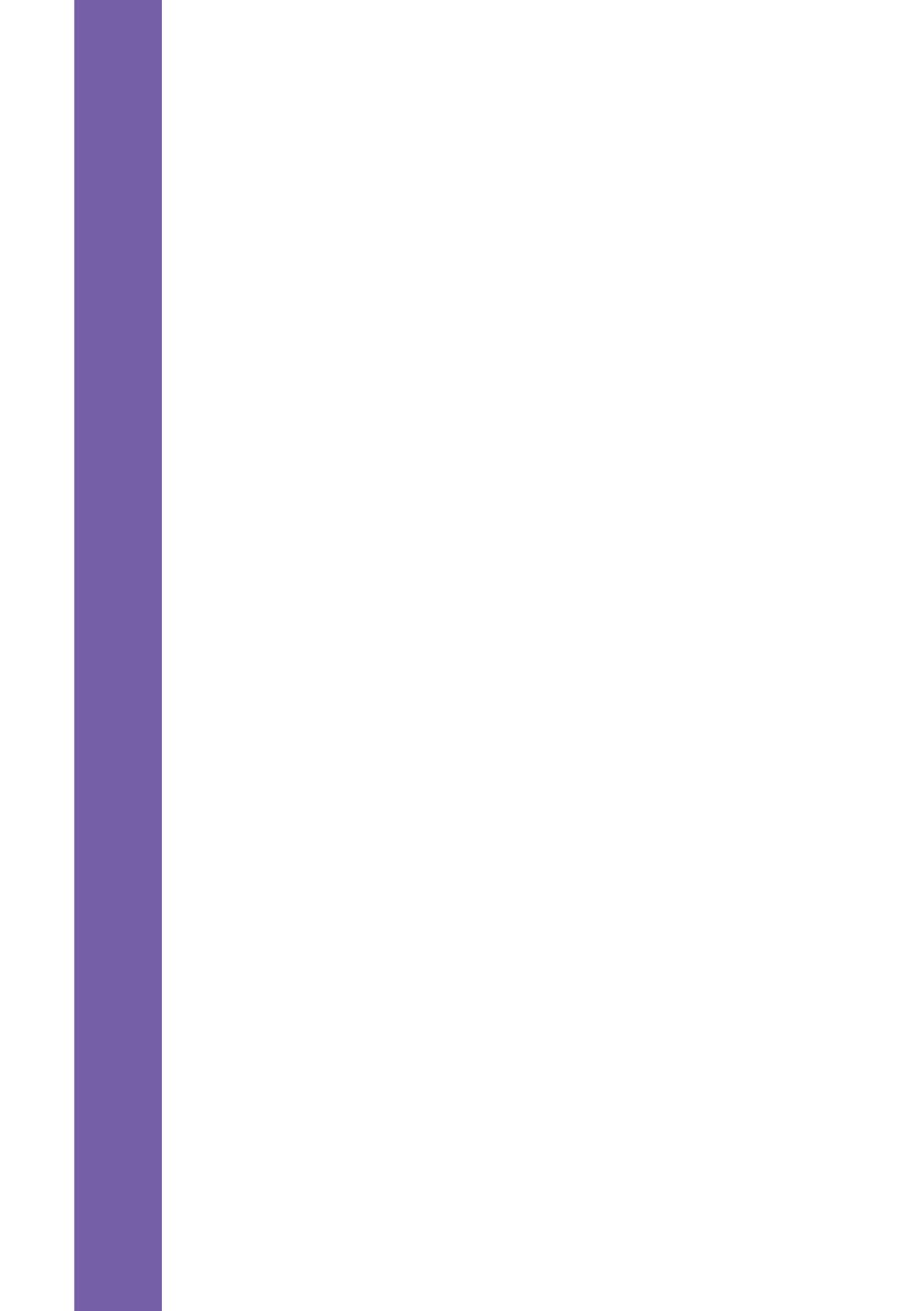
Страните во спорот се должни да го известат судот за донесувањето на решението ако е прекината постапката пред судот.







ОТСУСТВА ОД РАБОТА





# ОТСУСТВА ОД РАБОТА

## НЕПЛАТЕНО ОТСУСТВО ОД РАБОТА

За неплатеното отсуство од работа (мирување на работниот однос) основно е дека вработеното лице има право да побара неплатено отсуство поради лични причини или ако е избран или именуван за вршење некоја јавна функција, и за тој временскиот период не прима плата, за него не се плаќаат придонеси за задолжително социјално осигурување, а правата и обврските од работен однос му мируваат.

Неплатеното отсуство временски е ограничено и изнесува најдолго 3 месеци во текот на календарската година. Доколку вработениот користи неплатено отсуство од работа 3 месеци, работодавачот е должен да му издаде решение дека работникот користи неплатено отсуство, да ја извести надлежната институција – Агенцијата за вработување, а притоа работодавачот е должен да му го чува работното место. Како што работодавачот е должен да го чува работното место, така вработениот што користи неплатено отсуство е должен да се врати на работа во точно определениот ден (најдоцна во рок од три дена по престанокот на отсуството или во рок од 15 дена по престанокот на мандатот на јавната функција), согласно решението со кое му се одобрува неплатено отсуство од работа.

## ПЛАТЕНО ОТСУСТВО ОД РАБОТА

Отсуство од работа поради празнување

Вработеното лице има право на отсуство од работа за деновите на празници и неработни денови што се определени како слободни денови и се утврдени со Закон за празници. Ова отсуство од работа е платено. Ова право може да се ограничи доколку производниот процес е од таква природа што не може да се прекине или природата на работата налага вршење работа и за време на празник, односно на неработен ден. Обврска на работодавачот е да донесе писмен налог за работа во празник, односно во неработен ден и писмено да го извести инспекторот за труд. Работата на празник, односно на неработен ден се плаќа согласно Законот за РО и КД (плус 50% по час).



## Отсуство од работа поради заболување или повреда на работа

- Вработеното лице има право да отсуствува од работа **поради заболување**, односно **нарушување на здравствената состојба**. Задолжителна обврска на вработеното лице е да го најави отсуството на својот непосреден претпоставен (во рок од 48 часа) и тоа да го поткрепи со документ од медицинска установа. Ова отсуство од работа по основ на здравствени причини е со надоместок на плата, што значи дека платата е намалена, согласно Законот за работни односи и Законот за здравствено осигурување, во зависност од деновите на отсуство. Доколку вработеното лице има нарушување на здравствената состојба, предизвикана од повреда на работа, во тој случај отсуството се смета за платено, односно платата е 100%, но потребно е да се преземат соодветни правни дејства и од страна на вработеното лице, но и од страна на работодавачот.
- Како **повреда на работа** се смета нарушување на здравствената состојба за време на работа или нарушување на здравствената состојба ако таа се случила по вообичаениот пат кога вработеното лице одело на работа или по вообичаениот пат кога се враќало од работа до дома.

Пример: Доколку вработеното лице наутро, влегувајќи во автобус за да дојде на работа, се соннува и паѓа и од ударот (падот) повредува рака или нога или овој настан се случил кога се враќал од работа по вообичаениот пат за дома. Како треба да постапи лицето: прво, задолжително се јавува кај матичниот лекар или во најблиската медицинска установа за да добие прва помош и со самото јавување се евидентира часот и денот на повредата, задолжително го известува непосредниот претпоставен за настанатата повреда, а работодавачот го известува инспекторот за безбедност и здравје и ја подготвува потребната документација заедно со медицинската документација, и таа се доставува до Фондот за здравствено осигурување – подрачната единица.

## Отсуство од работа поради давање крв.

Доколку е дарител на крв, вработеното лице има право на платено отсуство од работа 2 дена. Задолжително треба да има и соодветна медицинска документација дека дарил крв и задолжително да најави дека отсуствува од работа по овој основ.

## Отсуство од работа поради вршење функции или обврски од посебни закони.



Вработеното лице има право на платено отсуство од работа доколку е ангажирано да врши непрофесионални функции за кои било избрано на непосредни државни избори, должности на кои е именувано од страна на судот, ако е повикано на должност на воен обврзник, за одбранбени должности, должности за заштита и спасување.

### Отсуство од работи поради бременост, раѓање и родителство

Во Законот за работни односи бремената жена, мајката, родителката со статус на работничка, има посебна заштита од дискриминација по основ на бременост, раѓање и родителство, при вработување, без разлика на времетраењето на работниот однос. Работничката за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од 9 месеци непрекинато, а доколку работничката роди повеќе деца (близнаци, тројки и повеќе), платеното отсуство од работа е 15 месеци. Задолжително е бремената работничката да го започне отсуството од работа 28 дена пред раѓањето, а има права тоа да го направи и 45 дена пред раѓањето. За тоа има должност писмено да го извести својот работодавач, и тоа 30 дена пред почетокот на породилното отсуство. Исто така, работничката е должна писмено да го извести работодавачот 30 дена пред престанокот на породилното отсуство, дека се враќа на работа, со точно утврдена дата. Доколку се случи раѓањето да биде порано, отсуството за бременост и раѓање започнува да се користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот од 9 месеци или 15 месеци доколку се родат две, три или повеќе деца.

Правото на породилно отсуство има и работничка која **посвојува дете** до негова деветмесечна возраст, а ако станува збор за две или повеќе деца, отсуството е 15 месеци. Работничката која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраење на периодот за адаптација на детето, согласно Законот за семејство. Работничката може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но тоа не може да се случи пред 45 дена од раѓањето на детето, што значи дека детето треба да наполни 45 дена. Во ваков случај работничката која се враќа на работа, има право на плата, но има право и на плус надоместок на плата за отсуството поради бременост и родителство во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот на отсуството, согласно прописите за здравствена заштита. За да се користи ова право потребно е работничката, сега веќе со статус на мајка, писмено да го извести Фондот за здравствено осигурување, односно Подрачната единица. По изминување на породилното отсуство, работничката има право да се врати на истото работното место, а ако тоа не е можно, работодавачот треба да ја распореди на соодветно работно место



согласно условите кои се утврдени во Договорот за вработување, при што новото работно место треба да биде соодветно на стручната подготовка и работното искуство на работничката.

Во ЗРО содржана е и одредба со која правото на отсуство од работа по основ на родителство, може да го користи и таткото односно посвоителот на дете, доколку не го користи работничката – мајката. И во вакво случај, потребно е таткото, писмено да го извести својот работодавач како и Подрачната единица на Фондот за Здравствено осигурување.

Доколку се случи, работничката да роди мртво дете или ако детето почине пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право да го продолжи отсуството за времето потребно за нејзино закрепнување од раѓањето и психичката состојба предизвика од таков трагичен настан – губење на рожба. Времетраењето на ова отсуство е според наод и оценка на лекар, а тој период изнесува најмалку 45 дена. За овој временски период, работничката ги има сите права врз основа на отсуство за бременост, раѓање и родителство. Работничката со статус на мајка – доилка, кога ќе почне да работи со полно работно време има право на платена пауза во текот на работното време, од еден час и половина, во кое време се засметува и правото на дневна пауза од 30 минути. Ова право работничката мајка – доилка може да го користи додека детето не наполни една година.

Работничката освен платено отсуство од работа по основ на бременост, раѓање и родителство има право на **неплатено отсуство до три месеци** до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмалку три дела, по основ на грижа на дете. Доколку за време на неплатеното отсуство работничката забремени не го губи правото за надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство. За остварување на своите права потребна е благовремена писмена комуникација со работодавачот.

#### Надоместок на плата

Работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за неа и грижа на дет, има право на надоместок на плата согласно законските прописи од областа на здравственото осигурување. Надоместокот на плата за бременост и мајчинство од



првиот ден е на товар на Фондот и изнесува 100% од утврдената основица за надоместокот. Висината на надоместокот на плата не може да биде повисок од 4 просечни плати исплатени во Републиката во претходната година.

**Услови** кои треба да ги исполни осигуреникот за да може да се користи правото на надоместок на плата:

- здравственото осигурување да трае најмалку 6 месеци пред настапување на случајот,
- придонесот за здравственото осигурување редовно да е уплатен или со задоцнување од најмногу 6 дена,
- извештајот за привремена спреченост за работа поради бременост и мајчинство издаден од избраниот матичен лекар, односно лекарска комисија.

Право на исплата по основ на породилно отсуство имаат и лица кои имаат склучено договор за вработување на определено работно време, што значи дека во текот на породилното отсуство договорот за вработување им се прекинува, но правото на паричниот надоместок продолжува и понатака да се исплаќа како и кај работничката која има засновано работен однос на неопределено работно време. Работничката која ги исполнила условите за остварување на правото на надоместок по основ на бременост, раѓање и мајчинство, а договорот за работа и е прекинат поради вработување на определено работно време, има право да го прима овој надоместок до крајот на породилното отсуство.

Надоместок на плата поради болест

Работникот има право на надоместок на плата во случаи на негова **неспособност да оди на работа, поради болест или повреди**. Доколку болеста или повредата е утврдена од страна на матичен лекар и соодветна комисија и ако отсуството од работа е **до 30 дена**, надоместокот на плата по основ на боледување е на **товар на работодавачот**. А доколку отсуството од работа поради боледување е **над 30 дена**, исплатата на надоместокот е на **товар на Фондот за здравствено осигурување**. Доколку се отвори ново боледување во рок од 3 дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи претходното старо боледување.



За работниците кои се вработени кај соодветен работодавач-корисник, со договор за отстапување преку Агенција за привремени вработувања и доколку настане случај на отсуство од работа поради болест и повреда, исплатата на надоместокот е на товар на работодавачот-корисник.

Работникот има право на надоместок на плата 100% и над 30 дена доколку отсуството од работа е предизвикано поради **повреда на работа**, односно при вршење на работи и работни задачи. Дека се случила повреда на работа при вршење на работни обврски, мора да биде констатирано од страна на орган на државна управа надлежен за работи од областа на трудот. Работодавачот задолжително, во рок од 48 часа, треба да го извести инспекторот на труд дека настанала повредата на работа (Образецот за Известување за несреќа при работа може да се најде на веб страницата на Државен инспекторат на труд). Во записникот, инспекторот на труд, мора да наведе дали повредата е поради непреземање на мерки за безбедност и здравје од страна на работодавачот. Инспекторот на труд доставува записник и до Фондот за здравствено осигурување. Како повреда при работа се смета и повредата настаната на вообичаениот пат на работникот од дома до работа и од работа до дома. Потребно е за секое отсуство од работа, благовремено да се известува работодавачот. Првичното известување може да биде телефонски, но задолжително, за било кое друго отсуство од работа треба да има и писмено известување, преку архивата на компанијата, установата или преку пошта насловена до седиштето на работодавачот.

### Отсуство од работа заради образование

Според Законот за работни односи, образованието на работникот претставува и право и должност на работникот. Работникот има и право и должност на свое постојано образование, дошколување и оспособување, како за потребите на работниот процес, така и заради унапредување на личните сознанија и способноста за извршување на работните задачи на работното место. Работодавачот е должен, доколку тоа го бара работниот процес, да обезбеди услови за дошколување и оспособување на работниците со соодветни квалификации во интерес на стручно, извршување на работните задачи. Упатувањето на работникот на дошколување е корисно за работодавачот бидејќи на овој начин работникот се стекнува со нови квалификации соодветни за обавување на работните задачи, ги проширува своите сознанија, станува посигурен, стекнува поголема самоверба во извршувањето на работните задачи, а новите сознанија би биле во функција и за





унапредување на производните процеси, внесување на иновации и новини. Работодавачот има право да го упати работникот на образование, а исто така и работникот има право сам да се пријави. Правата и обврските на работникот, кој го остварува правото на образование и дошколување, се регулираат со посебен договор или колективен договор. Работникот кој се образува, дошколува или оспособува има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити. Доколку ова прашање не е регулирано со Колективен договор или со договорот за вработување или со посебен договор, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите кога прв пат полага испити.

Мирување на работен однос на работникот упатен во странство

Законот за работни односи го регулира и прашањето каков е работниот статус на работникот во државата, доколку тој е упатен да работи во странство. Во ЗРО содржана е одредба во која таксативно се наброени дејностите од кои може работникот да биде упатен во странство и таму да врши работи и работни задачи. Работникот може да биде упатен на работа во странство и тоа во рамките на:

- меѓународна -техничка соработка,
- просветно-културна и научна соработка,
- во конзуларни и дипломатски претставништва
- на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот. За овие работниците работниот однос им мирува. Кога ќе престане работата во странство, работникот има право во рок од 15 дена од престанување на неговата потреба во странство, да се врати на работа за извршување на работни задачи кои одговараат на неговата стручна подготовка. Задолжително е работникот писмено да го извести работодавачот.

Исто така, ЗРО содржи одредба која се однесува за здравствените работници и здравствените соработници во здравствените установи, кои се упатени во хуманитарни или мировни операции во медицински тимови надвор од територијата на Република Македонија, како и за воени обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Македонија, активен резервен персонал ангажиран во единиците на АРМ, заради учество во мировни мисии надвор од територијата на РМ. И во овие случаи на работникот му



мирува работниот однос . Мирувањето на работниот однос кај работодавачот е додека трае неговото ангажирање и работникот има право кога ќе се врати , односно во рок од 15 дена по престанокот на упатувањето , писмено да го извести работодавачот дека му престанало упатувањето и дека се враќа на работа.

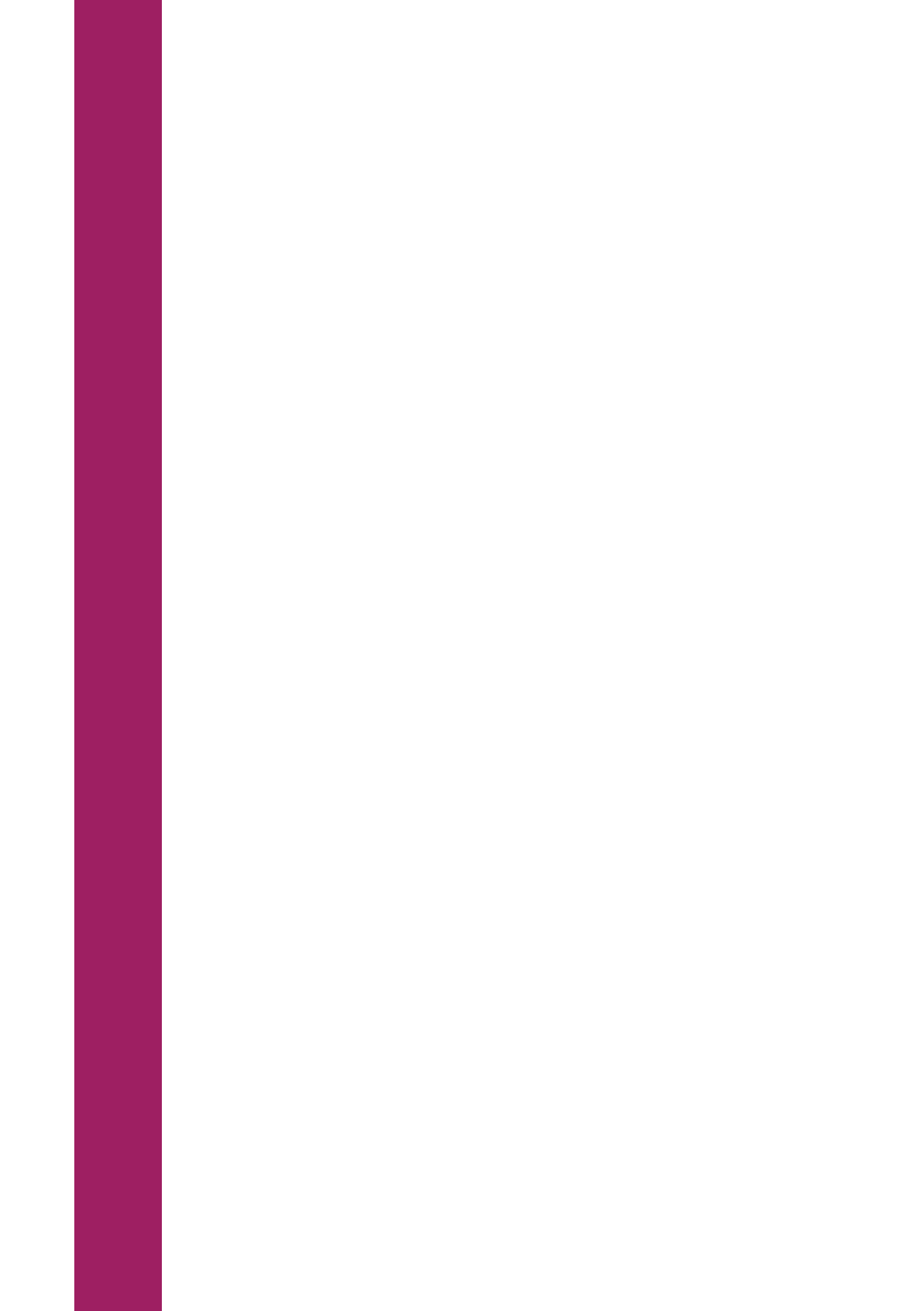
## ОТСУСТВО ОД РАБОТА

Отсуството од работа е време кога вработеното лице не е на работа, но се претпоставува дека треба да биде и да ги извршува работните обврски, а отсуството од работа го користи поради лични, семејни и други видови потреби, кои се утврдени во ЗРО и во КД.

Отсуството од работа може да биде неплатено и платено.



ДИСКРИМИНАЦИЈА



# ДИСКРИМИНАЦИЈА

## ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА СОГЛАСНО ЗРО

Согласно член 6 од ЗРО, работодавачот не смее барателот на вработување или работникот да го става во нееднаква положба поради: расно или етничко потекло, боја на кожата, пол, возраст, здравствена состојба, односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, национално или социјално потекло, статус на семејството, имотна состојба, полова насоченост или поради други лични околности.

На жените и мажите мора да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) услови за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.

Дискриминацијата кај работодавачот е забранета во однос на:

- 1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење определена работа во која било гранка, односно оддел, согласно Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
- 2) напредувањето во работата;
- 3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
- 4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;

- 5) откажувањето на договорот за работа и
- 6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите што произлегуваат од тоа членство.

Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 од ЗРО се ништовни.

### **Вознемирување и полово вознемирување (член 9 од ЗРО)**

Забрането е вознемирување и полово вознемирување. Вознемирувањето и половото вознемирување претставуваат дискриминација во смисла на членот 6 од ЗРО.

**Вознемирување** е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на ЗРО што има цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

**Полово вознемирување** е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер што има цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

### **Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство (член 9-6 од ЗРО)**

Забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно закон.

Забраната на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и на откажувањето на договорот за вработување работнички што се во состојба на бременост или користат права што произлегуваат од раѓање и родителство.

### **Надоместок на штета за дискриминација**

Во случаите на дискриминација од членот 6 на ЗРО, кандидатот за вработување или

работникот има право да бара надоместок на штета согласно Законот за облигациските односи.

### **Товар на докажување во случај на спор**

Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор, изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од ЗРО, работодавачот е тој што треба да докаже дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на ЗРО, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 од ЗРО.

Во случај на спор (кога е постапувано спротивно на член 9-б од ЗРО), за дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство, товарот на докажување паѓа на работодавачот.

### **СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА СПОРЕД ЗАКОНОТ ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА**

Законот за спречување и заштита од дискриминација има цел да обезбеди спречување и заштита од дискриминација во остварувањето на правата загарантирани со Уставот, законите на РМ и ратификуваните меѓународни договори.

Според Законот за спречување и заштита од дискриминација:

**Дискриминација** е секое неоправдано правно или фактичко, непосредно или посредно правене разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи што се заснова врз пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;

**Дискриминаторско однесување** и постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од

приватниот и јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривилегирање некое лице на неоправдан начин, или кое го изложува на неправеден и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било од дискриминаторските основи.

### Постапка при дискриминација

- Лицето што смета дека претрпело дискриминација поднесува претставка до Комисијата за заштита од дискриминација, писмено или усно на записник, без обврска за плаќање такса и друг надоместок.  
Комисијата за заштита од дискриминација е самостоен и независен орган, која работи во согласност со надлежностите утврдени со овој закон со седиште во Скопје.
- Претставката треба да содржи докази и факти од кои може да се утврди актот или дејството на дискриминација.
- Претставката може да се поднесе најдоцна во рок од три месеци од денот кога била сторена повредата или најдоцна една година од дознавањето за актот на дискриминација.
- Комисијата може да поведе постапка и по истекот на рокот доколку оцени дека се работи за случај од таква важност за кој би било неопходно и целисходно да се води постапката.
- Комисијата ја доставува претставката до лицето против кое е поднесена во рок од 15 дена од денот на приемот.
- Комисијата постапува по претставката доколку постапката пред судот за истата работа не е веќе поведена или правосилно завршена.
- Комисијата не постапува по претставката ако е очигледно дека нема повреда на правото на кое се повикува поднесувачот, ако веќе постапувал во истата работа, а не се понудени нови докази и ако утврди дека поради истекот на времето од направената повреда на правото не е можно да се постигне целта на постапката.
- По прием на претставката, Комисијата ја утврдува фактичката состојба со увид во документите и со земање изјави од подносителот на претставката, од лицето против кое е поднесена претставката, како и од други лица.  
Лицето против кое е поднесена претставката може да се изјасни за наводите во претставката во рок од 15 дена од денот на нејзиниот прием.



- Комисијата дава мислење за наводната дискриминација во рок од 90 дена од денот на поднесувањето на претставката и за тоа го известува поднесувачот и лицето против кое е поднесена претставката.
- Со писменото мислење, а по утврдената дискриминација, Комисијата препорачува начин на отстранување на повредите на правото.
- Лицето на кое е упатена препораката е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена од денот на приемот на препораката, но и за тоа да ја извести Комисијата.  
Ако лицето на кое е упатена препораката не постапи по препораката, односно не ја отстрани повредата на правото, Комисијата може да покрене иницијатива за педување постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност.

## Судска заштита

Лицето што смета дека поради дискриминација му е повредено некое право е овластено да поднесе тужба пред надлежен суд.

Во постапката за заштита од дискриминација, покрај судот за општа месна надлежност, месно е надлежен и судот на чие подрачје е седиштето, односно живеалиштето на тужителот.

Со тужбата може да се бара:

- 1) да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот на еднаков третман, односно дејството што го презел или го пропуштил може непосредно да доведе до повреда на правата на еднаквост во постапувањето;
- 2) да се забрани преземање дејства со кои се крши или може да се прекрши правото на тужителот на еднакво постапување, односно да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици;
- 3) да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правата заштитени со овој закон и
- 4) да се објави во медиумите пресудата со која е утврдена повреда на правата на еднакво постапување на трошок на тужениот.

Пред започнувањето или во текот на постапката по повод тужбеното барање, судот може, на предлог на странката, да одреди мерки за обезбедување.

Со поднесувањето на предлогот за мерки за обезбедување, потребно е:

- подносителот на барањето да изјавил дека веројатно е повредено неговото право на еднакво постапување и
- одредувањето на мерката да биде потребно заради отстранување на опасноста од ненадоместлива штета, особено тешки повреди на правата на еднакво постапување или спречување насилство.

## **Товар на докажување**

Ако странката во судска постапка тврди дека, согласно одредбите на законот,  е повредено нејзиното право на еднакво постапување, таа е должна да ги изнесе сите факти и докази што го оправдуваат нејзиното тврдење. Докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната странка.


## **Јавно објавување на пресудата**

Барањето за објавување на пресудата судот ќе го усвои ако утврди дека:

- 1) до повреда на правата на еднакво постапување дошло со посредство на медиумите или
- 2) информацијата за постапување што го крши правото на еднакво постапување била објавена во медиумите, а објавувањето на пресудата е потребно поради целосен надоместок за сторената штета или заштита од нееднакво постапување во идни случаи.

## **Заедничка тужба за заштита од дискриминација**

Здруженија и фондации, установи или други организации од граѓанското општество, кои имаат оправдан интерес за заштита на колективните интереси на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита на правата на еднакво постапување, можат да поднесат тужба и во постапката пред судот да настапат како сопарничари против



лицето што го повредило правото на еднакво постапување, ако го направат веројатно дека со постапувањето на тужениот е повредено правото на еднакво постапување на поголем број лица.

Во тужбата може да се истакне барање:

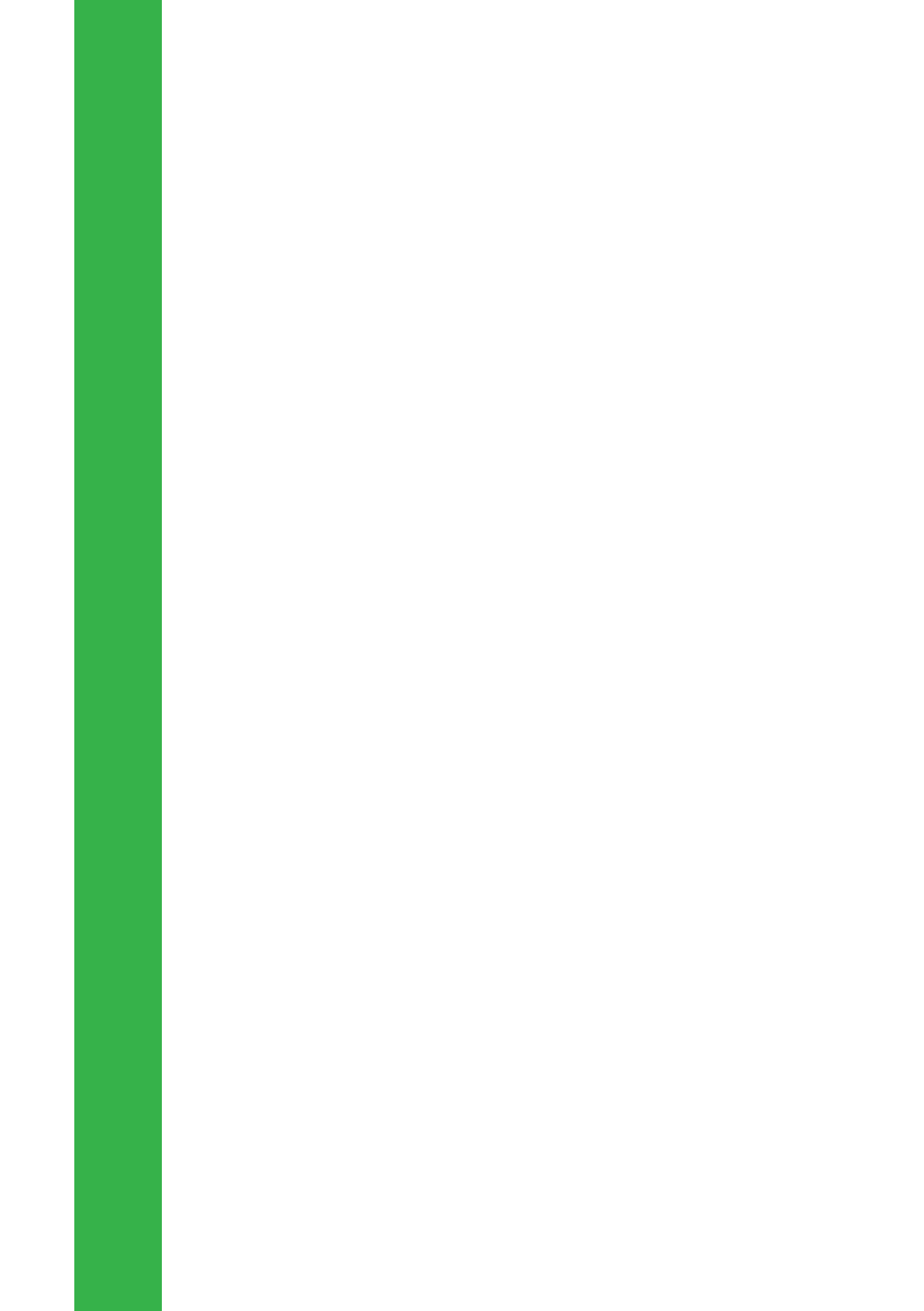
- 1) да се утврди дека постапувањето на тужениот го повредило еднаквиот третман во однос на членовите на групата;
- 2) да се забрани преземање дејства со кои се крши или може да се прекрши еднаквиот третман, односно да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици во однос на членовите на групата и
- 3) пресудата со која е утврдена повреда на правата на еднакво постапување да се објави во медиумите на трошок на тужениот.

Тужбата е дозволена доколку постои согласност од лицето што тврди дека е дискриминирано.





НАДОМЕСТОЦИ



## НАДОМЕСТОЦИ

### НАДОМЕСТ НА ПЛАТА СОГЛАСНО ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ (ЧЛЕН 122 ОД ЗРО)

- (1) Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определено со закон, како и во случаите кога не работи од причини дадени од страна на работодавачот.
- (2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради:
- користење на годишниот одмор;
  - користење платен вонреден одмор;
  - дообразование;
  - празници определени со закон;
  - слободни денови од работа;
  - и во случаи кога работникот не работи поради причини на страна на работодавачот.
- (3) Работодавачот 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 ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.
- (4) По исклучок од ставот (3) на овој член, 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 работодавачот, работодавачот исплаќа надоместок на плата и над 30 дена, врз основа на записник од органот на државната управа што е надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот. Во записникот од извршениот увид кај работодавачот, инспекторот на трудот е должен да наведе дали конкретната повреда е поради непреземање мерки за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот. Примерок од записникот, инспекторот на трудот доставува и до Фондот за здравствено осигурување на Македонија.

(5) Во случаите од ставот (4) на овој член, надоместокот на плата за привремените агенциски работници што со договор за отстапување преку Агенцијата за привремени вработувања се отстапени кај работодавач-корисник, обврската за исплата на надоместокот на плата е на товар на работодавачот-корисник.

(6) Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или со друг пропис.

(7) Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел.

(8) Ако со овој закон или со друг закон не е одредено поинаку, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надоместок во висина на најниската плата.

(9) Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога не работи од оправдани причини.

(10) Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеци во тековната година.

## НАДОМЕСТОЦИ ОПРЕДЕЛЕНИ ВО ОПШТИОТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА СТОПАНСТВОТО НА РМ

Согласно Општиот колективен договор за стопанството во РМ, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата за:

- боледување за време на привремена неспособност за работа;
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- време на прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или со друг пропис;
- слободни денови од работа;



- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно потребите на работодавачот;
- синдикално образование во договор со работодавачот;
- време на отказан рок;
- и други случаи утврдени со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Во наведените случаи, на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина на неговата просечна плата од последните 12 месеци, доколку не е определено поинаку со закон.

Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надоместок во висина на најниската плата.

## НАДОМЕСТУВАЊЕ НА ТРОШОЦИТЕ ПОВРЗАНИ СО РАБОТАТА (ЧЛЕН 113 ОД ЗРО)

(1) Работникот има право на надоместок на **трошоци поврзани со работата** за:

- службено патување; (1.1)
- теренски додаток; (1.2)
- користење приватен автомобил за службени патувања; (1.3)
- одвоен живот од семејството; (1.4)
- смрт на работникот или член на неговото семејство. (1.5)

(2) Работникот има право на отпремнина **при одење во пензија**, како и на **јубилејни награди**.

(3) Висината, основницата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со закон и со колективен договор.

(4) Работодавачот на свој трошок може на работниците да им организира **превоз** до и од работното место, како и **исхрана** за време на работата.

(5) Трошоците за исхрана од ставот 4 на овој член можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето-плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

## ВИСИНИ НА НАДОМЕСТУВАЊАТА НА ТРОШОЦИТЕ ПОВРЗАНИ СО РАБОТАТА (ЧЛЕН 35 ОД ОКДСРМ)

Во Законот се утврдени следните висини на надоместувањата на трошоците поврзани со работата:

- **Дневници за службени патувања во земјата** во висина од најмалку 8% од основицата;
- **Дневници за службени патувања во странство** согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од 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.), во висина утврдена со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач;
- **Надоместок за одвоен живот од семејството** во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата (надоместокот за одвоен живот се исплаќа кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште);
- **Надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил** за потребите на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;
- **Надоместок на трошоците при селидба** за потребите на работодавачот во висина на стварните трошоци;
- **Регрес за годишен одмор** во висина од најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплаќа еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата што важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Кај работодавачите, кај кои настанале тешкотии во работењето, ценејќи ја економско-

финансиската состојба на работодавачот, по задолжителна претходна консултација со синдикатот на ниво на гранка, односно оддел, со спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација може да се утврди регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со овој колективен договор.

Кај работодавачите кај кои нема формирано синдикат, спогодбата се потпишува со избран претставник од работниците.

Покрај овие надоместоци од став 1, согласно колективен договор, се исплаќа надоместок и:

- **Во случај на смрт на работник**, на неговото семејство му се исплаќа надоместок во висина од три основици;
- **Во случај на смрт на член на семејното домаќинство, на работникот** му се исплаќа надоместок во висина од 2 основици;
- **Во случај на потешки последици од елементарни непогоди**, најмалку во висина од една основица;
- **За непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување**, во висина на основицата;
- **За јубилејна награда**, во висина на основицата - за најмалку 10 години работа кај ист работодавач;
- **При заминување во пензија**, најмалку двократен износ од основицата.

Основицата за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна нето-плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Работодавачот на свој трошок може на работниците да им организира **превоз** до и од работното место, како и **исхрана** за време на работата. Трошоците за исхрана може да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето-плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

На работникот му се исплатуваат и други надоместоци согласно колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач.

## ОСТАНАТИ ВИДОВИ НА НАДОМЕСТОЦИ (ЧЛЕН 35А ДО 35Д ОД ОКДСРМ)

- Работникот има право на надоместок по основ на **придонес од иновации, рационализации и други видови творештва** за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.
- **За непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување**, согласно колективен договор на ниво на дејност или на ниво на работодавач, се исплатува надоместок во висина на основицата. Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член претставува просечната месечна нето-плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.
- Со колективен договор на ниво на дејност или на ниво на работодавач може да се утврдат правото и висината на **новогодишниот надоместок**.
- Работодавачот може на работникот да му исплати надоместок **во случај на потешки последици од елементарни непогоди** најмалку во висината на една основица.

Основицата за пресметување на надоместокот од овие членови претставува просечната месечна нето-плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

## ДРУГИ НАДОМЕСТОЦИ СОГЛАСНО КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Согласно колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач, постои можност за исплата и на **други надоместоци**.

- Согласно член 31 од **ОКДСРМ**, **за време на времена неспособност за работа до 15 дена работникот** има право на надоместок на плата во висина од 70%, а над 15 дена, почнувајќи од првиот ден на боледувањето, за сите денови во висина од 90% од основицата утврдена со закон, како и надоместок на плата во висина од 90% од основицата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот.
- Согласно член 32 од **ОКДСРМ**, надоместокот на плата на работникот **за време на прекин на работниот процес од деловни причини** изнесува 70% од неговата плата за период до 3 месеци во тековната година.

- Согласно член 33 од **ОКДСРМ, инвалид на трудот** остварува посебна заштита и права во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување, колективниот договор на ниво дејност и на ниво на работодавач.
- Согласно член 34 од **ОКДСРМ, за време на штрајк што е организиран поради повредени права на работниците уредени со закон**, колективен договор и со договорот за вработување: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни дена.

Работникот ќе се стекне со право на надоместок на плата само во случај ако легитимноста на штрајкот е во согласност со актот на соодветниот синдикат, односно ако добие легитимност од соодветниот синдикат.

## НАДОМЕСТОЦИ ЗА ВРАБОТЕНИ ВО ЈАВЕН СЕКТОР

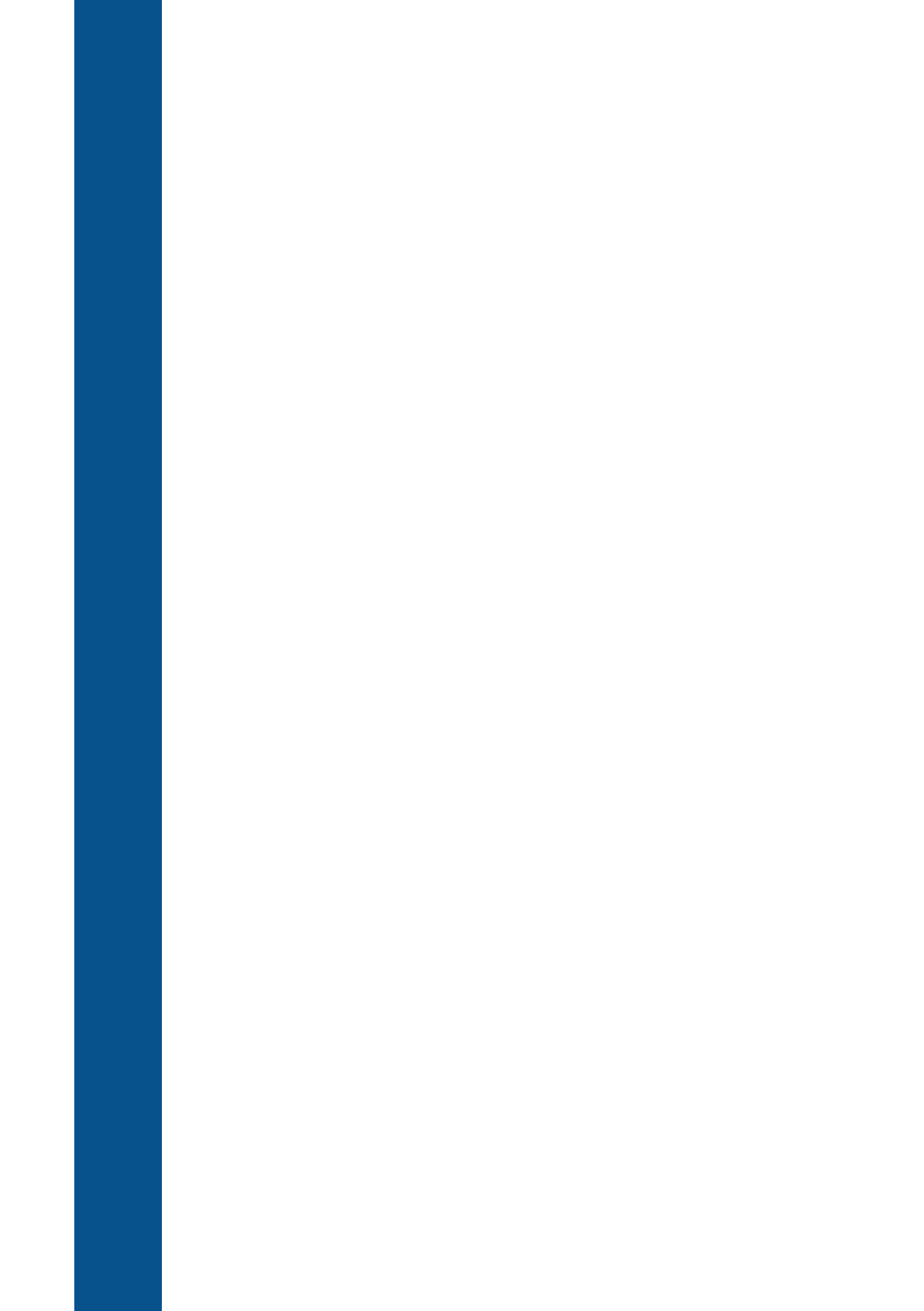
Надоместоците за вработените во јавниот сектор – буџетски корисници, се регулирани во членовите 8–17 од Законот за извршување на Буџетот за 2015 година.

- Надоместок на трошоци за одвоен живот: од 30% од просечната месечна нето-плата исплатена во Република Македонија во претходните три месеци.
- Надоместок за закупнина на стан: Владата на Република Македонија ќе ја определи висината на надоместокот за закупнина на стан.
- Надоместок за селидбени трошоци: во висина на вистинските трошоци за превоз на покуќнината.
- Непрекинато боледување подолго од шест месеци: еднакратна парична помош во висина од една последна исплатена просечна месечна нето-плата во органот каде што е вработен.
- Заминување на работникот во пензија: двократен износ за отпремнина пресметан врз основа на просечната месечна нето-плата по работник во Републиката објавена до денот на исплатата.
- Смрт на вработениот (износ од 30.000 денари).
- Смрт на член на потесното семејство (износ од 15.000 денари).





ПЛАТА





# ПЛАТА

## ВИСИНА НА ПЛАТА НА ПРИПРАВНИК

Согласно **член 114 од ЗРО**, приправник има право на плата определена со закон и со колективен договор, но **не помалку од 40%** од основната на работното место за кое се оспособува.

- Согласно **член 30 од ОКДСРМ**, за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа **најмалку 70%** од најниската плата за одделен степен на сложеност, предвидена за работното место за кое се оспособува.

## ИСПЛАЌАЊЕ НА ПЛАТА

Во ЗРО, во членовите 108-111, е уредено еднакво плаќање на мажи и на жени. Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.

### Ден на исплаќањето на платата

- 1) Платата се исплаќа за периоди што не смеат да бидат подолги од еден месец.
- 2) Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.
- 3) Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден.
- 4) Работодавачот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.

## Место и начин на исплаќањето на платата

- 1) Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата на начин утврден со закон.
- 2) Работодавачот е должен, при секое исплаќање на платата, како и до 31 јануари во новата календарска година, на работникот да му издаде писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои исто така се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.
- 3) Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на работодавачот.

## Задржување и порамнување на исплаќањето на платата (Член 111)

- 1) Работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни.
- 2) Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот (без негова писмена согласност) да ги порамни со својата обврска за исплата на платата.
- 3) Работникот не смее да даде согласност од ставот (2) на овој член пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

## ДОДАТОЦИ

- **Согласно ЗРО**, додатоците се определуваат за посебните услови при:
  - работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени;
  - работа во поделено работно време;
  - ноќна работа;
  - работа на дежурство;
  - согласно закон, продолжена работа;
  - работа во ден на неделен одмор;
  - работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж.

- **Во ОКДСРМ**, со член 23 - член 26 се дефинирани износите на додатоците на основната плата: основната плата на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место:
  - Со колективен договор на ниво на гранка/оддел, односно на ниво на работодавач, се утврдуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето по тој основ не зависи од висината на платата на работникот, туку се утврдува во единствен износ за сите работници што работат во тие потешки услови за работа. Со колективен договор на ниво на работодавач, со методологија, се вреднуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места.
  - Кога работникот работи во услови што произлегуваат од распоредот на работното време, основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:
 

- прекувремена работа	.....	5%
- работа ноќе	.....	35%
- работа во три смени	.....	5%
- работа во ден на неделен одмор	.....	50%
  - За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надоместок на платата што му припаѓа кога во тие денови не работи и на плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%.
  - Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.
  - Правото на зголемен надоместок по основ на работа во три смени работникот го остварува само за ефективно поминато работно време во смени.
  - Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.
  - Работодавачот може, доколку не организирал исхрана за време на работа или нема организиран превоз до и од работното место, на работниците да им ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со Синдикатот.

## РАБОТНА УСПЕШНОСТ

- **Согласно ЗРО**, работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата за која работникот го склучил договорот за вработување.
- **Во ОКДСРМ** е дефинирано дека работната успешност се мери, односно се проценува за поединци или за групи работници според однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.
  - Резултатите од работењето на работникот ги утврдува, односно ги оценува работникот што го води и го организира процесот на работа.
  - Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот (на пример, немање струја и други енергенси, дефект на машините и немање сировини или други објективни причини утврдени со колективен договор на ниво на работодавач), има право на основната плата.
  - Во случај кога 50% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

## ОСНОВНА ПЛАТА

- **Во ЗРО** е дефинирано дека основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место за кое работникот го склучил договорот за вработување.
- **Во ОКД за стопанството на РМ** е дефинирано дека основната плата се определува врз основа на барањата на работното место (стручната подготовка, стекнатите вештини, сложеноста и одговорноста на работното место). Се утврдува така што коефициентот на сложеност на работното место на кое работи работникот според договорот за вработување се множи со пресметковната вредност за единица коефициент.
  - Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност се утврдува со колективен договор на ниво на гранка/оддел, односно на ниво на работодавач.
  - Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ја утврдуваат и ја објавуваат потписниците на ниво на гранка/оддел, најмалку еднаш годишно, односно по секое усогласување.

- Во ОКДСРМ се предвидени 9 групи на сложеност со коефициенти на сложеност во распон од 1 до 3, но се дава можност со колективен договор на ниво гранка/оддел, односно на ниво на работодавач да се утврдат и други групи на сложеност, како и повисоки коефициенти на сложеност за типични работни места.
- Со колективен договор или со акт на работодавачот се врши распоредување на работите во поодделни групи и коефициенти на сложеност.
- Основната плата не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон.
- Во договорот за вработување се внесува висината на основната бруто-плата што ќе ја прима работникот.

## СТРУКТУРА НА ПЛАТА

Во Република Македонија, платите се уредени со закони и со колективни договори:

- Закон за работни односи;
- Колективни договори;
- Закон за исплата на плати во РМ;
- Закон за државни службеници;
- Закон за плати на членови на судскиот совет на РМ;
- Закон за плати на судиите;
- Закон за плати на јавните обвинители;
- Закон за плата и други надоместоци на избрани и именувани лица во РМ;
- Закон за плата и други надоместоци на пратениците во Собранието на Република Македонија и други избрани и именувани лица во Републиката;
- Закон за минимална плата во РМ.

Од 2009 година, кога во Република Македонија се изврши реформа на системот на пресметка и исплата на платите, **се премина на систем исплата на бруто-плата** и платите се договараат на бруто-износ. Дотогашните неоданочени надоместоци се интегрираа во платата. Лицето што е задолжено за исплата на ПДП и придонесите за социјално осигурување е работникот.

## Закон за работни односи – ЗРО

VIII глава од Законот за работни односи се однесува на ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА. Во неа, во два члена (105 и 106), се утврдува:

- Правото на работникот на заработувачка (согласно закон, колективен договор и договор за вработување).
- Утврдено е дека платата секогаш се исплаќа во парична форма.
- Законот ја дава и структурата на платата што ја формираат:
  - основната плата,
  - дел од платата за работната успешност и
  - додатоците.
- Дадена е можноста работодавачот на работникот да му исплати 13-та плата доколку работодавачот има можност да ја исплати.

## ЗАСТАРУВАЊЕ НА ПОБАРУВАЊАТА ОД РАБОТЕН ОДНОС

Согласно член 115 од ЗРО, паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

## ПРЕСМЕТКА НА ПЛАТА

При пресметка на платата треба да се знае дека обврзник за плаќање на придонесите од плата е работникот, а од името на работникот, нив ги пресметува и ги уплатува работодавачот при пресметката за плата како процент од бруто-платата.

## СТАПКИ ПО ВИДОВИ СОЦИЈАЛНИ ПРИДОНЕСИ И ПРОСЕЧНА ПЛАТА ПО РАБОТНИК

ВИД НА ПРИДОНЕС	СТАПКА ЗА 2015/2014/2013/ 2012/2011/2010	СТАПКА 2009
Задолжително пензиско и инвалидско осигурување	18%	19%
Задолжително здравствено осигурување	7,3%	7,5%
Дополнителен придонес за здравствено осигурување за случај на повреда на работа и професионално заболување	0,5%	0,5%
Задолжителен придонес за осигурување во случај на невработеност	1,2%	1,4%

ПРИДОНЕС ЗА СТАЖОТ НА ОСИГУРУВАЊЕ ШТО СЕ СМЕТА СО ЗГОЛЕМЕНО ТРАЕЊЕ	СТАПКА ЗА 2015/2014/ 2013/2012/2011	СТАПКА 2010	СТАПКА 2009
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 18 месеци	9%	9%	9,50%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 17 месеци	7,5%	7,5%	7,92%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 16 месеци	6%	6%	6,33%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 15 месеци	4,5%	4,5%	4,75%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 14 месеци	3%	3%	3,17%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 13 месеци	1,50%	1,77%	1,77%

ПРОСЕЧНАТА ПЛАТА ПО РАБОТНИК ВО Р. МАКЕДОНИЈА	2014	2013	2012	2011	2010	2009
	30.902	30.595	30.591	30.349	29.829	27.507

## СТАПКИ НА ПРИДОНЕСИТЕ ОД ЗАДОЛЖИТЕЛНО СОЦИЈАЛНО СИГУРУВАЊЕ

Врз основа на член 10 од Законот за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжителното социјално осигурување, стапките по кои се пресметуваат и се плаќаат придонесите од задолжителното социјално осигурување, почнувајќи со исплата на платата за јануари 2015 година, не се променети во однос на 2014 година.

## НАЈВИСОКА ОСНОВИЦА ЗА ПРЕСМЕТКА И УПЛАТА НА ПРИДОНЕСИ СОГЛАСНО ИЗМЕНИТЕ ВО ЗАКОНОТ ЗА ПРИДОНЕСИ ОД ЗАДОЛЖИТЕЛНОТО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРУВАЊЕ

Највисока месечна основица за пресметка на придонесите од март 2015 година.

Највисока основица за пресметка на придонесите од задолжителното социјално осигурување е:

- Износот од дванаесет просечни плати за пресметување и уплата на придонесите за примањата од работен однос;
- Износот од дванаесет просечни плати за плаќање придонеси за примањата по основ на договор за дело и/или авторски договор или друг договор со кој е определен надоместок за извршената работа;
- Износот од осум просечни плати за пресметување и уплата на придонесите за самовработено лице.

Бруто-плата 2015г. - најниска и највисока основица за пресметување придонеси

- Просечната плата по работник во Република Македонија, според податоците на Државниот завод за статистика објавени во јануари 2015 година, изнесува **31.644 денари**.



- Просечната плата се користи за утврдување на најниската и највисоката основица за пресметка на придонесите од задолжителното социјално осигурување согласно член 15 и 16 од Законот за придонеси од задолжителното социјално осигурување.
- За пресметките за плата што се однесуваат за јануари и за февруари 2015 година не се применува највисока основица за пресметка на придонеси, додека, пак, за пресметките од март 2015 година, највисоката основица е следната:
- За пресметување и за уплата на придонесите за примањата од работен однос изнесува **379.728 денари (12 x 31.644)**;
- За плаќање придонеси за примањата по основ на договор за дело и/или авторски договор или друг договор со кој е определен надоместок за извршената работа, остварени во тековниот месец, изнесува **379.728 денари (12 x 31.644)**;
- За пресметување и за уплата на придонесите за самовработено лице изнесува **253.152 денари (8 x 31.644)**;
- **Најниската основица** за пресметка на придонесите за 2015 година изнесува **15.822,00 денари (50% од 31.644)**.

## ЛИЧНО ОСЛОБОДУВАЊЕ

Годишното лично ослободување е ослободувањето што го остварува обврзникот на персонален данок на доход при годишно пресметување на данокот на доход во Годишната даночна пријава или во Годишниот даночен биланс и што во месечни износи го користат примателите на плата.

Износот на годишното лично ослободување го објавува министерот за финансии, и пред почетокот на секоја година тоа се валоризира со планираниот пораст на нето-платите на вработените во Република Македонија.

**Преглед на лично ослободување за 2015 година** (член 11 став 2 од Законот за персонален данок на доход).

- 1) Личното ослободување за 2015 година на годишно ниво изнесува 87.840,00 денари (член 10 став 1 т.2) и
- 2) Личното ослободување по основ на лични примања од плата од работен однос и пензија месечно се утврдува во износ од 7.320,00 денари (член 15-а, став 2).

ГОДИНА	БРОЈ НА ОБЈАВА	ДАТУМ НА ОБЈАВА	СЛУЖБЕН ВЕСНИК БРОЈ	ГОДИШНО ЛИЧНО ОСЛОБОДУВАЊЕ	МЕСЕЧНО ЛИЧНО ОСЛОБОДУВАЊЕ	2009
2015	20-44838/1	26.12.2014	195/2014	87840.00 ден.	7320.00 ден.	27.507

### **Бруто-плата 2016 г. – најниска и највисока основица за пресметување придонеси**

Просечната плата по работник во Република Македонија, според податоците на Државниот завод за статистика објавени во јануари 2016 година, изнесува 32.268 денари.

Просечната плата се користи за утврдување на најниската и највисоката основица за пресметка на придонесите од задолжителното социјално осигурување и тоа за пресметките за плата што се однесуваат за период од јануари до декември 2016 година (согласно член 15 и член 16 од Законот за придонеси од задолжителното социјално осигурување).

- Најниската основица за пресметка на придонесите за 2016 година изнесува 16.134,00 денари (50% од 32.268).
- Највисоката основица за пресметка на придонесите за 2016 година за примањата од работен однос изнесува 387.216,00 денари (12 x 32.268).
- Највисоката основица за пресметка на придонесите за 2016 година за самовработено лице изнесува 258.144,00 денари (8 x 32.268).

## **ЛИЧНО ОСЛОБОДУВАЊЕ**

Годишното лично ослободување е ослободувањето што го остварува обврзникот на персонален данок на доход при годишно пресметување на данокот на доход во Годишната даночна пријава или во Годишниот даночен биланс и што во месечни износи го користат примателите на плата.

Износот на годишното лично ослободување го објавува министерот за финансии, и пред почетокот на секоја година тоа се валоризира со планираниот пораст на нето-платите на вработените во Република Македонија.

## ПРЕГЛЕД НА ЛИЧНО ОСЛОБОДУВАЊЕ 2016 година

Врз основа на член 11 став 2 од Законот за персоналниот данок на доход („Службен весник на Република Македонија“ бр. 80/93, 3/94, 70/94, 71/96, 28/97, 8/01, 50/01, 52/01, 2/02, 44/02, 96/04, 120/05, 52/06, 139/06, 6/07, 160/07, 159/08, 20/09, 139/09, 171/10, 135/11, 166/12, 187/13, 13/14, 116/15, 129/15 и 199/15), министерот за финансии

### О Б Ј А В У В А

1. Личното ослободување утврдено во член 10 став 1 точка 2 од Законот за персонален данок на доход, за 2016 година на годишно ниво изнесува 88.284,00 денари.
2. Личното ослободување по основ на лични примања од плата од работен однос и пензија месечно се утврдува во износ од 7.357,00 денари, согласно член 15-а став 2 од Законот за персонален данок на доход.

### СТАПКИ ПО ВИДОВИ СОЦИЈАЛНИ ПРИДОНЕСИ И ПРОСЕЧНА ПЛАТА ПО РАБОТНИК

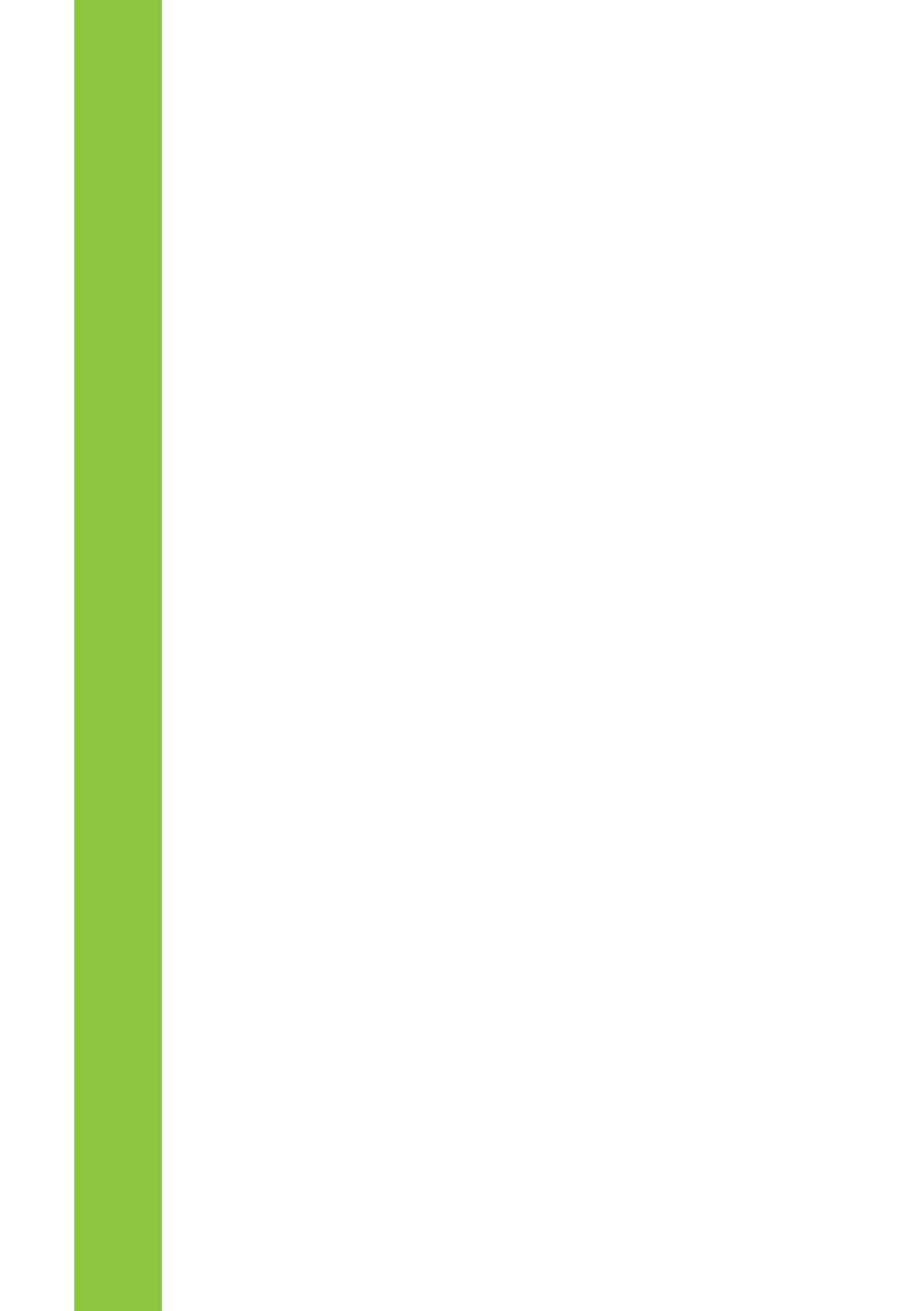
ВИД НА ПРИДОНЕС	СТАПКА ЗА 2015/2014/2013/ 2012/2011/2010	СТАПКА 2009
Задолжително пензиско и инвалидско осигурување	18%	19%
Задолжително здравствено осигурување	7,3%	7,5%
Дополнителен придонес за здравствено осигурување за случај на повреда на работа и професионално заболување	0,5%	0,5%
Задолжителен придонес за осигурување во случај на невработеност	1,2%	1,4%

ПРИДОНЕС ЗА СТАЖОТ НА ОСИГУРУВАЊЕ ШТО СЕ СМЕТА СО ЗГОЛЕМЕНО ТРАЕЊЕ	СТАПКА ЗА 2015/2014/ 2013/2012/2011	СТАПКА 2010	СТАПКА 2009
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 18 месеци	9%	9%	9,50%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 17 месеци	7,5%	7,5%	7,92%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 16 месеци	6%	6%	6,33%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 15 месеци	4,5%	4,5%	4,75%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 14 месеци	3%	3%	3,17%
12 месеци што се сметаат во стаж на осигурување како 13 месеци	1,50%	1,77%	1,77%

ПРОСЕЧНАТА ПЛАТА ПО РАБОТНИК ВО Р. МАКЕДОНИЈА	2014	2013	2012	2011	2010	2009
	30.902	30.595	30.591	30.349	29.829	27.507



РАБОТНО ВРЕМЕ



## РАБОТНО ВРЕМЕ

**Работното време** претставува времето во текот на денот или во текот на седмицата, во кое вработено лице е обврзано да остане на своето работно место и да ги извршува работните обврски. Законска обврска е работното време да биде содржано во договорот за вработување.

### КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ СПОРЕД ВРЕМЕТРАЕЊЕТО

- **Полно работно време**

Изнесува 40 часа неделно, а работната недела трае 5 работни дена. Со закон и со КД може да се одреди како полно работно време да се смета и работно време пократко од 40 часа неделно, но не помалку од 36 часа неделно. Исто така, со закон или со КД може да се определи за работни места, кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

- **Скратено работно време во посебни случаи**

Вработеното лице може да работи помалку од полното работно време (со скратено работно време) и притоа да остварува права од задолжителното социјално осигурување како да работи со полно работно време само во случаи на инвалидност – согласно прописите на пензиско и инвалидско осигурување, што значи дека работникот треба да има Решение за инвалидност или, пак, да работи со скратено работно време што се изедначува со полното работно време согласно прописите од здравственото осигурување (на пример, да има Решение за медицинска рехабилитација).

- **Скратено работно време во посебни услови**

На вработени лица што работат во особено тешки, напорни услови што се штетни по нивното здравје, а штетното влијание не може да се отстрани со соодветни заштитни средства, работното време им се скратува сразмерно на штетното влијание врз нивното здравје и нивната работна способност.

Овие вработени, во однос на остварување право на плата, се изедначени со вработените лица што имаат полно работно време.

Како посебни тешки, напорни и услови штетни по здравјето се сметаат: особена тешка физичка работа, работа под зголемен атмосферски притисок, работа под зголемена бучава, работа во вода или влага, работа на јонизирачко зрачење, работа со болни од заразни болести или со заразни материјали, работа на хируршки интервенции

во операциони сали, психијатриската работа со лица што имаат најтешки пречки во психичкиот развој, работа во судска медицина и патолошка анатомија, работа со нагрзувачки материјали, работа на летачки персонал, балетски изведби, музичари на дувачки инструменти, играорци и оперски солисти, работа во близина на напон или под напон и работа во висина и длабочина.

За да може вработените што работат во вакви услови да го остварат правото на работно време – скратено работно време во посебни услови и за да можат да остварат плата и други права од работен однос како да работат со полно работно време, потребно е штетното влијание на работните услови да биде верифицирано од страна на надлежна медицинска установа по спроведена постапка (одобрение дава министерот за труд и социјална политика). Вработеното лице што работи под вакви услови има право да поднесе барање до својот работодавач, тој да покрене постапка за добивање одобрение за работа под вакви услови.

Вакво барање има право да поднесе и синдикална организација. Доколку работодавачот не покренува постапка во која би се утврдила основаноста на постоењето на тешките, напорни и условите штетни по здравјето, работникот има право да го извести инспекторот за труд. Доколку инспекторот за труд утврди дека постојат услови, со решение ќе го задолжи работодавачот да покрене постапка за утврдување скратено работно време.

- **Прекувремена работа** (прекувременно работно време)

Тоа е работно време подолго од полното работно време и тоа може да трае најмалку 8 часа во текот на една недела, а максималните часови годишно можат да изнесуваат најмногу 190 часа.

Прекувремената работа во период од 3 месеци не може во просек да надминува повеќе од 8 часа неделно. Доколку, поради работниот процес, работодавачот сака да воведо прекувремена работа подолга од 190 часа годишно, во тој случај има обврска да изврши ново распоредување на работното време или да воведо нови смени.

Прекувремена работа може да трае и подолго од 190 часа годишно за вработените во Министерството за внатрешни работи поради извршување итни и неодложни работи. Во ваков случај, писмена согласност треба да даде вработениот.

Во Законот за работни односи точно се наброени околностите кога работодавачот може да воведо прекувремена работа, и тоа: во случаи на исклучително зголемување на обемот на работа, доколку е потребно продолжување на деловниот и производствениот процес, доколку е нужно да се отстранат оштетувањата на средствата за работа што би предизвикале прекинување на работата, доколку е потребно да им се обезбеди



безбедност на луѓето, имотот, прометот и, во други случаи, ако тие се предвидени во посебен закон или во КД на ниво на дејноста или КД на ниво на работодавач. Право е на вработениот да биде евидентирана неговата прекувремена работа, а работодавачот е должен да ги евидентира прекувремените часови и тие се наведуваат во месечната пресметка на плата. За воведување на прекувремената работа писмено се известува инспекторот за труд.

Вработеното лице има право на додаток на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката доколку во евиденцијата на работникот се утврдува дека работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа подолго од 21 ден во текот на годината (во ова отсуство не се пресметуваат деновите од годишниот одмор).

- **Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа**

Вработеното лице има обврска да врши и работа преку полното или договореното работно време во случаи кога има природна или друга несреќа или поради спречување и отстранување на последиците од несреќа, доколку се очекува некоја природна несреќа. Дополнителната работа по овие околности трае додека е неопходно да се спасат човечки животи, здравјето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета.

- **Забрана за вршење работа подолга од полното работно време** (полно работно време 40 часа неделно - 8 часа дневно)  
Случаите кога се забранува вршење работа подолга од полното работно време се наведени во Законот за работни односи:
- доколку работа може да се изврши со соодветна организација или со прераспределба на работното време, односно со воведување работа во смени;
- на вработена жена, доколку станува збор за состојба на жената: бременост, раѓање и родителство. Оваа забрана е во согласност со одредбите за заштита на жената што се предвидени во Законот за работни односи;
- мајка на дете до 3-годишна возраст. Забраната се однесува и за самохран родител на дете до 6-годишна возраст, а тоа значи дека мајката или самохраниот родител може да одбие да работи подолго од полното работно време и за тоа не трпи никакви последици. Доколку вработеното лице што има статус на мајка со дете до 3-годишна возраст или самохран родител даде писмена согласност и доброволно се согласи да работи, тогаш оваа забрана нема правна сила;

- забраната се однесува и за повозрасен работник без негова согласност, а статус на повозрасен работник има вработена жена со 57-годишна возраст и маж со 59-годишна возраст;
- забраната се однесува и за вработено лице што не навршило 18 години;
- забраната се однесува и за вработен доколку има лекарско мислење дека работа подолга од полното работно време ќе му биде штетна по неговото здравје;
- забраната се однесува и за вработен што има полно работно време пократко од 36 часа, т.е. вработен што на работното место е изложен на опасности од повреди или има здравствени оштетувања;
- доколку вработеното лице има решение со кое му се признава правото на инвалидност – Законот за пензиско и инвалидско осигурување;
- доколку вработеното лице има решение за медицинска рехабилитација согласно прописите за здравствена заштита или согласно прописите со кои родителското право е под посебна заштита.

## КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ СПОРЕД РАБОТЕЊЕ ВО ДЕНОНОЌИЕТО

- **Дневно**

Дневното работно време е извршување работи и работни задачи преку ден.

- **Ноќно**

Ноќното работно време е работно време кога извршувањето работа се одвива во периодот од 22 до 6 часот наутро. Инспекцијата за труд треба да биде известена од работодавачот дека тој користи редовни работници за ноќна работа. Ноќната работа, која се одвива во посебни услови, каде што постојат опасности по здравјето и опасности од можни повреди, е ограничена, односно не смее да изнесува повеќе од 8 часа дневно. Вработените што работат ноќе имаат право работодавачот на негов трошок да им обезбеди подолг одмор и соодветна храна во текот на ноќниот производствен процес со присуство на стручно лице, лекарски преглед пред нивното ангажирање за ноќна работа, периодично менување на работниците што работат во смени, со што се претпоставува дека нема едни исти работници да работат само ноќна смена.

- **Работа во смени**

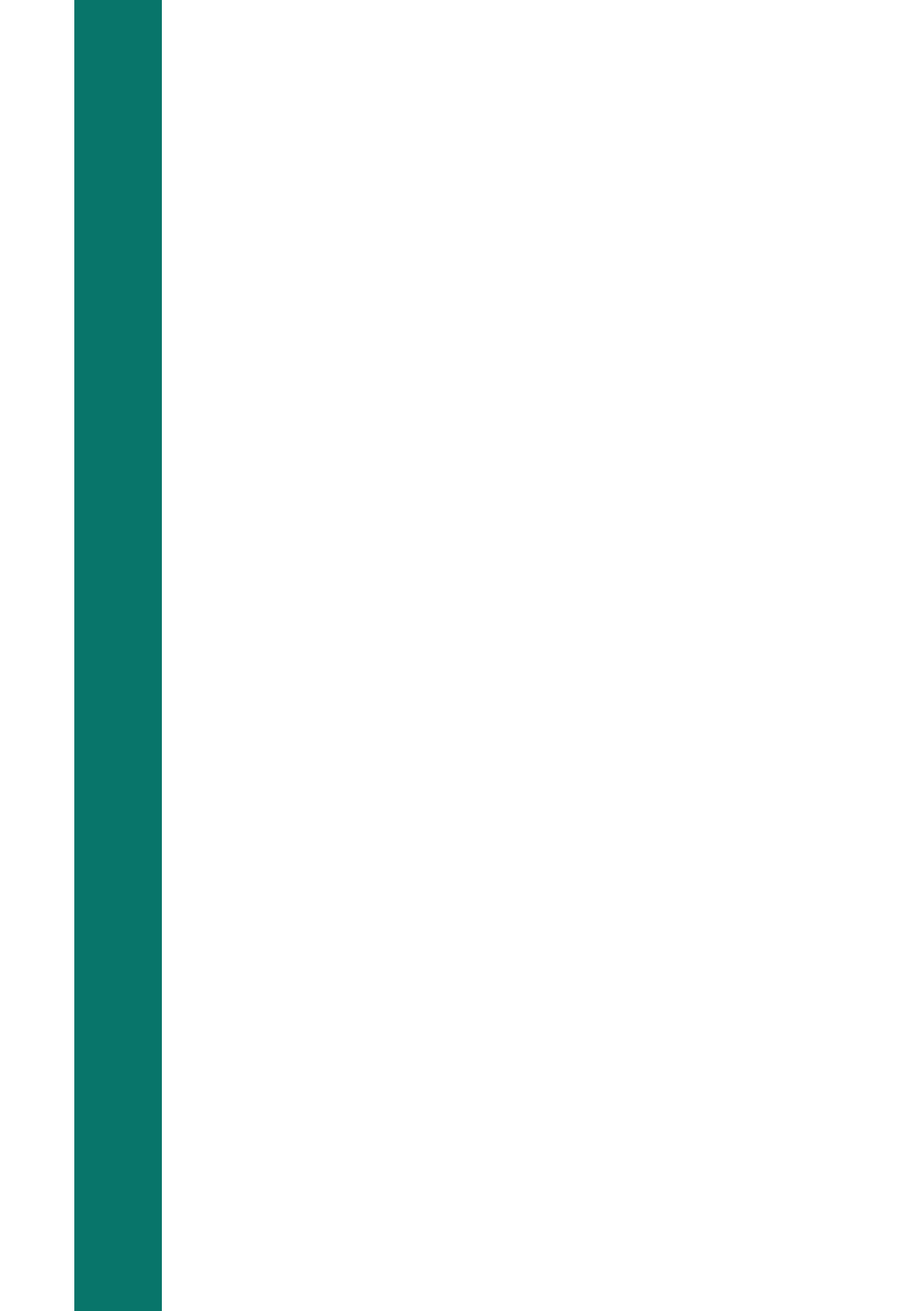
Работодавачот може работата да ја организира во смени. При организирање работа во смени, вработените се сменуваат на исто работно место, еднопосредно, и тоа се прави со план за организирање на работниот процес во смени и тој план благовремено треба да се достави до синдикалната организација, најмалку 10 работни дена пред неговата примена.

Распоредот на работното време, почетокот, дневната пауза и завршетокот на работното време ги утврдува работодавачот со одлука. Распоредот на работното време треба да биде содржан и во договорот за вработување. Доколку работодавачот има потреба да го смени работното време, да врши реорганизација на работното време или слично, потребно е да донесе одлука. Вработените треба задолжително да бидат информирани или преку синдикалната организација или на вообичаен начин на информирање, огласна табла, преку електронска пошта и слично.





**БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА**



# БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА

## БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ПРИ РАБОТА

Компаниите се должни да обезбедат здрави и безбедни услови за работа како предуслов за брзо, ефикасно и навремено исполнување на работните обврски на работниците. Безбедност и заштита при работа е начин за обезбедување заштита на нивното физичко и психичко здравје, како и за обезбедување достоинство и хуманост во работните односи.

Мерките, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените се уредуваат со Закон за безбедност и здравје при работа, а инспекциски надзор во оваа област врши Државниот инспекторат за труд.

Обезбедувањето здрави и безбедни услови за работа е обврска, пред сè, на работодавачите, но, исто така, значајна е и улогата на работниците и нивните претставници.

## ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

**Работодавачот** мора да обезбеди мерки за безбедност и здравје и да изготви и да спроведе изјава за безбедност за секое работно место, прецизирајќи ги начинот и мерките што треба да се преземат, а во врска со неа, работодавачот е должен да обезбеди мислење од синдикатот или од претставникот на вработените таму каде што нема синдикат.

Работодавачот е должен:

- да назначи едно или повеќе стручни лица за безбедност при работа;
- да ангажира овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа;
- да донесе безбедносни мерки против пожар во согласност со посебни прописи;
- да донесе мерки за прва помош и евакуација во случај на опасност;

- да обезбеди обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма;
- да му обезбеди на секој вработен соодветни обуки за безбедност и здравје при работа, при: вработување, во случај на преместување на ново работно место, во случај на воведување нова технологија или нови средства за работа, во случај на секоја измена на работниот процес што може да го промени нивото на безбедноста и здравјето при работа;
- да обезбеди опрема за лична заштита за вработените и нејзината употреба, доколку не се доволни преземените безбедносни мерки во работната средина;
- да врши повремени прегледи и испитување на работната средина и на опремата;
- да ја следи здравствената состојба на вработените, како и да обезбеди здравствени прегледи за вработените најмалку на секои 24 месеци;
- да ги информира вработените за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства. Во посебни случаи, кога вработените се изложени на непосредна опасност по нивното здравје или живот, такви известувања и упатства треба да се пренесат и усно и во нив ќе се вклучат сите преземени мерки во однос на безбедноста при работа;
- во случај на непосредна, сериозна и неизбежна опасност, да им даде на вработените соодветни упатства за запирање на работата, брзо напуштање на работното место и евакуација на безбеден простор.

Додена траат опасностите, работодавачот не смее да ги задолжува вработените да извршуваат работни обврски.

## ПРАВА И ОБВРСКИ НА ВРАБОТЕНИТЕ

**Вработените** ги имаат следниве права и обврски:

- да се грижат за сопствената безбедност и сопственото здравје, но и за безбедноста и здравјето на другите лица што работат со него во согласност со обуките и инструкциите што му се дадени од страна на работодавачот;
- да бидат запознаени со мерките за безбедност и здравје при работа и да бидат обучени за нивната примена;



- вработените имаат право да одбијат извршување работа доколку претходно не се информирани за сите можни опасности и штети, или ако работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед;
- вработен има право да одбие извршување работа доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки, и да побара нивно отстранување;
- доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или не постапува во согласност со мислењето на овластената здравствена установа, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот;
- вработен може да работи на работно место или во услови на изложеност на зголемена опасност од повреда или нарушување на здравјето само врз основа на процена на овластена здравствена установа со која се потврдува способноста на вработениот за односната работа;
- вработените мора да ги почитуваат пропишаните мерки за правилно користење на средствата за работа и да ја користат пропишаната опрема за лична заштита, како и да направат здравствени прегледи во согласност со овој закон и другите прописи од оваа област;
- вработениот мора веднаш да го извести својот работодавач, преку претставникот, усно или во писмена форма, за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравјето, но и безбедноста и здравјето на другите вработени;
- доколку работодавачот не презема мерки за отстранување на појавите со кои се загрозува безбедноста на вработените или доколку вработен смета дека не се спроведени соодветните мерки за безбедност и здравје, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспекторат за труд.

## ПРЕТСТАВНИК НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Претставникот го избираат вработените од своите редови на синдикален собир на мнозинскиот синдикат или на собир на вработени.

Претставникот има посебна заштита од работен однос што ја има и претставникот на синдикатот кај работодавачот, согласно закон и колективен договор.

Бројот на претставниците зависи од бројот на вработените, со тоа што тој број треба да биде:

- за над 10 вработени се избира еден претставник;
- од 101 до 500 вработени се избираат двајца претставници и
- за над 501 вработен се избираат тројца претставници.

Во секој работен простор каде што постои опасност по безбедноста и здравјето на работниците, без разлика на бројот на вработените, се избира претставник.

Претставникот на вработените има право:

- да ги обиколи работните места поради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа најмалку двапати годишно, а по потреба и повеќе пати во годината;
- да побара од работодавачот да преземе соодветни мерки и во таа насока да поднесува предлози со цел да се намалат опасностите за вработените и/или да се отстранат изворите на опасностите;
- да ја извести инспекцијата на трудот за нејзино посредување, да присуствува, да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот што е составен од страна на инспекторот;
- да побара од работодавачот информации и да има пристап до изјавите за процена за безбедноста и извештаите што се обврска на работодавачот и други документи во врска со планирањето и уредувањето на безбедноста и здравјето при работа;
- задолжително писмено да биде известен од страна на работодавачот веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа од настанот, за смртен случај, колективна несреќа и повреда при работа што предизвикува временна неспособност за работа во траење повеќе од три работни дена, како и за секоја појава што претставува непосредна опасност и што ја загрозува безбедноста на вработените при работа.

Овие права ги имаат и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат.

Работодавачот мора на претставникот да му овозможи непречено вршење на неговата функција преку обезбедување соодветно време и потребни средства без намалување на платата, при што не смее да го стави во неповолна состојба поради неговите активности.

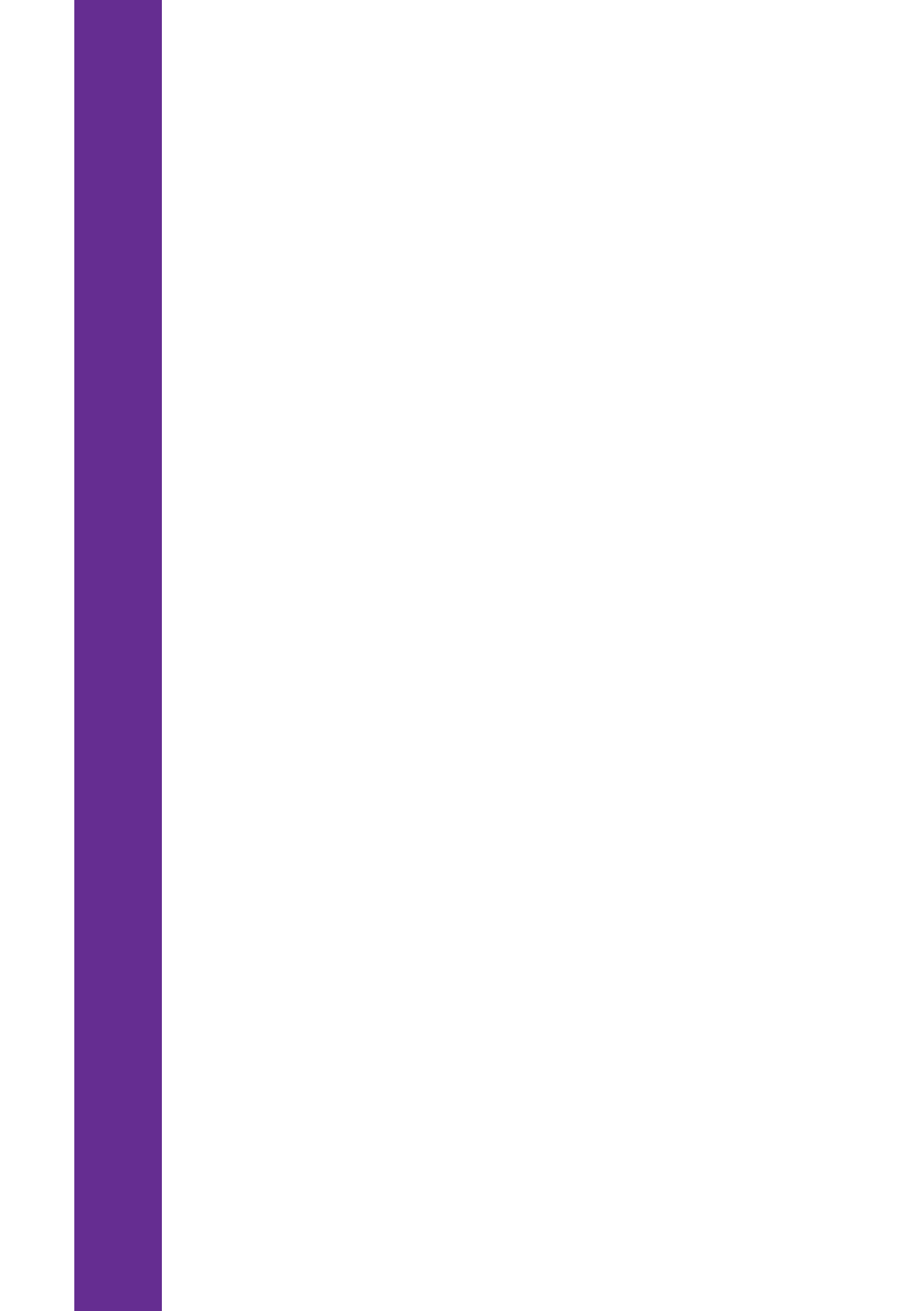
**Претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат ги имаат следните права:**

- да ги обиколи работните места поради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа, најмалку двапати годишно, а по потреба и повеќе пати во годината;
- да побара од работодавачот да преземе соодветни мерки и во таа насока да поднесува предлози со цел да се намалат опасностите за вработените и/или да се отстранат изворите на опасностите;
- да ја извести инспекцијата на трудот за нејзино посредување, да присуствува, да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот што е составен од страна на инспекторот;
- да побара од работодавачот информации и да има пристап до изјавите за процена за безбедноста и извештаите што се обврска на работодавачот и други документи во врска со планирањето и уредувањето на безбедноста и здравјето при работа;
- задолжително писмено да биде известен од страна на работодавачот веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа од настанот, за смртен случај, колективна несреќа и повреда при работа што предизвикува временна неспособност за работа во траење повеќе од три работни дена, како и за секоја појава што претставува непосредна опасност и што ја загрозува безбедноста на вработените при работа.





# КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ





# КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ

## ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

**Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството** се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и за вработените во приватниот сектор.

**Општиот колективен договор за јавниот сектор** се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и за вработените во јавниот сектор.

**Колективниот договор на ниво на гранка, односно оддел**, согласно Националната класификација на дејности, се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачите кои се потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.

## КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ

Во Уставот на РМ е определено дека правата од работен однос во РМ се уредуваат со закон и со колективни договори.

Со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни што го склучиле тој договор, а може да содржат и правни правила со кои се уредуваат склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните односи или во врска со работните односи.

Согласно ЗРО, постојат:

- општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството,
- општ колективен договор за јавниот сектор,
- посебни колективни договори на ниво на гранка, односно оддел согласно Националната класификација на дејности,
- и поединечни колективни договори на ниво на работодавач.



## ПОЕДИНЕЧНИОТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

Поединечниот колективен договор ги обврзува, но важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикатот што е потписник на колективниот договор.

Поединечен колективен договор склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот.

Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот вработени кај работодавачот, кои плаќаат членарина во синдикатот. Ако во склучувањето на колективниот договор учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, се формира одбор за преговори.

Претставниците на синдикатите кои учествуваат во преговорите за склучување колективен договор и кои склучуваат колективен договор мора да имаат овластување од своите органи.

Лицата што ги застапуваат страните на колективниот договор мора да имаат полномошно за колективно преговарање и за склучување колективен договор.

Известувањето за склучување колективен договор на ниво на работодавач и времето за кое е склучен договорот се доставуваат до министерството што е надлежно за работите од областа на трудот, во рок од осум дена од неговото склучување.

Поединечниот колективен договор се објавува на начинот што е утврден со договорот. При статусна измена на работодавачот, сè до склучувањето нов колективен договор, а најдолго една година, продолжува да се применува колективниот договор што на нив се применувал во времето на статусната измена.

Странките на колективниот договор и лицата на кои се применува тој се должни да ги извршуваат неговите одредби.





Поради повреда на обврските од колективниот договор, оштетената страна или лицето на кое се применува тој може да бара надоместок за претрпената штета.

Колективен договор може да се склучи на определено време за период од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот.

Колективен договор склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен.

Важењето на колективниот договор може да престане и со спогодба на сите учесници или со откажување на начинот утврден со колективниот договор.

Кога важењето на колективниот договор се продолжува со спогодбата на страните на договорот, спогодба се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

Ако со колективниот договор не е определено поинаку, по истекот на рокот на кој е склучен колективниот договор, неговите одредби и натаму се применуваат до склучувањето нов колективен договор.

Колективниот договор мора да содржи одредби за отказниот рок и за постапката за откажување, изменување и дополнување на колективниот договор.

Колективен договор склучен на определено време може да се откаже само ако е предвидена можност за откажување на договорот.

Отказот на договорот мора да се достави до другите страни на договорот.

Во случај на отказ, колективниот договор се применува најдолго шест месеци од денот на поднесувањето на отказот, ако со закон не е определено поинаку, со тоа што учесниците се должни постапката за преговарање да ја започнат најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот.

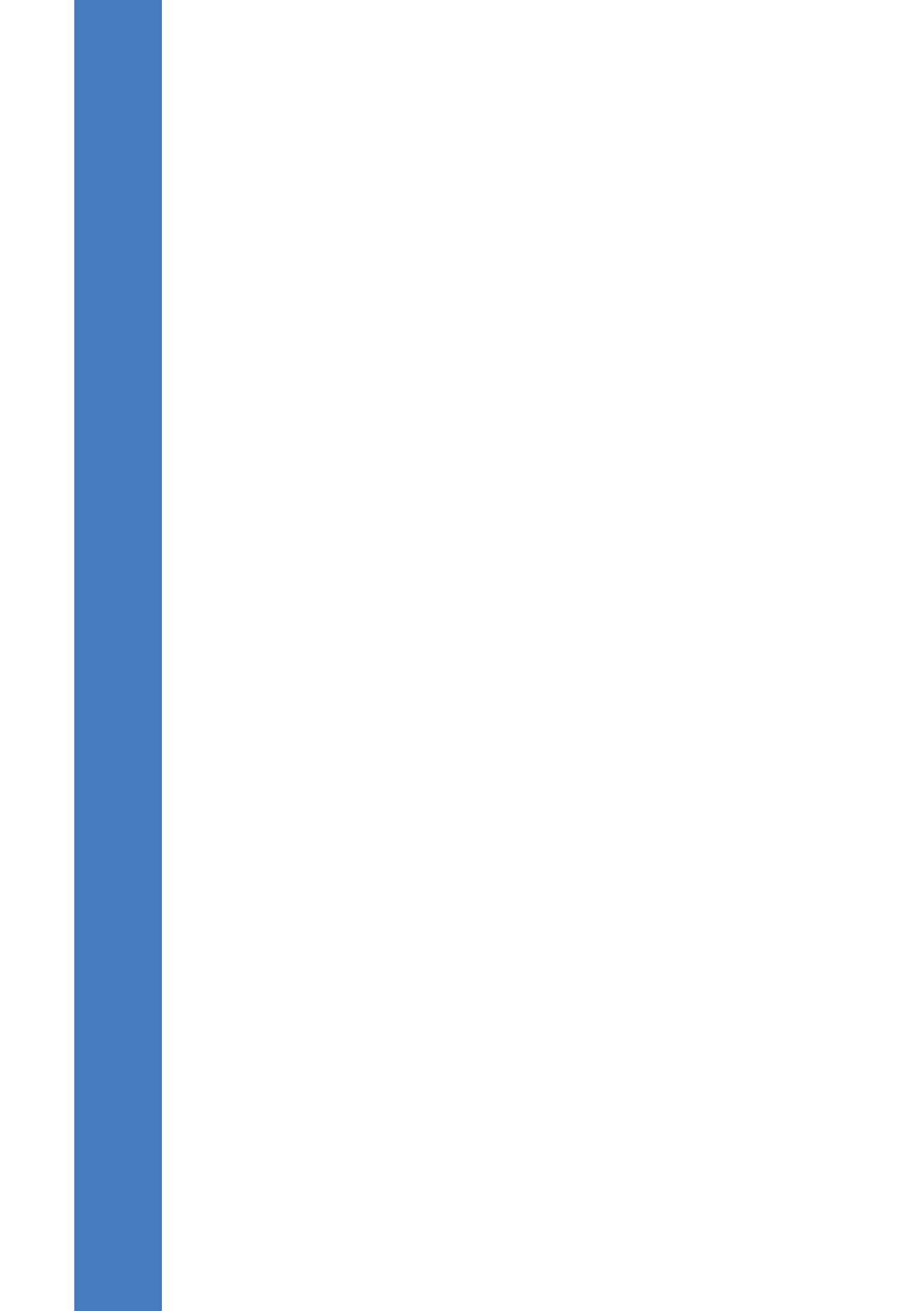


По истекот на рокот од ставот, шест месеци од денот на поднесувањето на отказот на овој член, колективниот договор престанува да важи ако договорните страни не се договорат поинаку.

Страна на колективен договор може да бара заштита на правата од колективниот договор со тужба пред надлежниот суд.



ОДМОР



# ОДМОР

**Одмор** претставува прекин на физичките и интелектуалните, односно работни активности и функции на вработеното лице во текот на работното време.

Секој вработен има право на платен **дневен, неделен и годишен одмор**. Од овие права не може да се откажат вработените.

Правото на одмор е уставно загарантирано право. Утврдено е во Уставот на Република Македонија член 32, како право од работен однос регулирано во законска норма и е содржано во:

- Законот за работни односи;
- Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.
- Колективните договори на ниво на гранка, односно дејност;
- Колективен договор на ниво на работодавач;
- Договорот за вработување.

**ВРАБОТЕНИОТ ИМ ПРАВО НА:**

## **Пауза**

Вработеното лице има право на пауза во траење од 30 минути за време на дневното работно време и тоа во периодот кога работникот работи 6 часа или подолго до 6 часа.

Доколку вработеното лице работи со скратено работно време најмалку 4 часа, дневната пауза е во траење од 15 минути.

Временскиот период во текот на работниот ден кога вработените користат пауза ја одредува работодавачот со Одлука што зависи од процесот на работа, но притоа пожелно е да се практикува паузата да се користи по два часа работа или најдоцна 3 часа пред крајот на работното време.

Времето за пауза во текот на работниот ден се пресметува во работно време и за него се исплатува плата.

### **Одмор меѓу два работни дена**

Вработеното лице има право на дневен одмор непрекинато во два последователни работни дена од најмалку 12 часа.

### **Неделен одмор**

Вработеното лице има право на неделен одмор. Неделниот одмор е вообичаено во недела, но зависно од процесот на работа може да биде во друг ден од неделата. Неделниот одмор е во траење од 24 часа непрекинато. Спомнатите непрекинати 24 часа неделен одмор се надополнуваат со уште 12 часа од дневниот одмор затоа што работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато, а тоа значи вкупно 36 часа.

### **Годишен одмор**

Вработеното лице има право на платен годишен одмор. Ова право, како и претходните права – право на пауза, право на дневен одмор и право на неделен одмор се права загарантирани со Уставот на Република Македонија. Уставот на Република Македонија става посебен акцент на неприкосновеноста на правото на одмор со определба дека од ова право не може да се откаже вработеното лице. Доколку работникот даде изјава дека се откажува од ова право или од паричниот надоместок за годишен одмор – што му следува доколку не го користи годишниот одмор, кажано во правна смисла, таа изјава е ништовна, што значи дека таа не произведува правно дејство, т.е. секоја изјава што би ја потпишало вработеното лице дека се откажува од правото на годишен одмор или од правото да биде платен нема да важи на суд. Ова се однесува и доколку се склучи спогодба меѓу работникот и работодавачот.

- Платениот годишен одмор изнесува најмалку 20 работни дена. Со КД на ниво на гранка, односно дејност, КД на ниво на работодавач или договор за вработување, годишниот одмор може да се продолжи до 26 работни дена. Во Колективните договори на ниво на гранка, односно дејност, во КД на ниво на работодавач и во договорот за вработување се утврдени критериуми за определување на должината на годишниот одмор над минимумот од 20 работни дена, и тоа: должината на работното искуство, сложеноста

на работните задачи, здравствената состојба на вработеното лице (инвалид на трудот или работник со преостаната работна способност согласно соодветна документација доставена до работодавачот), условите за работа, работник помлад од 18 години. Доколку се надмине максимумот од 26 работни дена согласно критериумите, должината на годишниот одмор е 26 работни дена.

- Законот за работни односи содржи одредби за заштита на повозрасните работници, па, во таа смисла, за оваа категорија повозрасни работници – жена 57-годишна возраст и маж 59-годишна возраст остваруваат право уште на 3 работни дена годишен одмор. Исто така, ова право на уште 3 работни дена годишен одмор се однесува и на лица што имаат статус на инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник што негува и чува дете со телесен или душевен недостаток. Овие статусни лични и сејмени состојби треба да бидат поткрепени со документи што се издадени од надлежни институции.
- Вработеното лице што е пријавено дека работи со скратено работно време има право на годишен одмор со минимално времетраење од 10 работни дена.
- Лице, кое првпат заснова работен однос, се стекнува со право на цел годишен одмор кога ќе оствари непрекината работа од најмалку 6 месеци работа кај ист работодавач (без оглед дали работникот работел полно или пократко од полното работно време). Работникот има право на користење пропорционален годишен одмор во вкупен износ од по 2 дена за секој месец работа, доколку во календарската година не се стекнал со право на целосен годишен одмор или му престанал работниот однос пред изминување на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.
- Вработеното лице има можност годишниот одмор да го користи во повеќе делови во договор со работодавачот, но еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели. Работодавачот има законска обврска да му обезбеди на вработеното лице искористување 12 работни дена годишен одмор до крајот на календарската година, а другите неискористени денови да може да се користат до 30 јуни наредната година. Со колективен договор на ниво на работодавач може да се регулира ова право за вработено лице што работи во странство да може да го користи годишниот одмор во целост до крајот на идната година.
- Вработеното лице по правило треба да го користи правото на годишен одмор кај работодавач кај кого го стекнал правото. Во случај на престанок на работниот однос, работодавачот е должен да му издаде потврда на работникот за неискористениот дел од годишниот одмор во тековната година.

- Работникот има право на паричен надоместок на неискористените денови од годишниот одмор само доколку тој го побарал, а не му било овозможено да го користи, а работниот однос му престанал, но не по негова вина или волја. Со исплатата на паричниот надоместок по основ на неискористени денови од годишен одмор, се смета дека работникот целосно го искористил годишниот одмор.
- Пожелно е работодавачот благовремено да подготви план за временскиот период кога вработените ќе ги користат деновите од годишниот одмор и притоа да ги извести. При подготовката на планот потребно е да се има предвид непрекинато одвивање на работниот процес, можностите за одмор и рекреација, како и личните и сејмените обврски на вработените. Вработеното лице има право да побара да користи 2 дена годишен одмор, денови што самиот ги определува (по потреба), но има обврска 3 дена претходно писмено да го извести работодавачот, без да дава образложение зошто му требаат тие денови.
- Работодавачот е должен на вработеното лице задолжително да му издаде решение за користење годишен одмор, во кое се утврдува колку денови работникот има право на годишен одмор, начинот на негово користење и во кој временски период работникот ќе го користи одморот. Доколку вработеното лице не добие решение, треба писмено да се обрати до работодавачот да му издаде решение.
- Во пресметувањето на времетраењето на годишниот одмор не се пресметуваат празниците што се утврдени со закон, саботите, неделите, случаите на оправдано отсуство. Во текот на користење на годишниот одмор може да се случат и некои состојби од личен семеен карактер што се сметаат за оправдано отсуство и тоа е платено отсуство: селидба, смрт на член на семејството или раѓање, склучување брак. Истото важи и за боледување, кога во текот на користење годишен одмор вработениот поради нарушена здравствена состојба користи боледување, годишниот одмор се прекинува и за тоа треба писмено да го извести работодавачот. Како ден од годишен одмор се смета секој работен ден што е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник, кој е одреден како работен ден. Односно, ако во неделата работникот има 4 работни дена и три слободни, во годишен одмор се пресметуваат само 4 работни дена.
- Доколку вработеното лице поради одредени лични, сејмени причини (боледување, или повреда, породилно отсуство или нега и чување дете) не можел објективно да го искористи годишниот одмор од календарската година во целост, ова право се префрла за наредната година, но само до 30 јуни.



## Платен одмор

Платениот одмор претставува платено отсуство од работа најмногу до 7 работни дена поради некои оправдани лични, сејмени околности. Во ЗРО точно се наведени кои се тие претпоставени можни лични и семејни случувања, а тие се разработени и во колективен договор во смисла на временскиот интервал:

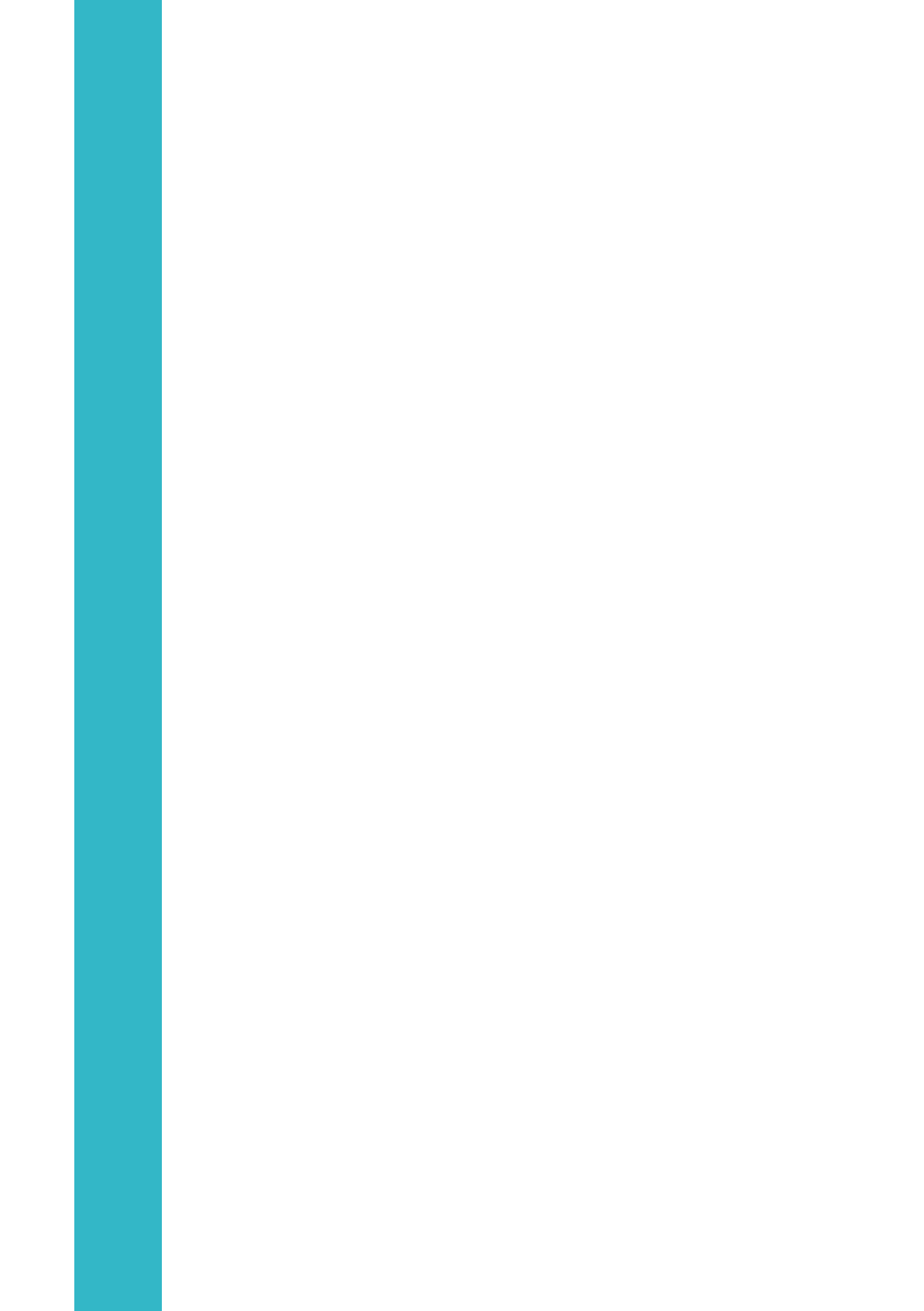
- склучување брак на дете - 2 дена;
- склучување брак - 3 дена;
- селидба во ист град - 1 ден, селидба во друг град - 2 дена;
- посвојување дете - 2 дена;
- елементарни непогоди - 3 дена;
- смрт на баба, дедо или друг член на семејството - 3 дена;
- за полагање испит за потребите на работодавачот - 3 дена, итн.

Вкупниот број денови платен одмор не може да изнесуваат повеќе од 7 дена во тековната година.





# ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС



# ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС

Договорот за вработување престанува да важи:

- **Со изминување на времето за кое е склучен** (на пример, Договор за вработување на одредено време, односно за 6 месеци. Со изминување на 6-те месеци, договорот престанува да важи).
- **Со смрт на работникот или работодавачот** (доколку работодавачот е физичко лице).
- **Со престанување на работодавачот согласно закон** (спроведена е стечајна постапка, ликвидација на правното лице).
- **Спогодбен престанок на работниот однос** (работникот и работодавачот спогодбено се договараат да му престане работниот однос на работникот. Спогодбата мора да биде во писмена форма, а се потпишува на денот на престанокот на работниот однос. Треба да содржи своерачни потписи на двете страни, да содржи напишано име и презиме, своерачно запишан датумот на престанокот. Доколку спогодбата не ги содржи овие елементи, таа е ништовна, односно таа нема правна сила, односно нема важност. Спогодбата мора да содржи одредбата за последиците што настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварување на правата врз основа на осигурување во случај на невработеност. Вработеното лице на кое на ваков начин му престанал работниот однос нема да биде корисник на одредени права по основ на невработеност како, на пример, на лице на кое му престанал работниот однос по основ на стечај или по основ на деловни причини.
- **Откажување на договорот за вработување со отказ**
  - Отказот може да биде даден од страна на работникот или од страна на работодавачот. Откажувањето може да биде со отказан рок или без отказан рок. Временскиот период на отказниот рок е минимум 1 месец, но не може да биде подолг од 3 месеци. За време на отказниот рок, работникот има право да биде отсутен од работа 4 часа во текот на работната недела за да бара друга работа. Работникот или работодавачот може да се договараат наместо отказан рок, работникот да добие паричен надоместок за целиот отказан рок, и тој надоместок му се исплаќа со денот на престанокот на работниот однос.
  - Доколку договорот за вработување се откажува на еден работник - отказниот рок е 1 месец, а ако договорот за вработување се откажува на повеќе од 150 работници

или на 5% од вкупниот број работници, отказниот рок е 2 месеци. За сезонските работници отказниот рок е 7 дена.

- Доколку вработеното лице сака да му престане работниот однос, кај работодавачот задолжително треба да поднесе писмено барање, со кое ќе го извести работодавачот дека сака да му престане работниот однос. Работодавачот потоа треба да донесе одлука за откажување на договорот за вработување. Работникот не мора да ги наведе причините зошто се решил на ваков чекор.

Во случај работодавачот да не му одговори на неговото барање, односно да донесе одлука за престанок на работниот однос и да не спроведе постапка за одјава на работникот, работникот го известува инспекторот за труд. Инспекторот за труд врши увид кај работодавачот и записнички ја констатира состојбата. Тој може да го задолжи работодавачот да спроведе административни дејства - да донесе одлука за откажување на договорот за вработување по барање на работникот и да го одјави во Агенцијата за вработување.

При престанок на работниот однос, работодавачот има обврска во рок од 3 дена да му ги даде на работникот сите негови оригинални документи што ги има во персоналното досие, да изврши примопредавање на средствата со кои бил задолжен работникот и да му издаде потврда за тоа кои работи ги работел, како и потврда доколку го нема целосно искористено годишниот одмор.

- Работниот однос може да престане доколку работодавачот не е задоволен од работникот, односно ако постојат основани причини и тие се поврзани со однесувањето на работникот (лични причини), поради кршење на работниот ред и дисциплина, неизвршување на работните обврски (причини на вина) или ако работодавачот презема дејства од организациска, економска или финансиска природа (деловни причини, односно прогласува технолошки вишок).  
Како неосновани причини за отказ се сметаат: ако работникот членува во синдикат или учествува во синдикални активности, поднесува тужба и по судски пат сака да оствари некое свое право, доколку работникот има оправдано отсуство од работа поради болест, повреда, бременост, раѓање или родителство, неѓа на член од семејство, или има неплатено родителско отсуство, користи одобрено отсуство од работа или е на годишен одмор, отслужување или дослужување воен рок или воена вежба и во други случаи на мирување на работниот однос. Многу е важно работникот да има писмен документ со кој се утврдува зошто тој е отсутен од работа.
- Доколку работодавачот сака да му го откаже договорот за вработување на работникот поради постоење причина за вина на работникот, работодавачот има

обврска писмено да го предупреди дека не е задоволен од неговата работа, односно го предупредува за неисполнување на работните обврски, го предупредува дека доколку и натаму работникот не ги исполнува работните обврски ќе следува отказ.

- Работодавачот има право да му даде отказ на работникот за работното место на кое дотогаш работел работникот, но истовремено да му понуди нов договор за друго работно место. Во ваков случај, работникот има временски период од 15 дена да се произнесе по понудениот договор за другото работно место. Може да го прифати, што значи го потпишува, но ако не е задоволен од новиот договор, има право да покрене постапка пред надлежен суд и да ја оспорува одлуката за промена на договорот. Отказот задолжително се дава во писмена форма и задолжително се доставува лично до работникот за да ја потпише тој.

Потпишувањето на писмената одлука за отказ (воопшто за која било причина) не значи дека работникот се согласува со отказот. Работникот ја потпишува одлуката и со тој потпис се покажува дека ја примил одлуката. Задолжително се пишува и датумот кога ја примил, а тоа е важно затоа што од тој датум течат роковите за приговор, односно за обжалување на одлуката (на пример, ако работодавачот ја донесува одлуката на 10 август, а на работникот му ја доставува на 15 септември, рокот за приговор се смета наредниот ден од денот кога работникот ја примил одлуката, односно од 16 септември. Рокот за приговор е 8 дена). Доставата на одлуката за отказ се врши и на домашна адреса, каде што живее или престојува работникот. Ако не може да се најде на таа адреса, одлуката се огласува на огласна табла, па по изминување на 8 работни дена се смета дека доставата на отказот е извршена.

- **Со судска пресуда**

По спроведена судска постапка и по донесување пресуда од страна на надлежен суд.

- **Во други случаи утврдени со закон**

Пример: остварување право на старосна пензија или остварување право на семејна пензија, инвалидска пензија.







ШТРАЈК





## ШТРАЈК

**Штрајк** претставува организиран прекин на работа заради остварување социјални и економски права од работен однос.

Уставот на Република Македонија го гарантира правото на штрајк. Начинот и постапката за спроведување на штрајкот е регулирана во Законот за работни односи, каде што се содржани одредбите за правата и обврските за време на штрајкот, како и начинот на неговото организирање.

Синдикалната организација или синдикатот на одделна гранка или дејност, или синдикатот на национално ниво, кој се јавува како организатор на штрајк, задолжително мора да се придржува кон законските одредби што се однесуваат на најавување, организирање и водење. Во спротивно, штрајкот во судска постапка би се оквалификувал како нелегитимен, а тоа би предизвикало и последици по статусот на работниците.

Учеството во штрајк согласно Законот за работни односи и колективниот договор, не претставува повреда на договорот за вработување.

Синдикатот на ниво на работодавач и синдикатот на повисоко ниво, гранка или дејност имаат право да повикаат на штрајк и да ги поведат работниците што се членови на синдикат да штрајкуваат, на кој начин сакаат да ги заштитат своите економски и социјални права. Со штрајк може да го искажуваат своето незадоволство поради социо-економската состојба. Штрајкот задолжително треба писмено да се најави до работодавецот, односно до здружението на работодавачите, против кој е насочен.

Пред отпочнување на штрајкот, што претпоставува прекин на работа, задолжително се спроведува постапка на помирување. Во писменото известување упатено до работодавачот, со кое синдикалната организација го најавува штрајкот, мора да се наведат и причините за штрајк (на пример, неисплатени плати, неисплатени придонеси не соодветни услови



за производниот процес, необезбедени средства за работа, непочитување на законските одредби за безбедност и здравје, местото на одржување, денот и времето на почеток на штрајкот.

Организаторите на штрајкот и синдикалната организација мора да внимаваат производниот процес да тече и да се одвива, т.е. работниците што штрајкуваат да не го оневозможат влезот на работниците и на одговорните лица што не учествуваат во штрајкот во деловните простории.

Работодавачот и синдикатот спогодбено донесуваат правила за производно одржувачки и нужни работи, кои не смеат да се прекинат за време на штрајк.

Со Правилата за штрајк се утврдува кои работни задачи не смеат да запрат, кои работници мора да работат производно одржувачки работи за време на штрајкот, а тоа се работи и работни задачи што се неопходно потребни за спречување загрозување на животот и здравјето на граѓаните.

Работодавачот и синдикатот треба да донесат Спогодба за усвојување на правилата за производно одржувачки работи. Доколку страните - работодавачот и синдикатот - во рок од 15 дена не се спогодат за донесување на овие правила, може во рок од наредните 15 дена за тие работи да одлучи арбитража.

Работникот е заштитен и тој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради неговото учество во организирањето и во учеството во штрајк доколку преземените дејства се во согласност со Законот за работни односи и со колективниот договор.

Работникот што штрајкува треба да се однесува пристojно, со своето однесување треба да придонесува преговорите да се одвиваат во една демократска атмосфера, а секое друго однесување што поттикнува насилство ќе предизвика несакани дејства. Во тој случај, работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа како одговор на веќе

започнат штрајк. Тој број може да биде 2% од бројот на работниците што се учесници во штрајкот. Овие работници што се отстранети од работа, по овој основ, имаат право за време на отстранувањето од работа да им бидат платени придонесите утврдени со посебните прописи за најниска основица за плаќање придонеси.

Синдикатот може да покрене постапка пред надлежен суд и да бара судот да го забрани отстранувањето од работа за време на штрајк, доколку отстранувањето е спротивно на закон, и притоа да бара надоместок на штета, доколку смета дека отстранувањето од работа за време на штрајк е незаконито, односно спротивно на Законот за работни односи.

Работодавачот може да му даде отказ на работникот ако организирал или ако учествувал во штрајк на начин и постапка спротивни од постапката утврдена во Законот за работни односи и во Колективниот договор или, пак, ако за време на штрајк сторил некоја друга повреда на договорот за вработување (на пример, за време на штрајкот дошол пијан на работа, намерно скршил одредено средство за работа, намерно направил штета, се однесувал недолично).

Работникот не може сосила или на кој било начин да се натера, односно да се присили да штрајкува, зашто тоа е негово лично право.

Работникот, како учесник во штрајк, има право на платени придонеси од плата. Тие се утврдуваат со посебни прописи и се пресметуваат на најниската основица за плаќање придонеси.

Организаторот на штрајк (синдикална организација, синдикат на повисоко ниво на организираност – грански синдикат или синдикат на национално ниво) може од свои средства да им обезбеди надоместок на нето-плата за време на штрајк на работниците што учествувале во штрајкот.

За вработените во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа, јавните претпријатија и јавните установи, прашањето за штрајк е уредено со посебен закон.



## ВИДОВИ ШТРАЈК

- **Генерален штрајк** - штрајк на ниво на гранка дејност.
- **Делумен штрајк** - штрајк организиран на ниво на работодавач или на ниво на организирана единица на работодавач.
- **Спонтан штрајк** - штрајк без претходни посебни подготовки за кој одлука донесуваат мнозинството работници. Овој прекин на работа не е добар и тој не треба да се практикува, затоа што може да предизвика несакани последици по работниците и по нивниот статус. Начинот на организирање штрајк е уреден со закон и со КД, и тоа треба да се испочитува, затоа што, во спротивно, во судска постапка може да се утврди дека штрајкот е нелегитимен, а тоа може да предизвика несакани последици по работниците.
- **Солидарен штрајк** - штрајк со кој работниците од еден работодавач се солидаризираат со работниците што штрајкуваат кај друг работодавач.

ДИЗАЈНОТ НА БРОШУРАТА Е ПОДДРЖАН ОД УНАПРЕДУВАЊЕ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ.  
ПРОЕКТОТ ГО ФИНАНСИРА ЕВРОПСКАТА УНИЈА, А ГО СПРОВЕДУВА МЕЃУНАРОДНАТА  
ОРГАНИЗАЦИЈА НА ТРУДОТ.



[www.rabotnickiprava.mk](http://www.rabotnickiprava.mk)