

**Д-р Војо Беловски**

## **РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

**Видови на работен однос  
Надомест на штета од работен однос**

**Коментар, обрасци и практични упатства за современите и  
успешни кадровски служби**

**Скопје, 2015**



**Д-р Војо Беловски**

## **РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

**Видови на работен однос  
Надомест на штета од работен однос**

**Коментар, обрасци и практични упатства за современите и  
успешни кадровски служби**

(Монографија)

# РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Видови на работен однос  
Надомест на штета од работен однос

Коментар, обрасци и практични упатства за современите и  
успешни кадровски служби

Автор: д-р Војо Беловски

Лектор: Д-р Толе Белчев

Техничко уредување: М-р Јовица Беловски

Издавач: Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и  
менаџмент консалтинг ул: Никола Вапцаров бр: 3/1, 1000 Скопје  
тел: 02 3211 901 и 070 370 399  
ЕМБС: 5731402  
e-mail: [belovski@workmail.com](mailto:belovski@workmail.com)

За издавачот: м-р Јовица Беловски

Печати:  
Lidea-print - Штип

Тираж: 200

-CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје  
349.22(497.7) (035)  
349.233(497.7) (035)  
БЕЛОВСКИ, Војо

Работните односи : видови на работен однос, надомест на штета од  
работен однос : коментар, обрасци и практични упатства за современите  
и успешни кадровски служби / Војо Беловски : коментар, обрасци и  
практични упатства за современите и успешни кадровски. - Скопје :  
Компанија "Д-р Беловски", 2015. - 136 стр. ; 21 см  
Биографски податоци: стр. [133-136]. - Библиографија: стр. [132]  
ISBN 978-608-65289-4-2

а) Работни односи - Надомест на штета - Македонија - Прирачници  
COBISS.MK-ID 99492106

# **РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

**Видови на работен однос  
Надомест на штета од работен однос**

**Коментар, обрасци и практични упатства за современите и  
успешни кадровски служби**

ПРВО ИЗДАНИЕ

2015 ГОДИНА

## ПРЕДГОВОР

### *Збор на авторот*

Овој труд - монографија, **РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**, е всушност коментар, со образци и практични упатства за современите и успешни кадровски служби, кој претставува скроман обид на авторот (кој си дозволува слобода за себе да потенцира дека располага со долгогодишно теоретско и практично искуство од областа на работните односи) да даде свој придонес за поквалитетна и поуспешна практична примена на дел од прописите – законските решенија од областа на работните односи. Смеслата и целта на овој труд е да се објаснат, за полесна практична употреба, конкретните одреби од Законот за работните односи, за да можат корисниците на едноставен и најсоодветен начин да ги толкуваат и да применат дел од законските решенија.

Предмет на обработка и анализа во овој труд ќе биде:

### **Прв дел:**

Во првиот дел од овој труд се анализираат моделите на ангажирање на работниците во работниот процес кај работодавачите преку формите на договорите за вработување и нивната содржина наслвен како: **Видови на работен однос и тоа:**

**1 Договор за вработување на неопределено време; 2 Договор за вработување на определено време; 3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа; 4 Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос); 5 Волонтерски стаж; 6 Договор за вработување со неполно работно време; 7 Двоен работен однос; 8 Дополнително работење; 9 Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот; 10 Договор за вработување на куќни помошници.**

Дадени се примери на образци на наведените договори за вработување како урнек за нивна практична примена.

За да се отстранат евентуални заблуди, објаснета е разликта помеѓу разните видови на работен однос (договори за вработување), како на пример помеѓу приправничкиот стаж, волонтерскиот стаж и волонтерството и пробната работа, двоен работен однос, дополнително работење и други.

Овој труд е корисен за сите правници на кои ова област им е потесна специјалност, за студентите, а посебно за работодавачите при ангажирањето на нови работници како можност за избор на поквалитетни и постручни кадри, кои се регрутираат преку формите на договорот за вработување на приправници и договорот за пробна работа.

Стектото образование е само предуслов за квалитетно и стручно извршување на работни задачи, а преку приправничкиот стаж се постигнува вистинско оспособување за самостојно извршување на работните задачи за работното место за кое кандидатот се подготвува.

Таа е неопходна образовна подлога, но знаењето, вештината и способноста за успешно извршување на работата во струката се стекнува со практична работа.

Предноста на пробната работа е во тоа што, ако работникот не задоволува, работодавачот не е во обврска да склучи договор за вработување и има можност да провери и изврши избор од другу кандидати.

Работникот условно заснова работен однос. Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос.

Волонтерскиот стаж, како посебен услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот.

#### **Втор дел:**

Во вториот дел: **Надомест на штета од работен однос и прекршочна и кривична одговорност на работодавачот за штети причинети на работникот и на трети лица**, предмет на обработка и анализа е: **одговорност на работникот за штета причинета на работодавачот; одговорност на работодавачот за штета причинета на работникот и на трети лица; прекршочна и кривична одговорност на работодавачот за штета причинета на работникот и на трети лица; одговорност на работодавачот за непочитување на прекршочните одреди од ЗБИЗР.**

Штетата претставува повреда на нечие субјективно право или правен интерес. Штетата спрема работодавачот може да биде предизвикана од еден работник или од повеќе работници. Во случаите кога штетата е предизвикана од еден работник имаме исклучива одговорност од него. Во вториот случај, а имено кога штетата се причинува од повеќе работници, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што ја предизвикал. За да се одговара за причинета штета на работодавачот, законодавецот предвидува истата да биде предизвикана со одреден степен на вина.

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

Со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството е регулирано; „со колективен договор на ниво на работодавач, се определуваат случаи на штетни дејствија на работникот за кои се утврдува висината на пашалното обештетување, како и начинот и условите за намалување или простување на плаќањето на обештетувањето“.

Постојат комплекс на односи кои настануваат помеѓу работникот и работодавачот, а во ситуациите кога на работникот му се причинува штета на работа или во врска со работата. Првото ниво се однесува на штетата што работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата. Обврска е на работодавачот ова штета да ја надомести според општите правила на одговорност за надомест на штетата.

Втората димензија, односно второто ниво на одговорност на работодавачот за предизвиканата штета на работникот се однесува на сите оние штети кои работникот може да ги претрпи како последица на повреда на правата од работниот однос. Само како пример, престанувањето на работниот однос. Ако во постапката се утврди дека престанувањето на работниот однос нема законска основа, зборуваме дека имаме незаконски престанок на работен однос. Одговорноста на работодавачот е неспорна.

Вториот дел на овој труд: *Надомест на штета од работен однос и прекршочна и кривична одговорност на работодавачот за штети причинети на работникот и на трети лица* има за цел да го олесни пристапот до бројните законски и подзаконски акти кои ја регулираат оваа проблематика за полесна примена на релевантното законодавство во овој домен. Станува збор за едно систематизирање на оваа проблематика, кое е нужно со оглед на нејзината

сложена природа, но и поради бројните измени и дополнувања на законската регулатива.

Работодавачот има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата. Во рамките на неговите обврски, работодавачот мора да презема мерки потребни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука и обезбедување соодветна организација и потребни средства. Работодавачот има обврска да воведи такви заштитни мерки и да избере такви работни и производствени методи кои ќе го подобрат нивото на безбедноста и здравјето при работа, а ќе се вклучат во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организацијата.

Во овој дел се елаборирани кривично - правните и прекршочните аспекти на односот помеѓу работодавачот во случај кога ќе биде причинета штета на работникот или на трети лица. Заштитата на работникот за време на работа како и за време на дејности поврзани со работниот процес е од круцијално значење за гарантирање на неговиот телесен интегритет, заштитата на неговото здравје и живот. Во оваа смисла, се наведени законските одредби од Кривичниот Законик (глава седумнаесетта: Кривични дела против работните односи како и глава дваесет и шеста: Кривични дела против општата сигурност на луѓето и имотот) и останатите релевантни Закони и подзаконски акти кои се однесуваат или поблиску го регулираат ова прашање. Дадени се соодветно објаснување и интерпретација на релевантните одредби. Заради полесно воочување на законските решенија, целта е не само теоретски да ја елаборираме, туку и да ја илустрираме оваа проблематика преку решенија од судската пракса за конкретни прашања.

Трудот е наменет за сите физички и правни лица. Посебна правна и практична корист ќе имаат судовите и сите други правосудни органи, адвокатите, вработените во државните институции и државни органи како и во сите видови на трговски друштва.

Во континуитет ќе следуваат и други изданија за суштествената проблематика од работните односи.

Во овој труд се вградени сите измени и дополнувања на Законот за работните односи, заклучно со денот на издавањето. Бидејќи нема совршен труд, за авторот ќе биде посебно задоволство да му се укаже со добронамерни конкретни сугестии, предлози и забелешки, а сето тоа, со цел за негово доградување и усовршување при негово (евентуално) наредно продолжено издание.

Ова обраќање да го завршиме со следната мисла: „ниту едно човечко битие не е доволно само на се беси. Потребата од спротивниот пол и потребата од работа се двете заповеди врз кои се заснова целата човечка цивилизација, затоа што тие ја задолжуваат секоја индивидуа да стапи во врска со другите под покровителство на еден заеднички закон.

Во најпрецизна смисла на зборот, трудовото право е она кое ги регулира размената на трудот за парите“.

Со посебна почит кон корисниците на овој труд.

## **СОДРЖИНА**

### **ПРВ ДЕЛ**

## **ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

1. Договор за вработување на неопределено време;
  2. Договор за вработување на определено време;
  3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа;
  4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос);
  5. Волонтерски стаж;
  6. Договор за вработување со неполно работно време;
  7. Двоен работен однос;
  8. Дополнително работење;
  9. Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот;
  - 9.1. Лично или семејно извршување на работите
  - 9.2. Заштита на животната средина
  10. Договор за вработување на куќни помошници
- 

### **СОДРЖИНА**

#### **ВТОР ДЕЛ**

#### **НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ОД РАБОТЕН ОДНОС И ПРЕКРШОЧНА И КРИВИЧНА ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТОДАВАЧОТ ЗА ШТЕТИ ПРИЧИНЕТИ НА РАБОТНИКОТ И НА ТРЕТИ ЛИЦА**

1. Одговорност на работникот за штета причинета на работодавачот;
2. Одговорност на работодавачот за штета причинета на работникот и на трети лице;
3. Прекршочна и кривична одговорност на работодавачот за штета причинета на работникот и на трети лица;
4. Одговорност на работодавачот за непочитување на прекршочните одреди од ЗБИЗР.

#### **Прилог:**

**Закон за работните односи (пречистен текст);**

**Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст).**

**ПРВ ДЕЛ**

## **ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

Кога се зборува за видови на работен однос, се мисли на различни видови договори за вработување со кои се заснова работен однос. Да тргнеме по ред.

### **1. Договор за вработување на неопределено време**

Договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).<sup>1</sup> Неспорно може да се заклучи дека ако договорот е склучен, а траењето не е однапред определено, дека се работи за договор за вработување на неопределено време, кое нешто е појаснето со заградата. Значи, ако договорот за вработување биде склучен на неопределено време, и работниот однос се воспоставува на неопределено време, и трае се додека не престане по некој од законските предвидени основи, а најдоцна до крајот на работниот век.

Според член 14 од Законот за работните односи, насловен како **Договор за вработување на неопределено и определено време**

**„(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).**

**(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).**

**(3) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време“.**

Договорот за вработување најчесто се склучува за време чие траење однапред не е определено, познато во терминологијата како работен однос на неопределено време.

Но, за да нема дилеми во практиката и да се спречи различното толкување на законот, законодавецот со измени интервенираше со нов став 3, во членот 14 од ЗРО, во кој експлицитно се наведува дека доколку во договорот не е утврдено времето за кое е склучен, тогаш се смета дека се работи за договор за вработување на неопределено време.

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време), но за тоа прашање подетално ќе се задржиме при коментарот на членот 46 од ЗРО.

---

<sup>1</sup> Член 14, став 1 и 3, ЗРО.

„(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

(3) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време“.

## Образец 1

### Договор за вработување на неопределено време

Договор за вработување кај работодавачи кои имаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач

СКЛУЧЕНИОТ И ПОТПИШАНИОТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОБЕЗБЕДУВА СИГУРНОСТ И НА РАБОТНИКОТ И НА РАБОТОДАВАЧОТ И СЕ ИЗБЕГНУВААТ ВИСОКИТЕ ГЛОБИ ЗА РАБОТОДАВАЧОТ

Врз основа на член 1, 13, 14, 15 и 28 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05-(пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач), Работодавачот \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, „\_\_\_\_\_“ застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и Работникот \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. „\_\_\_\_\_“ со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

## Договор за вработување

### Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

### Член 2

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

### Член 3

Работниот однос се заснова на **неопределено време**.

### Член 4

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.<sup>2</sup>

#### Член 5

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) \_\_\_\_\_ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>3</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.<sup>4</sup>

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

#### Член 6

Работникот \_\_\_\_\_ работните задачи ги извршува во \_\_\_\_\_ седиштето на Работодавачот.

#### Член 7

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

#### Член 8

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го известува Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

#### Член 9

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во \_\_\_\_\_ часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

#### Член 10

---

<sup>2</sup> „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

<sup>3</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

<sup>4</sup> „Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања“ (член 23 став 5 од ЗРО).

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 11

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година рааботен стаж.

Член 12

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник, исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 13

Работникот има право на годишен одмор во траење од \_\_\_\_\_ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

(Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор).<sup>5</sup>

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

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

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува

---

<sup>5</sup> Член 137, став 3 од ЗРО.

работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 14

Работникот има право на 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.<sup>6</sup>

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

Член 15

Работникот има право на платен одмор, заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината, во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 16

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 17

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 18

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 19

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 20

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски

---

<sup>6</sup>Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, што го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 21

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

\_\_\_\_\_

Член 22

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

-----

М П

Работодавач:

-----

## **2. Договор за вработување на определено време**

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).<sup>7</sup>

Според член 5, став, точка 3 од ЗРО, „Работник на определено работно време” значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан“.

Според член 14, став 2 и 3 од ЗРО „ Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време“.

Според член 46 од ЗРО:

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

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

(3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.

(4) По исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член, ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон.

---

<sup>7</sup> Член 14, став 2, ЗРО.

## Образец 2

### Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник

### Договор за вработување кај работодавачи кои имаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 46, став 2 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 –(пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач), **Работодавачот** \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, „\_\_\_\_\_“ застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и **Работникот** \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. „\_\_\_\_\_“ со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

## Договор за вработување на определено време

### Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договорот за вработување (во понатамошниот текст: Договор).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Ако одредбите од овој Договор делумно ги одредува содржината на законот, Колективен договор или општ акт на Работодавачот тие одредби се составен дел на овој Договор и го дополнуваат и непосредно се применуваат Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

### Член 2

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за време од \_\_\_\_\_ години/месеци, за замена на привремено отсутниот работник и ги врши работите и работните задачи според описот на работата во Актот за систематизација кај Работодавачот и тоа:

### Член 3

По враќање на отсутниот работник \_\_\_\_\_ на работа, престанува важноста на Договорот за вработување склучен на определено време, за што работникот – договаработот писмено навремено ќе биде известен.

Член 4

Работниот однос се заснова на **определено време**.

Член 5

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 6

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.

Член 7

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) \_\_\_\_\_ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>8</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа, која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Член 8

Работникот \_\_\_\_\_ работните задачи ги извршува во \_\_\_\_\_ седиштето на Работодавачот.

Член 9

Работникот има права и обврски од работниот однос како работник кој има склучено договор за вработување на неопределено време.

Член 10

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица од работата.

Член 11

Работникот заснова работен однос со полно работно време (или пократко работно време)..

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

---

<sup>8</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 12

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во \_\_\_\_\_ часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

Член 13

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 14

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година рааботен стаж.

Член 15

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 16

Работникот има право на годишен одмор во траење од \_\_\_\_\_ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

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

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

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

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

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

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

Член 17

Работникот има право на 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.<sup>9</sup>

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

Член 18

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот, врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 19

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 20

---

<sup>9</sup>Со колективен договор на ниво на дејност или колективен договор на ниво на работодавач може да се утврди регрес за годишен одмор во поголем износ од износот утврден со овој колективен договор.

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 21

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 22

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 23

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 24

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

---

Член 25

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

Работодавач:

М П

## Пример 1: Известување за престанок на важноста на договорот за вработување склучен на определено време

Предмет: Известување

Во благовремен рок Ве известуваме дека, согласно член \_\_\_\_\_ од Договорот за вработување на определено време за замена на отсутен работник бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ година, заклучно со \_\_\_\_\_ година, престанува важноста на Договорот за вработување поради враќање на работа на отсутниот работник \_\_\_\_\_, со кој ден Ви престанува работниот однос.

Ве повикуваме на наведената дата да се јавите во Кадровската служба со цел да се регулираат правата и обврските од работниот однос.

Најискрено Ви се благодарваме на добрата соработката.<sup>10</sup>  
Со почитување

---

<sup>10</sup> Да појасниме и потенцираме дека договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник (член 46, став 2, ЗРО).

Кога се воспоставува ваков работен однос за замена на привремено отсутен работник, неговото траење не е лимитирано врменски од 5 години, туку со должината на отсутноста. Затоа, работниот однос заснован од таа причина може да трае и пократко и подолго од 5 години, но не подолго од отсуството на привремено отсутниот работник. Тоа значи дека може да трае и повеќе години, ако толку трае и отсуството на работникот кој го заменува.

Привремено отсутен работник може да биде во работен однос на неопределено или определено време. Работникот кој го заменува привремено отсутниот работник може да биде само во работен однос на определено време.

Отсуството може да биде поради различни причини. Најчести се: болест, породилно отсуство, нега на дете, извршување на државни или јавни функции, упатување на работа во странство, отсуство на сопругникот чиј брачен другар е упатен на работа во странство, воена вежба, отстранување од работа кај работодавачот до донесување одлука за отказ на договорот за вработување, издржување казна затвор... Но, отсуството мора да биде привремено.

Во праксата, можна е и двојна отсутност. Таа настанува кога работникот кој заменува отсутен работник и самиот тој постане отсутен работник.

Бидејќи е релевантно секое отсуство, може да се смета дека и времето за водење на парница за спор за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, може да се земе како отсуство (бидејќи на работникот правосилно му престанува работниот однос дури со правосилност на пресудата за одбивање на тужбеното барање. И тогаш може да се зборува дека се засновува работен однос на определено време со друг работник до евентуално враќање на тужителот, како отсутен работник. Со престанок на работниот однос, кога со правосилна пресуда е одбиено тужбеното барање за враќање на работа престанува и привремената отсутност.

Може да се случи отсутниот работник да биде вратен по ревизија, но сметаме дека со правосилноста на пресудата на отсутниот работник со која му е одбиено тужбеното барање за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, на работникот кој засновал работен однос за замена на привремено отсутен работник (на кој му е даден отказ на договорот за вработување), не треба (не може) да му се трансформира работниот однос на неопределено време.

Решението лично го примив и прочитав на ден: \_\_\_\_\_ година.

Примил:  
Работник;

За работодавачот;  
овластен работник

Дата, \_\_\_\_\_ место \_\_\_\_\_

### Образец 3

**Договор за вработување на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години**

**Договор за вработување кај работодавачи кои имаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач (може да се користи и кај работодавачи кои немаат поединечен колективен договор)**

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 46, став 3 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 – (пречистен текст), и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач), **Работодавачот** \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, „\_\_\_\_\_“ застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и

**Работникот** \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. „\_\_\_\_\_“ со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

## Договор за вработување на определено време

### Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договорот за вработување на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин (во понатамошниот текст: Договор).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

Ако одредбите од овој Договор делумно ги одредува содржината на законот, Колективен договор или општ акт на Работодавачот тие одредби се составен дел на овој Договор и го дополнуваат и непосредно се применуваат Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

### Член 2

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за време од \_\_\_\_\_ години/месеци и ќе трае до \_\_\_\_\_ година.

### Член 3

Работникот ќе ги врши работите и работните задачи според описот на работата во Актот за систематизација кај Работодавачот и тоа:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Член 4

По истекот на рокот од член 2 на овој Договор \_\_\_\_\_, престанува важноста на Договорот за вработување склучен на определено време, за што работникот – договаработ писмено навремено ќе биде известен.

#### Член 5

Работниот однос се заснова на **определено време**.

#### Член 6

Работниот однос заснован со овој Договор за вработување на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин, се трансформира по сила на закон во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од пет години.<sup>11</sup>

#### Член 7

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

#### Член 8

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.

#### Член 9

---

<sup>11</sup> Ако договорот биде склучен на определено време, тој може да **трае** за вршење на исти работи (од страна на ист работник) непрекинато или со прекин, колку е договорено, но најдолго до пет години.

Помалку може, повеќе не може, освен за замена на привремено отсутен работник, до враќање на привремено отсутниот работник. Договорот за вработување на определено време престанува со истекот на договореното, односно законски одредениот рок. Меѓутоа, практиката покажува дека е потребно, во моментот на престанокот на работниот однос, сепак, на работникот да му се издаде и декларативно решение за престанок на работниот однос поради истек на рокот за кој е заснован работниот однос.

Работниот однос на определено време има ограничен рок на траење, но широка примена. Со пречекорување на овој рок работниот однос може да се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на договорениот и законскиот рок. Тоа не се однесува на договорот за вработување за вршење на сезонска работа. Работникот може да продолжи да работи по истекот на договорениот рок само ако со работодавачот склучат друг договор за вработување (бидејќи претходниот истекол) и тој друг договор, по истекот на законскиот рок од пет години мора да биде на неопределено време.

Според Законот за работните односи (член 46, став 3) „работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истек на рокот од ставот 1 на овој член (пет години), под услови и на начин утврдени со закон“.

Работодавачот треба да биде многу внимателен. Тој се изложува на ризик веднаш по истекот на рокот (наредниот ден) ќе мора да склучи со работникот договор за вработување на неопределено време, бидејќи до трансформацијата доаѓа по сила на закон. Ако работодавачот постапи поинаку, ја негира промената, на работникот му останува своите права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на право на работен однос на неопределено време.

Правило е дека работниот однос се заснова на неопределено време, а работниот однос на определено време е исклучок. Бидејќи исклучоците се применуваат и толкуваат рестриктивно (само кога се дозволени), таму каде што нема услови за постоење на работен однос на определено време постои работен однос на неопределено време. Ако работниот однос на определено време излезе од законските рамки, ќе завладее правило. Значи, работен однос на неопределено време.

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) \_\_\_\_\_ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>12</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Член 10

Работникот \_\_\_\_\_ работните задачи ги извршува во \_\_\_\_\_ седиштето на Работодавачот.

Член 11

Работникот има права и обврски од работниот однос како работник кој има склучено договор за вработување на неопределено време.

Член 12

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

Член 13

Работникот заснова работен однос со полно работно време (или пократко работно време)..

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 14

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во \_\_\_\_\_ часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

Член 15

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и \_\_\_\_\_

<sup>12</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 16

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

Член 17

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 18

Работникот има право на годишен одмор во траење од \_\_\_\_\_ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

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

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

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

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 19

Регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основницата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

Со колективен договор на ниво на дејност или 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 исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

#### Член 20

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

#### Член 21

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

#### Член 22

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

#### Член 23

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

#### Член 24

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

#### Член 25

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

#### Член 26

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

Член 27

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Работник;

Работодавач;

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

М П

Според член 47 од ЗРО насловен како:

**Сезонска работа**

**Член 47**

„(1) Сезонската работа е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди - сезони, која не надминува осум месеци во период од 12 последователни месеци.

(2) Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(3) Според ставот (2) на овој член пресметаните работни денови се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа. При што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца“.

Според член 22, став 6 од ЗРО:

„По исклучок од ставот (1) точка 1 на овој член, за вршење на сезонска работа може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но најмногу до 90 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување“.

Тоа значи дека за засновање на работен однос за вршење сезонска работа за период повеќе од 90 дена мора работодавачот потребата да ја огласи на јавен оглас.

#### Образец 4

### Договор за вработување на определено време за вршење на сезонски работи, без јавно огласување до 90 дена, или со јавен оглас најмногу 8 месеци во периодот од 12 последователни месеци

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 22 став 3 и 5, 28 и 47 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 –(пречистен текст), и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач), Работодавачот \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и Работникот \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

### Договор за вработување на определено време за вршење сезонски работи

#### Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос меѓу Работникот и Работодавачот што се воспоставуваат со склучување на Договорот за вработување на определено време за вршење на сезонски работи, (без јавно огласување, најмногу до 90 дена, со посредство на службата надлежна за посредување при вработување или со јавен оглас најмногу 8 месеци во периодот од 12 последователни месеци

(во понатамошниот текст: Договор).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

Ако одредбите од овој Договор делумно ги одредува содржината на законот, Колективен договор или општ акт на Работодавачот тие одредби се составен дел на овој Договор и го дополнуваат и непосредно се применуваат

Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

#### Член 2

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за време од \_\_\_\_\_ месеци и ќе трае од \_\_\_\_\_ година, до \_\_\_\_\_ година.

#### Член 3

Работникот ќе ги врши работите и работните задачи според описот на работата во Актот за систематизација кај Работодавачот и тоа:

\_\_\_\_\_, (ако има таков акт).

Работникот ќе ги врши сезонските работи: жетва, сетва, берба, косење, преработка на шеќерна репка, сообраќај, работа на одредени проекти, во филмската продукција, ТВ серии, на естрада испитување на јавното мислење и сл.

Член 4

По истекот на рокот од член 2 на овој Договор \_\_\_\_\_, престанува важноста на Договорот за вработување склучен на определено време, за што работникот – договарамот писмено навремено ќе биде известен.

Член 5

Работниот однос се заснова на **определено време**.

Член 6

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

Член 7

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.

Член 8

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) \_\_\_\_\_ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>13</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Член 9

Работникот \_\_\_\_\_ работните задачи ги извршува во \_\_\_\_\_ седиштето на Работодавачот.

Член 10

Работникот има права и обврски од работниот однос како работник кој има склучено договор за вработување на неопределено време.

Член 11

<sup>13</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

#### Член 12

Работникот заснова работен однос со полно работно време (или пократко работно време)..

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзува во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

#### Член 13

Работникот е должен на барање на Работодавачот да врши работи преку полното работно време (прекувремена работа).

Работникот кој поради прераспоредување на работното време во календарската година поминал повеќе работни часа на работа отколку што е тоа одредено за работата со полно работно време, може да бара, одработените часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

Пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот.

#### Член 14

За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во \_\_\_\_\_ часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

#### Член 15

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно Општиот колективен одоговор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

#### Член 16

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

#### Член 17

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Член 18

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

Работникот има право на годишен одмор во траење од \_\_\_\_\_ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

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

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

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

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Член 19

Работникот има право на 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 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 исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 20

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Член 21

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, работникот е согласен и должен да ги извршува

обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 22

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 23

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 24

Овој Договор за вработување престанува да важи и под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 25

За правата, обврските и одговорностите што не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 26

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

---

Член 27

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

Работодавач:

М П

**Пример 2:**

**Иstek на договорот за вработување на определено време** (член 62 т.1 и член 64 од Законот за работните односи)

**НАЗИВ НА РАБОТОДАВАЧОТ И АДРЕСА:** \_\_\_\_\_

**МЕСТО:** \_\_\_\_\_

**БРОЈ:** \_\_\_\_\_

**ДАТУМ:** \_\_\_\_\_ година

Врз основа на член 62 т.1 и член 64 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр.167/05 – (пречистен текст) и Правилникот за работа (актот на работодавачот) број: \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ се раскинува работниот однос и се донесува следново:

**РЕШЕНИЕ бр.** \_\_\_\_\_

За престанување на важноста на Договорот за вработување и за престанок на работниот однос

\_\_\_\_\_ (име и презиме на работникот \_\_\_\_\_ со адреса \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (вид и степен на стручна подготовка) \_\_\_\_\_ на работно место: \_\_\_\_\_ (назив на работното место) \_\_\_\_\_ вработен од: \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

година

му престанува работниот однос на ден \_\_\_\_\_ година.

**Образложение:**

На работникот му престанува работниот однос од следниве причини:

**Иstek на договорот за вработување на определено време** (член 62 т.1 и член 64 од Законот за работните односи).

Годишниот одмор за претходната година потполно е искористен.

Се задолжува работникот материјално и финансиски да се раздолжи кај надлежните служби на Работодавачот.

Ова решение е конечно.

Решението мора да се врати лично на работникот во просториите на Работодавачот, односно на адресата на живелиштето или престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

**Правна поука:**

Работникот е должен наредниот ден од денот на приемот на Решението писмено да го извести Работодавачот, ако во случај на спор истиот реши да го решава пред Мировен совет во смисла на член 182 од Законот за работните односи.

Работникот е должен да се пријави во Агенцијата за вработување поради остварување на законски права.

Решението е составено во два примерока од кои секоја договорна страна задржува по еден примерок.

Во случај на спор наделжен е Основниот суд во \_\_\_\_\_ .

Решението лично го примив и прочитав на ден: \_\_\_\_\_  
година.

Работник:

Работодавач:

М.П

### 3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа

Во овој дел од трудот се анализираат моделите на ангажирање на работниците во работниот процес кај работодавачите преку формите на договорите за вработување и нивната содржина т.н. **договор за вработување со пробна работа; договор за вработување со приправник, и договор за волонтерски стаж.**

Предноста на пробната работа е во тоа што, ако работникот не задоволува, работодавачот не е во обврска да склучи договор за вработување и има можност да провери и изврши избор од другу кандидати.

Пробната работа е работен однос со посебни карактеристики. Тоа е облик на проверување на стручните и другите работни способности и услов за засновање работен однос. Работникот кој склучил договор за вработување со пробна работа, за време на работата треба да покаже дека има потребни способности. Проверката се врши нè пред, туку по засновањето на работниот однос. *Работникот условно заснова работен однос.* Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос. Доколку се покаже дека работникот неуспешно ја завршил пробната работа работодавачот, по изминување на пробната работа, може да го откаже договорот за вработување и на работникот ќе му престане работниот однос.<sup>14</sup>

На склучување на договор за вработување со пробна работа инсистираат работодавачите, бидејќи се соочуваат со лица чии работни и стручни способности не ги познаваат. Но, на склучување на договор за вработување со пробна работа може да инсистира и работникот, а тој тоа го прави кога не е сигурен дали ќе ги совлада предизвиците и искушенијата на новата работа.

---

<sup>14</sup> Според член 60 од ЗРО.

Пробна работа

„(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договараат за пробна работа.

(2) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од шест месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

(3) За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена.

(4) Работодавачот може договорот за вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа.

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

(6) Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

Бидејќи со пробната работа се испитува работната и стручната способност на работникот, овој услов не може да се примени кај приправиците. Приправникот е лице кое прв пат се соочува со работата (прв пат засновува работен однос) да би се оспособил за работа по школувањето. Тој нема соодветна работна и стручна способност, треба да ја стекне преку приправничкиот стаж. Бидејќи не располага со она што би можело да биде предмет на пробната работа, работодавачот не може со приправник да договори пробна работа.

При засновувањето на работниот однос со нов работник на сите работни места може да се договори пробна работа, согласно актот за организација и систематизација на работодавачот. Не би требало да се предвидува пробна работа за директори/управители и менаџери/раководители бидејќи за нивните работни и стручни способности постојат други критериуми.

Во договорот за вработување, покрај сите права и обврски од работен однос, се утврдува и висината на платата и времетраењето на пробната работа.

Пробната работа може да трае најдолго шест месеци. Горната граница е законски одредена, а долната граница не е законски одредена. Траењето на пробната работа е регулирано со членот 9 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија. Така, траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- За работи од I до III група сложеност, до два месеци;
- За работи од IV до V група сложеност, до четири месеци;
- За работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го уредува работодавачот.

Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и друго).

Директорот/управителот, претседателот на управниот одбор/главниот извршен директор треба да формира комисија за следење на извршувањето на работата на работникот во текот на пробната работа. Пожелно е членовите на комисијата да имаат барем ист степен на стручна спрема како и работникот. Комисијата ќе достави до директорот мислење за резултатите од пробната работа, најдоцна во рок пред истекот на пробната работа.

Отказ на договорот за вработување со пробна работа можат да дадат и работодавачот и работникот.

Врз основа на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може (тоа и ќе го направи) по изминување на рокот на пробната работа да го откаже договорот за вработување. Тоа значи дека работникот за време на пробната работа не покажал доволно стручни и други работни способности, и затоа ќе му престане работниот однос со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Беше спомнато дека работниот однос со пробна работа е заснован условно. До престанок на работниот однос доаѓа *ex lege* со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Тоа е рок на договорно траење на пробната работа. Со истекот на тој рок, овој поседбен облик на работен однос престанува и кога работникот ќе продолжи со работа добива дефинитивен статус.

Ако работникот успешно ја завршил пробната работа, работодавачот (работниот однос опстојува, останува) ќе склучи со работникот нов договор за вработување, иако во законот нема изрична одредба за тоа. Во што друго е смислата на пробната работа?

Може да се случи работникот да не е задоволен од условите, статусот и воопшто од пробната работа (од работодавачот). Законот предвидува работникот да може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од само три работни дена.

Изјавата за откажување на договорот за вработување (отказниот акт) од страна на работникот може да ја даде за сето време на пробната работа, од првиот до последниот ден. Со изјавата за откажување на договор за вработување со пробна работа од страна на работникот во последните денови од истекот, може да се избегне непријатната ситуација за неуспешно завршената пробна работа, кога работникот тоа ќе го почувствува.

## Образец 5

### Пример 1

#### Договор за вработување со пробна работа

Врз основа на член 28 и 60 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр.167/05 – (пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач), **Работодавачот** \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. „\_\_\_\_\_“ застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и **Работникот** \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. „\_\_\_\_\_“ ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

#### Договор за вработување (работен однос) со пробна работа

БР: \_\_\_\_\_

1. Работникот ќе ги извршува следните работи и работни задачи предвидени за работното место \_\_\_\_\_ (да се опишат ако има Правилник за организација и систематизација на Работодавачот):

\_\_\_\_\_

2. Работникот е должен да стапи на работа на \_\_\_\_\_ година

3. Работникот заснова работен однос на

1) *неопределено време*

2) *определено време од \_\_\_\_\_ до година*

5. Работникот заснова работен однос со полно работно време.

6. Работникот ќе ја врши работата во седиштето на Работодавачот.

7. Пробната работа трае \_\_\_\_\_ месеци (ако е договорена) и за време на пробната работа договорните страни можат да го откажат Договорот на начин предвиден со Законот за работните односи (член 60, став 5 и 6).

8. Работодавачот се обврзува пред стапувањето на работникот на работа, на датумот на потпишувањето на договорот за вработување да го пријави работникот во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

9. Платата на работникот е составена од основна плата, дел од платата за работната успешност и додатоците.

Основната плата изнесува \_\_\_\_\_, а делот од платата за работната успешност и додатоците се определуваат според условите определени со Колективен договор.

10. Полното работно време изнесува 8 часа дневно или 40 часа неделно.

11. За време на дневното работно време работникот има право на пауза во траење од 30 минути, во времето од \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ часот.

12. Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во случаи утврдени со Колективен договор и со актот на Работодавачот.

13. Работникот има право на годишен одмор во траење од \_\_\_\_\_ работни дена. Траењето и распоредот на користење на годишниот одмор се определува според критериумите утврдени со Колективен договор и со актот на Работодавачот.

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако: во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

14. Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот што на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

---

15. Работодавачот се обврзува да обезбеди услови за безбедност и здравје при работата на работникот, согласно законските прописи и пропишаните мерки и нормативи за заштита, а работникот е должен да се придржува кон нив.

16. Работникот и Работодавачот можат да го откажат овој договор, во случаи, под услови и од причини определени со Закон и Колективен договор кај Работодавачот.

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

18. Врз основ на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може, по изминувањето на пробната работа (со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување), да го откаже договорот за вработување, ако работникот за време на пробната работа не покажал доволно стручни и други работни способности.

19. Ако работникот успешно ја заврши пробната работа, Работодавачот се обврзува со Работникот да склучи нов договор за вработување.

20. Договорот е склучен во 5 (пет) еднообразни примероци, од кои по склучувањето (потпишувањето) на овој Договор на денот на неговото потпишување, 2 (два) примерока му се врачуваат на работникот, а другите примероци остануваат кај Работодавачот, кој ги чува во своите работни простории.

Работник:

Работодавач:

МП

## Пример 2

### Отказ на Договорот за вработување поради неуспешно завршена пробна работа – член 60, став 4 и 99, став 2 од Законот за работни односи

НАЗИВ НА РАБОТОДАВАЧОТ \_\_\_\_\_

МЕСТО \_\_\_\_\_

БРОЈ \_\_\_\_\_

ДАТУМ: \_\_\_\_\_ година

Врз основа на член 60, став 4 и 99, став 2 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр.167/05 – (пречистен текст), член \_\_\_\_\_ (да се наведе општиот акт), на ден \_\_\_\_\_ година го донесувам следното

### Решение

1. СЕ ОТКАЖУВА Договорот за вработување на работникот \_\_\_\_\_ (име и презиме), поради неуспешно завршената пробна работа по изминувањето на рокот за пробна работа од \_\_\_\_\_ месеци.
2. Работниот однос престанува со денот на врачувањето на ова Решение.

### Образложение

Врз основа на резултатите од спроведеното оценување и мислењето на раководниот работник/Комисијата за оценување на работата на работникот за време на пробната работа, оцени дека неуспешно ја завршил пробната работа, поради што е одлучено да му престане работниот однос.

**Правна поука:** Против ова Решение работникот има право на приговор во рок од 8 дена од денот на добивањето на Решението до \_\_\_\_\_ (наведи надлежен орган).

Приговорот го одлага извршувањето на ова Решение.

Работник

Работодавач;

МП

#### 4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос)

Договор за вработување со приправник се склучува со лице: кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);

- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.<sup>15</sup>

Не е доволно да се каже: приправник е лице кое прв пат засновува работен однос. Се работи за лице кое прв пат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование. Приправниците се, по правило, млади школувани луѓе, кои по завршувањето на школувањето треба да се оспособат (подготват) за самостојна работа во струката. Но, приправник може да биде и повозрасно лице, ако стекне школска спрема за занимање со кое порано не се занимавал. И нему, како и на помладиот човек му е потребно да се оспособи за работа во новата струка, бидејќи, за него тоа е прво вработување во струката за која стекнал школска спрема. Суштината на приправничкиот стаж е оспособување на лице кое се стекнало со школска спрема, за самостојна работа во струката. Школската спрема не е доволна. Таа е неопходна образовна подлога, но знаењето, вештината и способноста за успешно извршување на работата во струката се стекнува со практична работа. На пример, некое лице е во работен однос со средна стручна спрема. За време на работниот век, подоцна, тоа лице се стекне со висока школска спрема (заврши правен факултет или друг) и тоа лице, иако има работен стаж, нема потребно работно искуство за самостојно вршење на работата од работниот однос за соодветната струка со високо образование. Тоа лице мора (треба) да помине низ приправничкиот стаж за да се оспособи за самостојно вршење на работата.

Според член 56 од ЗРО:

**„(1) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на**

---

<sup>15</sup> Види член 56 став 1 од ЗРО.

Во ставот 2 од истиот член законодавачот го регулира и статусот на чиракот. „Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионално оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

**своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос“.**

Според член 57 од ЗРО:

**Траење на приправничкиот стаж**

**Член 57**

**„(1) Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено.**

**(2) Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеца.**

**(3) Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор.**

**(4) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење“.**

Ако приправничкиот стаж е успешен, работодавачот по престанокот на приправничкиот работен однос може со истото лице да заснова редовен работен однос. Тоа, по правило, работодавачот и го прави, бидејќи има потреба за нов работник (да нема, не би го вршел оспособувањето на приправникот). Но, да сме на јасно, работодавачот нема обврска оспособениот приправник да го прими во работен однос. Може да се определи за оспособување на нов приправник, во потрага за подобар, поспособен, понадарен работник. На поранешниот приправник, ќе му престане работниот однос, но со стажирањето веќе е оспособен за работа и го исполнил условот да се вработи (некаде на друго место) како работник во структурата, а не приправник.

Според Законот за работните односи:

**Изведување на приправничкиот стаж**

**Член 58**

**„(1) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.**

**(2) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програма и начин на следење и оценување на приправничкиот стаж.**

**(3) На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж“.**

Според член 10 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ: **„начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со закон не е поинаку решено“.**

Со посебен колективен договор на ниво на гранка односно оддел ова прашање, обично се (е) регулира на следниот начин.

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење, врз основа на степенот на образование, доколку со друг закон не е поинаку решено:

- за работите од IV и V група на сложеност, најмногу 3, 4, 5, или 6 месеци;
- за работите од VI до IX група на сложеност, најмногу 6, 9 до 12 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според програма која ја подготвува работодавачот. Менторот кој ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување на приправникот се утврдува начинот на извршување на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може, врз основа на предлог на менторот да се скрати, но не помалку од една половина од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.<sup>16</sup>

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое приправникот се оспособува. Комисијата за приправнички испит е составена од најмалку три члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и три години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15 дена, а не подолг од 45 дена. Доколку приправникот и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

Од последната реченица произлегува заклучок дека потписниците на гранскиот колективен договор се одлучиле на приправникот кој го положил приправничкиот испит да не му престане работниот однос, туку работодавачот да го задржи на работа и со него да склучи нов договор за вработување, сега (не како договор за вработување како приправник, кој престанал да важи) како работник на определено или неопределено време.

Истакнавме дека, приправништвото, како услов за работа, може да биде одредено со закон, колективен договор или правилник за организација и систематизација. Со закон е одредено, на пример: за адвокатски приправник,<sup>17</sup> лекари, стоматолози, фармацевти, вработените во органите на државната управа и слично. Со правилникот за организација и систематизација, обично, приправништвото се одредува за посложени работи, а тие се идентификуваат по критериумот на стручната спрема. Порано, приправништвото беше услов за работа за сите лица со висока, виша или средна стручна спрема.

Значи, Законот за работните односи не одредува на кој начин се изведува и оценува успешноста на работникот за време на приправничкиот стаж. За време на траењето на приправничкиот стаж, Законот бара, работодавачот на приправникот, според програмата, да му обезбеди оспособување за самостојно

---

<sup>16</sup> Законот за работните односи вели „но најмногу до една третина од првобитно определеното траење“. Значи, некои колективни договори на ниво на дејност тоа прашање го регулираат поповолно за приправникот, отколку што го определува Законот. Се користи членот 12, ставот 3 од ЗРО..

<sup>17</sup> Во членот 7, став 2 од Законот за адвокатурата, стои дека „адвокатот може да вработува други адвокати, адвокатски стручни соработници, адвокатски приправници... Понатаму, во членот 27 се вели: „адвокатски приправник може стручно да се оспособува заради стекнување услови за полагање на правосуден испит и самостојно вршење на адвокатска дејност и без засновање работен однос“.

**Значи, имаме lex specialis кој отстапува од lex generalis и адвокатскиот приправник е вработен кај адвокатот, без договор за вработување – не е во работен однос и не ги ужива правата од работен однос, пред се нема плата и други примања...**

вршење на работата. Работодавачот кој има предвидено склучување на договори за вработување со лица – приправници, должен е да има програма.

Програмата за оспособување треба да биде изготвена од стручни лица и нејзината реализација да биде доверена на едукатори, односно искусни работници со педагошко искуство. Упаствата, советите, забелешките, мотивацијата, демонстрирање на работните операции или на друг начин, тој помага на приправникот да ја совлада програмата за обука. Тој ја следи работата на приправникот и ја контролира реализацијата на програмата за обука. Квалитетот на едукаторот е предуслов за успешна обука на приправникот. Неговата улога е менторска. Корисно е приправникот, за време на приправничкиот стаж, да води дневник на работа. Успешноста на обуката зависи од ефективната работа, а не од должината на приправничкиот статус.

Со престанокот на приправничкиот стаж, престанува и приправничкиот работен однос.

Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следењето и оценувањето на приправничкиот стаж.<sup>18</sup>

На пример, приправничкиот стаж за адвокатски приправник трае две години. Според Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство, приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието: за работите од IV и V степен на стручна наобразба

---

<sup>18</sup> Во Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, за приправничкиот стаж има само еден член (10) во кој се вели „Начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со друг закон не е поинаку решено“. Значи, одговорот треба да го бараме таму, доколку со друг закон поинаку не е решено.

На пример, со Колективен договор на ниво на работодавач, на една голема компанија во Македонија, тоа прашање е регулирано на следниот начин:

„ На сите стручни работи, независно од условите на име работно искуство, освен за работи со посебни овластувања и одговорности, директорот може да заснова работен однос со приправник кој има најмалку III степен на стручна спрема, на неопределено или определено време, под услови утврдени со Закон, колективен договор на ниво на дејност и на ниво на работодавач.

Приправничкиот стаж трае 12 месеци за лица со висока стручна спрема, девет месеци за виша стручна спрема и шест месеци за лица со средна стручна спрема (III и IV степен на стручна спрема).

За времетраењето на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот.

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, кој што е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит се полага пред комисија кој ја формира директорот или лице овластено од него.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно определеното траење, доколку овластеното лице кој ја прати неговата работа оцени дека приправникот е оспособен за самостојна работа во структурата. На приправникот кој не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос.

Приправникот кој засновал работен однос на определено време го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на рокот на кој засновал работен однос.

Директорот донесува Програма за обука на приправници и начинот на следењето и оценување на приправниците за време на траењето на приправничкиот стаж, во склад со колективен договор на ниво на дејност.

Со Програмата од став 1 на овој член се утврдува содржината на обуката, време траењето на обуката за поедини работи, лицата кои го пратат оспособувањето на приправникот, начинот на известување за неговата работа и сл“.

најмногу 3 месеци; за работите од VI степен на стручна наобразба најмногу 5 месеци; за работите над VI степен на стручна наобразба најмногу 6 месеци;

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит. Испитот е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.<sup>19</sup> Испитот треба да се доверува на стручна комисија (како што беше порано регулирана) составена од членови кои имаат најмалку ист степен на стручна спрема како и приправникот. Сега тоа може да биде така или онака, како е утврдено со колективниот договор на ниво на дејност, колективниот договор на ниво на работодавач и правилниците за организација и систематизација.

Законот за работните односи со член 59, внесува една императивна одредба за работодавачот, дека **„за времетраењето на приправничкиот стаж не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно закон“**.<sup>20</sup>

На крајот, да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос. Правото на плата е приспособено спрема карактерот на работата (таа се извршува заради оспособување на работникот, а не за стекнување на профит). Висината на платата не може да биде помала од 40% од основната плата на работното место за кое се оспособува. Со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, во членот 30 е регулирано дека **„за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува“**.

Или, според ОКДЈС, **„за време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од основната плата за работното место за кое се оспособува“** (член 25). Покрај тоа, **„на работникот приправник му припаѓаат надоместоци и додатоци на плата за работното место за кое се оспособува“** (член 25, став 2). Одредбата од став 2 недостасува во ОКДПС). Тоа значи, дека приправникот во потполност е изедначен во поглед на платата, надоместоците и додатоците на плата како и другите работници, со одреден процент на намалување.

Другите права од работен однос, за приправникот по ништо не се разликуваат од правата за другите (искусните) работници. Се работи, на пример, за работното време, одморите, отсуствата, заштитата при работа, додатоци на плата, други примања, право на надомест на штета и др.

---

<sup>19</sup> Види член 58, ЗРО, „Изведување на приправничкиот стаж“

<sup>20</sup> Види член 59, ЗРО.

## Образец 6

### Договор за приправнички работен однос – член 56, 57, 58 и 59 од Законот за работните односи

Врз основа на член 28, 56, 57, 58 и 59 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 – (пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка односно оддел и поединечен на ниво на Работодавач), Работодавачот \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и Работникот - приправник \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

### Договор за приправнички работен однос – договор за вработување на приправник бр.....

Склучен на ден \_\_\_\_\_ година

#### Член 1

Работодавачот и Работникот – приправник, со овој Договор засноваат приправнички работен однос.

#### Член 2

Работникот заснова работен однос заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос соодветна на видот и степенот на своето стручно образование.

Работникот ќе го изведува приправничкиот стаж извршувајќи ги работите предвидени за работното место \_\_\_\_\_ (да се наведат работите кои ќе ги извршува приправникот), според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>21</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

#### Член 3

Работите доверени со овој Договор приправникот ќе ги извршува во седиштето на Работодавачот во \_\_\_\_\_.

<sup>21</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 од ЗРО, во врска член 5, став 1, точка 7 од ЗРО).

#### Член 4

Работникот - приправник е должен да стапи на работа на \_\_\_\_\_ година.

#### Член 5

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

#### Член 6

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 16 часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

#### Член 7

За време на дневното работно време Работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, која започнува во \_\_\_\_\_ часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

#### Член 8

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува \_\_\_\_\_ денари (не помалку од 40% од основната плата на работното место за кое се оспособува (согласно *посебен колективен договор на ниво на гранка односно оддел и поединечен на ниво на Работодавач*).

#### Член 9

Приправникот има право на 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 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 исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

#### Член 10

Приправничкиот стаж трае (во зависност од степенот на образованието, доколку со посебен закон не е поинаку решено):

- за работите од IV и V на сложеност, најмногу 3, 4, 5, или 6 месеци;
- за работите од VI до IX на сложеност, најмногу 6, 9 до 12 месеци.

#### Член 11

Работникот – приправник се оспособува со менторска поддршка на \_\_\_\_\_ (име и презиме).

Приправничкиот стаж се изведува според програма што ја подготвува работодавачот. Менторот кој ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Приправничкиот стаж може, врз основа на предлог на менторот, да се скрати, но не помалку од една половина од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.<sup>22</sup>

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое приправникот се оспособува. Комисијата за приправнички испит е составена од најмалку три члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и три години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

#### Член 12

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15 дена, а не подолг од 45 дена. Доколку приправникот и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

#### Член 13

На приправникот кој го положил приправничкиот испит не му престанува работниот однос, туку работодавачот го задржува на работа и со него склучува нов договор за вработување, (не како договор за вработување како приправник, кој престанал да важи) како работник на определено или неопределено време.<sup>23</sup>

#### Член 14

Работникот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец.<sup>24</sup>

#### Член 15

Со стапувањето на работа врз основа на овој Договор, Работникот – приправник ги стекнува сите права и ги презема сите обврски и одговорности утврдени со закон и колективен договор.

#### Член 16

---

<sup>22</sup> Законот за работните односи вели „но најмногу до една третина од првобитно определеното траење“. Значи, некои колективни договори на ниво на дејност тоа прашање го регулираат поповолно за приправникот, отколку што го определува Законот. Се користи членот 12, ставот 3 од ЗРО..

<sup>23</sup> Ако приправничкиот стаж е успешен, работодавачот по престанокот на приправничкиот работен однос може со истото лице да заснова редовен работен однос. Тоа, по правило, работодавачот и го прави, бидејќи има потреба за нов работник (да нема, не би вршел оспособување на приправникот). Но, да сме на јасно, работодавачот нема обврска оспособениот приправник да го прими во работен однос. Може да се определи за оспособување на нов приправник, во потрага за подобар, поспособен, понадарен работник. На поранешниот приправник, ќе му престане работниот однос, но со стажирањето веќе е оспособен за работа и го исполнил условот да се вработи (некаде на друго место) како работник во струката, а не приправник. Тоа треба прецизно да биде регулирано во договорот.

<sup>24</sup> Стекнувањето на право на годишен одмор, правото на пропорционален дел од годишниот одмор, користењето на годишниот одмор и друго во врска со годишниот одмор, се утврдуваат согласно членовите 139 – 145 од ЗРО, во зависност од траењето на приправничкиот стаж и член 40 од ОКДПС.

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 17

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 18

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 19

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 20

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 21

Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, што на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

---

Член 22

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

Работодавач:

\_\_\_\_\_

М П

-----

## 5. Волонтерски стаж

Волонтерскиот стаж, како посебен услов за плагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон,<sup>25</sup> треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот.

За волонтерот се применуваат одредбите од Законот за работните односи за: траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

Договорот за изведување на волонтерскиот стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот (член 61 од ЗРО).<sup>26</sup>

Волонтерскиот стаж, волонтерот мора да го помине, бидејќи, согласно Законот за работните односи, тој е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, без кој стаж волонтерот не би можел (нема право) да го полага соодветниот испит или самостојно да врши дејност.

Меѓутоа (да не ги помешаме работите) постои посебен Закон, Законот за волонтерството,<sup>27</sup> со кој Закон се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерството и евиденцијата на волонтерската работа.

Што е тоа волонтерство? Според член 2 од Законот за волонтерството „волонтерството претставува активност од интерес за Република Македонија што придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно

---

<sup>25</sup> На пример, посебен закон е Законот за здравствена заштита (Сл. Весник на РМ бр. 17/97, со сите измени и дополнувања, според кои – да наведеме некои решенија во овој контекст: здравствен работник може самостојно да врши дејност со личен труд за вршење здравствена дејност, ако покрај условите предвидени за работа со личен труд има: соодветна стручна подготовка и положен стручен испит...(член 128). Понатаму, здравствена заштита можат да укажуваат здравствени работници со соодветно стручно образование, завршен приправнички стаж, положен стручен испит и лиценца за работа..(прво иде приправничкиот стаж, потоа стручниот испит, па лиценцата за работа – член 144) . Здравствени работници се лица со високо, више и средно насочено образование од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата (член 145). Здравствените работници можат самостојно да укажуваат здравствена заштита по завршувањето на приправничкиот стаж, положувањето на стручниот испит, а здравствените работници со високо образование по добивањето на лиценцата за работа (член 146).

И сега најбитното за нас, за да го разбереме волонтерскиот стаж и разликуваме од приправничкиот стаж и волонтерството, според Законот за работните односи. Во членот 147 од Законот за здравствената заштита стои: „здравствените организации и здравствените работници кои самостојно вршат здравствена дејност со личен труд, можат да примаат здравствени работници приправници на определено време (само на определено време) заради стручно оспособување 1. за самостојно вршење на работите и задачите и 2. полагање на стручен испит (волонтери). Заградата ги објаснува разликите.

<sup>26</sup> Види член 61, ЗРО.

<sup>27</sup> Закон за волонтерството, Сл. Весник на Р.Македонија бр.85 од 09.07.2007 година.

вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество“. Понатаму, во членот 3, од Законот под волонтерство се подразбира:

- доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во корист на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работните односи.

Според Законот за работните односи, волонтерскиот стаж е услов за полагање стручен испит или за самостојно вршење на дејност...

Со членот 4, Законот за волонтерството, уште еднаш појаснува дека „волонтер е физичко лице кое дава услуги, вештини и знаења во корист на други лица, органи, организации и други институции, на доброволна основа и без финасиска или друга лична добивка.<sup>28</sup>

Да резимираме.

1. **Волонтерскиот стаж**, е посебен услов за полагање стручен испит (стручно оспособување за самостојно вршење на работите и задачите) или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, и треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. Волонтерот за време на приправничкиот (волонтерскиот стаж) не е во работен однос, нема плата). Всушност се работи за *волонтерско приправништво*.

**2. Приправнички стаж**- Договор за вработување со приправник се склучува со лице:

- кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.

Да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос.

**3. Под волонтерство** се подразбира:

- доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во корист на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.

Со овој Закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостојана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

---

<sup>28</sup> Дозволете еден пример за (не) волонтирање: Во весникот Вест од 13 јули 2009 година, прочитав наслов „сакаат кучиња, а нејкат да волонтираат (да помогнат во грижата за кучињата скитници). Се мисли, пред се на невладините организации кои го критикуваат ЈП „Комунална хигиена“, а никој не сака да волонтира во стационарот за кучиња „Вардариште“, во Скопје. Волонтираат пред компјутер, вели авторот на текстот.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работните односи.

## **Образец 7**

### **Договор за волонтерски стаж – член 61 од Законот за работните односи**

Врз основа на член 61 од Законот за работните односи (член \_\_\_\_\_ од посебен закон *lex specialis*) и член \_\_\_\_\_ од актот на Работодавачот, Работодавачот \_\_\_\_\_ (назив и седиште), во понатамошниот текст: Работодавач и Волонтерот \_\_\_\_\_ (име, презиме и адреса), во понатамошниот текст Волонтер, на ден \_\_\_\_\_ година,, склучија

### **Договор за волонтерски стаж**

#### **Член 1**

Работодавачот овозможува, а Волонтерот прифаќа да извршува волонтерски стаж, што е услов за полагање стручен испит (или за самостојно вршење на дејност).

#### **Член 2**

Стручното оспособување Волонтерот ќе го извршува со работа на работното место \_\_\_\_\_ (да се наведат работните задачи), според Програмата која важи за вработените кои се во приправнички работен однос и под стручен надзор на менторот.

#### **Член 3**

Волонтерскиот стаж трае од \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ година

#### **Член 4**

Волонтерот е должен совесно да ги извршува работните обврски и внимателно да учи, да води дневник за работата, да се придржува на работното време и работната дисциплина.

#### **Член 5**

Работодавачот е согласен на Волонтерот за работата во процесот на стручното усовршувањето и оспособување (за време на волонтерскиот стаж) му исплатува износ од \_\_\_\_\_ денари (станува збор за паричен надомест и други примања – надомест на трошоци за превоз и исхрана, утврдени со посебен закон и општ акт на Работодавачот.

#### **Член 6**

Работодавачот е должен на Волонтерот да му обезбеди заштита при работа, што ја уживаат вработените при извршувањето на истите работни задачи.

Волонтерот е должен да се придржува на заштитните мерки и да се служи со средствата за заштита.

#### **Член 7**

Работата по овој Договор престанува по истекот на волонтерскиот стаж – рокот за стручното усовршувањето и оспособување.

#### **Член 8**

Волонтерот е осигуран за случај на инвалидност како последица од повреда на работа или професионална болест.

Член 9

За волонтерот се применуваат одредбите од Законот за работните односи за:

- траењето и изведувањето на приправничкиот стаж;
- за ограничување на работното време;
- дневната пауза и одморите;
- одговорноста за обесштетување, како и обезбедување на заштита при работа, во согласност со закон.

Член 10

Копија од овој договор во рок од три дена од потпишувањето, Работодавачот ќе достави до инспекцијата на трудот.

Член 11

Овој Договор е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на Работодавачот каде што работи Работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Волонтер:

Работодавач:

## 6. Договор за вработување со неполно работно време

Овој вид работен однос е специфичен по неполното работно време, кое е пократко од полното работно време кај работодавачот. Работниот однос може да се заснова за работа со неполно работно време на неопределено и определено време.

Полното работно време изнесува 40 часа неделно, а не помалку од 36 часа неделно, ако со закон или друг пропис во согласност со закон, или со колективен договор не е определено полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно. Тоа е случај за работни места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања.<sup>29</sup>

Причината за неполното работно време е недоволниот обем на работа. Работа има, но обемот не е толку голем за да има потреба од остварување на полно работно време, затоа работодавачот се одлучува да заснова работен однос со работник кој ќе работи со неполно работно време. Траењето на неполното работно време зависи од обемот на работата. Затоа може да биде различно, 10, 20, 30 часа неделно.

Работите кои се изршуваат со неполно работно време, како и неговото траење, се утврдуваат со актот за организација и систематизација на работните места. Ако таков акт нема (за помалите работодавачи) тогаш со одлука на овластеното лице кај работодавачот.

Законодавецот не правеше разлика помеѓу „неполно работно време“ и „скратено работно време“. А разлика постои. Кај неполното работно време, работникот работи пократко затоа што обемот на работа е помал од мерките кои одговарат на полното работно време. Кај скратеното работно време (пократко работно време) кое е изедначено со полното работно време (работно време пократко од 40 часа неделно), работа има доволно, но се работи пократко поради тежината на работата, опасноста од повреди и штетните дејства, па затоа таквото работно време се изедначува со полното работно време. Мислам дека законодавецот, со измените на Законот за работните односи правилно постапил, кога го употреби терминот „договор за вработување со неполно работно време“, наместо досегашниот назив на член (и во текстот) 48 „договор за вработување со скратено работно време“.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Член 116, став 4 и 5 од ЗРО.

„(4) Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

(5) Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно“.

<sup>30</sup> Тоа е направено со измените и дополнувања на Законот за работните односи, Службен весник на Р.М. бр. 7-876/1 од 19. Февруари 2013 год.

Во насловот пред член 48 и во членот 48 зборот „скратено“ се заменува со зборот „неполно,“. По ставот (5) се додава нов став (6), кој гласи:

Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тој тие права ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.<sup>31</sup>

Номенклатурата и квалитетот на правата се исти, но квантитетот на правата не е. На пример, работникот кој работи со неполно работно време има право на годишен одмор со минимално траење од 10 работни дена. Повеќе може, помалку не.<sup>32</sup> Работникот со неполно работно време работи помалку (пократко) и поради тоа остварува помал обем на права од работен однос. Бидејќи правата се во кореален однос со обврските, работникот со неполно работно време има и помал обем на обврски. Помалиот обем на права и обврски мора да биде пропорционален на времето проведено на работа. На пример, кој има работно време 20 часа неделно, не може да има плата како да работи 40 часа неделно. Кој има 20 часа неделно, не може да има надомест за време на боледување, како да работи 40 часа неделно. Овие и слични примери се однесуваат на т.н. деливи права, кои можат да се смалуваат пропорционално на времето проведено на работа. Кој работи со полно работно време, ги остварува правата во полна мера. Кој работи со неполно работно време, ги остварува во мера која е сразмерна на должината на неполното работно време. Важи правилото, колку работа – толку права.

Меѓутоа, постојат и неделиви права. Тие не може да се намалуваат сразмерно на обемот на работа, а да не им се наруши суштината. Такви се, на пример, правата кои се однесуваат на заштитата при работа, породилното отсуство (поради бременост, раѓање и родителство), ноќната работа, отсуствата од работа, мирувањетона работниот однос и други. За овие и други неделиви права утврдени со закон, општ акт и договор за вработување, не важи правилото дека неполното работно време го редуцира обемот на правата сразмерно на времето проведено на работа. Тие права остануваа цели и кога работникот работи со неполно работно време.

---

"(6) Работодавачот е должен во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата за вработување на Република Македонија еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд."

<sup>31</sup> Види член 48, став 3, ЗРО.

На пример, работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути, за разлика од работникот кој работи со полно работно време, кој има право на пауза во траење од 30 минути. Тоа значи, работник кој работи помалку од 4 часа дневно нема право на пауза.

<sup>32</sup> Види член 48, став 4, ЗРО.

## Образец 8

### Договор за вработување со неполно работно време

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 48 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 –(пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач), **Работодавачот** \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, „\_\_\_\_\_“ застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и **Работникот** \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

### Договор за вработување со неполно работно време

#### Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување со неполно работно време.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

#### Член 2

Работникот, со Договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тие права ги ќе ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

#### Член 3

Неделивите права не може да се намалуваат сразмерно на обемот на работа, а да не им се наруши суштината. Такви се, на пример, правата кои се однесуваат на заштитата при работа, породилното отсуство (поради бременост, раѓање и родителство), ноќната работа, отсуствата од работа, мирување на работниот однос и други. За овие и други неделиви права утврдени со закон, општ акт и договор за вработување, не важи правилото дека неполното работно време го редуцира обемот на правата сразмерно на времето проведено на работа. Тие права остануваа цели и кога работникот работи со неполно работно време.

#### Член 4

Деливите права, се смалуваат пропорционално на времето проведено на работа. Работникот со неполно работно време, ќе ги остварува правата во мера која е сразмерна на должината на неполното работно време.

#### Член 5

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

#### Член 6

Работниот однос се заснова на **неопределено време**.

#### Член 7

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.<sup>33</sup>

#### Член 8

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) \_\_\_\_\_ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>34</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаи на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здрајето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета<sup>35</sup>.

#### Член 9

Работникот \_\_\_\_\_ работните задачи ги извршува во \_\_\_\_\_ седиштето на Работодавачот.

#### Член 10

<sup>33</sup> „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член13, став 6 од ЗРО).

<sup>34</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

<sup>35</sup> Види член 119 од ЗРО.

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

#### Член 11

Работникот заснова работен однос со неполно работно време (кое изнесува 4, 6 часа дневно (или пократко работно време). Кое изнесува \_\_\_\_ часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во 8,30 часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

#### Член 12

За време на дневното работно време работникот кој работи со неполно работно време има право на пауза во траење од 15 минути (се определува пропорционално на должината на дневното работно време), која започнува во \_\_\_\_\_ часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

#### Член 13

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основна плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година рааботен стаж.

#### Член 14

Работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена (во зависност од тоа колку часа работи дневно, односно неделно).<sup>36</sup>

#### Член 15

Работникот има право на 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 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 исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

---

<sup>36</sup> Да се постапи согласно член 48, став 4, 138 – 145 од ЗРО и член 40 од ОКДПС.

Правото на регрес за годишен одмор работникот ќе го остваруа пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување.

#### Член 16

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место и на Работникот ќе му ја зголеми платата во висина што ќе ја определи во договор со синдикатот.

Трошоците за исхрана може да изнесуваат 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работниците им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

#### Член 17

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена.

Деновите на платениот одмор од ставот (1) на овој член се утврдуваат со колективен договор и по сите основи од ставот (1) на овој член не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена.

Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето, врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

#### Член 18

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

#### Член 19

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

#### Член 20

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

#### Член 21

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работните односи и колективен договор.

Член 22

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 23

Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

---

---

Член 24

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

Работодавач:

М П

## **7. Двоен работен однос - договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи**

Според ЗРО, член 49, насловен како:

**Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи**

„(1) Работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот.

(2) Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

(3) Работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

(4) Обврските на работодавачот и работникот од ставот (2) на овој член се составен дел на договорот за вработување со неполно работно време“.

Законот за работните односи ја предвидува можноста да се склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон. Тука се работи за двоен работен однос.

Во таков случај работникот е должен да се договори со работодавачите за: работното време; начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа.<sup>37</sup>

Работникот кој работи со неполно работно време, по правило, ги остварува правата од работен однос сразмерно на времето поминато на работа. Бидејќи не ги остварува во полн капацитет, законот му дава можност за остатокот на работното време да заснова работен однос со друг работодавач, како би можел, во два работни односи, со два договори за вработување, да оствари полно работно време.

Законот за работните односи експлицитно одредува дека работниот однос кај друг работодавач се заснова за остатокот од работното време, „да се постигне полно работно време“. Законот го употребува терминот „со скратено (со измените, неполно) работно време со повеќе работодавачи“, значи не се двајца, туку и повеќе, за да работникот го постигне полното работно време.

Двојниот работен однос може да биде хомоген или хетероген. Хомоген е ако кај двата работодавачи работниот однос е заснован на определено или

---

<sup>37</sup> Работодавачите треба да се договорот за работното време, начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа, согласно ЗРО и ОКДПС, (но и за правото на регрес за годишен одмор, согласно член 35 од ОКДПС).

неопределено време, односно ако за двата работодавачи важи ист режим на работниот однос. Хетероген е ако кај едниот работодавач работниот однос е заснован на неопределено време, а кај другиот на определено време.

Секој од двата работни односи е самостоен, и настанува, постои и престанува независно од другиот. Но, бидејќи во двата работни односи учествува исто лице во својство на вработен, потребно е да се усогласат почетокот и завршетокот на работното време, користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа и остварувањето на другите неделиви права, кои беа спомнати. Значи, во таа смисла, корисно е (а работникот е должен да се договори) работникот и двата работодавачи да се договорат. Можен е и договор да се изврши концентрација на работното време, и работникот да не работи секојдневно кај двата работодавачи, туку одредени денови. Мозни се повеќе комбинации, на пример, работникот една недела да работи кај едниот, а другата недела кај другиот работодавач.

Исто така, работникот може кај едниот работодавач да извршува едни работни задачи, а кај другиот сосема други.

За овој вид воен работен однос, може да се користи образец бр 8 – Договор за вработување со неполно работно време.

## 8. Дополнително работење

Во поглавјето „IX. Работно време“, Законот за работните односи ја предвидува можноста за склучување на еден друг вид „двоен работен однос“ кој е наречен „**дополнително работење**“.

За разлика од погоре објаснетиот „двоен работен однос“, каде се склучува договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон, кај дополнителното работење е друга ситуација.

Имено, работникот веќе работи со полно работно време кај еден работодавач. По исклучок, Законот дозволува тој да склучи друг и договор за вработување, со скратено (со измените, неполно) работно време со друг работодавач.

Значи, сега работникот има два договори за вработување – двоен работен однос: еден со полно работно време кај еден работодавач, а друг со неполно работно време кај друг работодавач.

Со одредбите на овој член (121 од ЗРО) се уредува една мошне важна установа од трудовоправната област. Имено, станува збор за дополнителна работа. Но, веднаш треба да се нагласи дека оваа институција се разликува од институцијата – дополнително работење поради природна или друга несреќа, како што е предвидено со одредбите на член 119 и 120 од овој Закон. Основната разлика е во тоа што, во случај на дополнителна работа поради природна или друга несреќа, имаме ангажирање на работник кај истиот, поточно, кај неговиот работодавач. Спротивно од овој случај, кај дополнителното работење, како што се предвидува со одредбите на овој член, член 121, имаме случај на вработување на еден работник кај друг работодавач.

Условите за примена на одредбите на овој член се како што следува: работникот работи кај работодавачот со полно работно време; по исклучок, таквиот работник може да се вработи со неполно работно време кај друг работодавач; и на крај, неполното работно време може да трае најмногу 10 часа неделно.

Со одредбите на истиот член, исто така, се предвидува, дека за полноважност на оваа правна работа се бара **согласност на работодавачот** кај кого е вработен работникот со полно работно време.<sup>38</sup>

Во содржината на договорот за вработување со неполно работно време со друг работодавач, задолжителен составен дел е: договорениот начин на остварување на правата и обврските од овој (нов) работен однос, со оглед на

---

<sup>38</sup> Примерите на ваквиот начин на вршење на дополнително работење, во последно време, посебно се забележуваат во образовниот процес. Ова нешто во високото образование, поради фактот што на голем број факултети при државните и приватните универзитети недостигаат професори за покривање на конкретни предмети, во согласност со прописите, поточно, одредбите на Законот за високото образование.

правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.<sup>39</sup>

За да може правно да егзистира дополнителното работење со неполно работно време со друг работодавач потребно е да се исполнети следните законски услови:

- работникот да работи со полно работно време кај еден работодавач – да поседува договор за вработување – да има засновано работен однос со полно работно време;
- договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач може да се склучи, по исклучок (пример, нема таков кадар, е дефицитарен, а е потребен и на друг работодавач;
- таквиот нов договор може да се склучи најмногу за десет часа неделно;
- потребна е претходна согласност на работодавачите каде што работникот работи со полно работно време;
- новиот договор со неполно работно време со друг работодавач престанува да важи во сите случаи предвидени со Законот за работните односи, по изминување на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> За ова да се види образложението за двоен работен однос.

<sup>40</sup> Види член 121, ЗРО, Дополнително работење.

## Образец 9

### Претходна согласност на работодавачите каде што раотникот работи со полно работно

Врз основа на член 121 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ бр.167/05, (пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Правилникот (да се наведе *актот на работодавачот, доколку има*), ДООЕЛ, ДОО, АД \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ја дава следната

### Предходна согласност за дополнително работење

На работниот \_\_\_\_\_ (име и презиме, место на живеење), на работно место \_\_\_\_\_ кој има склучено Договор за вработување на неопределено време, со полно работно време, му се дава согласност да склучи договор за вработување со неполно работно време, кај работодавачот \_\_\_\_\_, а врз основа негово претходно писмено барање заведено под бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ година.

Работникот може да работи кај работодавачот најмногу 10 (десет) часа неделно.

Ова согласност се дава за време од \_\_\_\_\_ месеци, а може да биде повлечена во секое време, ако се оцени дека работникот ги запоставува обврските кон работодавачот каде работникот работи со полно работно време.

Работодавач/овластен  
работник

\_\_\_\_\_  
(управител, менаџер,  
директор)

## Образец 10

### Дополнително работење - договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 28 и 121 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 –(пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Колективниот договор (општ, посебен на ниво на гранка односн оддел и поединечен на ниво на Работодавач), Работодавачот

\_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и

Работникот \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, со

ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на, а по предходна писмена согласност на работодавачот каде работникот работи со полно работно време бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ година, ден \_\_\_\_\_ година го склучија следниот

### Договор за вработување со неполно работно време – дополнително работење

#### Член 1

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување со неполно работно време (дополнително работење).

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу работникот и Работодавачот.

Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

#### Член 2

Работникот, со Договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тие права ги ќе ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

#### Член 3

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

#### Член 4

Работниот однос се заснова за време од \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ или на неопределено време, се додека не биде повлечена согласноста од работодавачот каде работникот работи со полно работно време.

Член 5

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.<sup>41</sup>

Член 6

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (*назив на работното место*) \_\_\_\_\_ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>42</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.

Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со овој Договор, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка и доколку Работодавачот му обезбеди услови за работа.

Работите од ставот 2 на овој член, работникот е должен да ги врши врз основа на *писмен акт* од страна на Работодавачот се додека траат причините, но не подолго од *два месеци*, само во случаи определени во член 8 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена во Договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

Работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаи на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здрајето на луѓето или спречи непоправлива материјална штета.

Член 7

Работникот \_\_\_\_\_ работните задачи ги извршува во \_\_\_\_\_ седиштето на Работодавачот.

Член 8

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законите прописи можат да бидат последица од работата.

Член 9

Работникот заснова работен однос со неполно работно време кое изнесува 2 часа дневно (или пократко работно време).

Неполното работно време изнесува \_\_\_\_\_ часа (најмногу 10 часа) неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Работното време започнува во \_\_\_\_\_ часот, а завршува во \_\_\_\_\_ часот.

Распоредот на работното време го утврдува Работодавачот.

---

<sup>41</sup> „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

<sup>42</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Член 10

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основната плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Член 11

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

Член 12

Работодавачот не организира исхрана за време на работата и нема организиран превоз до и од работното место.

Алтернатива: Работодавачот на свој трошок на работникот организира превоз до и од работното место.

Член 13

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 14

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 15

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 16

Овој Договор за вработување престанува да важи во согласност и под услови утврдени со Законот за работните односи и колективен договор, по изминување на договореното време или ако е повлечена согласноста од работодавачот, каде што е работникот во работен однос со полно работно време.

Член 17

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски

прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 18

Условите за работа на Работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

\_\_\_\_\_

Член 19

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

\_\_\_\_\_

М П

Работодавач:

-----

## 9. Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот

Овој облик на работен однос ја има својата основа во тоа дека работата се извршува во домот на работникот или во просториите по негов избор *што се наоѓаа надвор* од деловните простории на работодавачот.

Работата од работен однос, по правило, се одвива и извршува во просториите на работодавачот. Законот за работните односи допушта работникот да може да работи и во свои простории. Под свои, не треба буквално да се разбере, туку простории што тој ќе ги обезбеди. Тој може да ги обезбеди просториите и како закупувач, во подзакуп или владетел. Битно е просториите да се надвор од деловните простории на работодавачот и работникот економски да ги искористува на легален начин. Тој може работите да ги извршува и во својот дом, во куќа или стан.

Со договорот за вработување за вршење на работите дома треба да се договори начинот на организацијата на работата, надзорот над работата, употребата на средствата за работа и другите права и обврски на работникот и работодавачот.

Работникот и работодавачот можат да се договорат, работникот да ја врши работата која што спаѓа 1) *во дејноста на работодавачот* или 2) *која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот – дома*.

Правата и обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се утврдуваат меѓу работникот и работодавачот со договорот за вработување.

Договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот ги содржи сите елементи на секој договор за вработување, Но, тој треба да содржи и елементи кои овој договор го прават посебен и специфичен. Тоа би биле:

- 1) траењето на работното време според нормативите за работа;
- 2) видот на работата;
- 3) начинот на организирање на работата;
- 4) условите за вршење на работата;
- 5) начинот на вршење надзор над работата на работникот;
- 6) користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома;
- 7) висината на заработувачката и роковите за исплата;
- 8) надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување;
- 9) други права и обврски.

Вака подготвениот и склучен договор за вработување со вршење на работа дома, работодавачот е должен да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> „Ако работодавачот на инспекторот на трудот не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома, законодавачот се заканува со релативно висока глоба

Законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.<sup>44</sup>

#### 1) Траењето на работното време според нормативите на работата

За овој елемент не може да се применат одредбите од законот и колективните договори за работното време, туку тоа се договара според нормативите за работа, во зависност од карактерот и обемот на работа која треба да биде извршена.

#### 2) Видот на работата

Со овој елемент се одредува што ќе биде предмет на работа. Предмет на договорот може да биде: работна операција, производ или услуга. Работните операции се договараат кај фазните технологии. Производите и услугите се финални ефекти на работата. Досегашната практика и искуство зборува дека со договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот обично работите се извршуваат „на сиц“, и неговото евидентирање и вреднување обично се врши „на парче“, односно по единица производ, операција или услуга. Досега овој облик на труд најчесто е користен за: изработка на предмети во домашна работилница; собирање на секундарни суровини; продажба на книги и други публикации; давање услуги на компјутер и друго.

Во иднина, на овој флексибилен облик на труд и работа треба да му се даде поголемо значање од повеќе причини, а особено како начин на ангажирање на способна и сручна работна сила, со помал трошок за работодавачот, а работно ангажирање и егзистенција на невработени лица и цели семејства, посебно во услови на отпуштање од работа, поради рецесијата и други причини.

#### 3) Начинот на организирање на (за) работата

Како работата ќе се извршува се определува со начинот на организирање на работата. Тој се поставува во зависност од предметот на работа, технологијата, условите и средствата за работа, како и бројот на работниците кои ќе учествуваат во процесот на извршување на работата која е договорена помеѓу работникот и работодавачот.

#### 4) Условите за вршење на работата

Овој елемент се одредува во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот. Условите на работа ги наметнува технологијата и тие мора да се обезбедат со хигиенски-технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита. Потенциравме дека, законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

#### 5) Начинот на вршење надзор над работата на работникот

Во врска со кажаното за условите на работа, мора да се обезбеди таков надзор чие вршење треба и мора да се постави така што потребните услови за работа да бидат навистина обезбедени и почитувани.

#### 6) Користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома

---

од 1000 евра за работодавачот – правно лице.

Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот 1 на овој член на одговорното лице во правното лице.

Глоба во износ од 100 до 150 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок од ставот 1 на овој член на работодавач – физичко лице“.

(член 265-а, став 1, точка 2 и став 2 и 3 од истиот член.

<sup>44</sup> За сето погоре елаборирано види член 50, ЗРО, **Договор за вработување со вршење на работа дома.**

Овие елементи се договараат зависно од видот и карактерот на средствата, интензитетот на нивното користење, векот на нивното траење, амортизационата стапка и други елементи од кои зависи вреднувањето на нивната употреба.

Работникот обично работи со свои средства, но може да работи и со средства кои му ги отстапува работодавачот. Режимот на користењето и употребата на средствата и висината на надоместокот за нивната употреба се договараат и за двата случаи. Значи, или во корист на работникот, или во корист на работодавачот, зависно од тоа кој е нивен сопственик, а кој корисник.

#### 7) Висината на заработувачката и роковите за исплата

Во зависност од видот и карактерот на средствата, сложеноста, обемот, квалитетот и други елементи со кои се вреднува работата и одредува потребното време за работа, се одредува и висината на заработката и рокот на исплата. Заработувачката, најчесто, се договара по единица на операција, производ или услуга. Рокот за исплата на заработувачката се одредува така што работникот ја прима најмалку еднаш месечно.

#### 8) Надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување

Во врска со овој специфичен вид на договор, можат да се појават и други трошоци, па затоа и тие треба да се предвидат и утврдат и вреднуваат, кога реално се очекува дека ќе настанат. Тие трошоци може да се однесуваат, на пример, на атести, пакување на стока, транспорт, дистрибуција до потрошувачите и слично.

#### 9) Други права и обврски

Други права и обврски се утврдуваат ако има потреба или интерес да се уредат, што зависи од конкретната работа, односно конкретната ситуација.

### **9.1. Лично или семејно извршување на работите**

Работите предвидени со договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот, работникот ги извршува сам или со членовите на неговото потесно семејство, во име и за сметка на работодавачот.

Кога работите ги извршува сам тогаш работникот лично учествува и во склучувањето и во извршувањето на обврските од договорот. Кога работите ги извршува со членовите на своето потесно семејство, тогаш во склучувањето на договорот учествува повторно сам, а во извршувањето на договорот – заедно со членовите на потесното семејство. Членовите на потесното семејство не се партнери на работодавачот. Негов партнер е работникот, со кој го склучува договорот за вработување. Членовите на потесното семејство можат да бидат само партнери на работникот, доколку ги вклучува во извршувањето на обврските од договорот. Тие, значи, не воспоставуваат директен однос со работодавачот. Од работодавачот не се бара ниту согласност, но пожелно е да биде информиран, бидејќи работодавачот е крајно заинтересиран за квалитетот на работата. Согласноста се подразбира, бидејќи произлегува од самата посебна природа на самиот работен однос.

Членовите на потесното семејство работат за работникот, со кој воспоставуваат интересен правен однос, кој не го тангира работодавачот. Тој не мора да биде формализиран, а може. За тој однос важат прописите од имотните (граѓанските) односи на членовите на семејната заедница. Во правен однос со работодавачот единствено е работникот.

Меѓутоа, сметам дека работодавачот може да пројави интерес дали членовите на потесното семејство на работникот се доволно стручни и обучени за конкретната работа и дали можат да дадат квалитетен производ или услуга, како и самиот работник. Тоа треба да го гарантира работникот со квалитетот на услугата, без разлика кој ја завршил работата, тој самиот или член на потесното семејство. Само тоа го интересира налогодавачот – работодавачот.

Под член на потесното семејство во смисла на извршување на работата надвор (дома) од просториите на работодавачот се сметаат: брачниот другар; децата и нивните брачните другари; родителите; браќата и сестрите на работникот и нивните брачни другари.

## **9.2. Заштита на животната средина**

Работодавачот може да договори работи надвор од своите простории кои не се опасни или штетни по здравјето на работникот и други лица и не ја загрозуваат животната средина. Инспекторот на трудот може на работодавачот да му забрани организирање на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата (член 51 од ЗРО).

Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа дома (член 52 од ЗРО).

## Образец 11

### Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот;

Врз основа на член 1, 13, 14, 15, 50 и 51 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 – (пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Колективниот Договор (општ, посебен на ниво на гранка однос оддел и поединечен на ниво на Работодавач), **Работодавачот**

\_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. \_\_\_\_\_, застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: Работодавач) и

**Работникот** \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_, со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: работник) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

### Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот

#### Член 1

Работодавачот и Работникот, со овој Договор, засноваат работен однос со вршење на работа дома – надвор од деловните простории на Работодавачот.

#### Член 2

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

#### Член 3

Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

#### Член 4

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

#### Член 5

Работниот однос се заснова на **неопределено време**.

#### Член 6

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

#### Член 7

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за работно место (назив на работното место) \_\_\_\_\_ според описот на работа во Актот за систематизација на Работодавачот,<sup>46</sup> кој му беше ставен на увид на работникот пред потпишувањето на Договорот.<sup>47</sup>

Работите од став 1 на овој член ќе се извршуваат \_\_\_\_\_ начин на организирање на работата.

#### Член 8

Работите од член 7 на овој Договор Работникот ќе ги извршува во просториите \_\_\_\_\_ (објект, адреса), што сам ги обезбедува и кои во целост одговараат на природата на работата и еколошките барања за заштита на животната и работната средина каде што се врши работата.

Условите за вршење на работата се одредуваат во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот, кои ги наметнува технологијата и тие мора да се обезбедат со хигиенски – технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита.<sup>48</sup>

#### Член 9

Работите од член 7 на овој Договор Работникот ќе ги извршува сам (или со членовите на неговото потесно семејство), во име и за сметка на Работодавачот.

Членот на неговото потесно семејство не е во правен однос со Работодавачот.

#### Член 10

Работодавачот ќе врши надзор врз работата на Работникот, чие вршење треба и мора да се постави така што потребните услови за работа да бидат навистина обезбедени и почитувани.

#### Член 11

Работникот има право, за користењето и употребата на своите средства за работа дома, на надомест (во зависност од видот и карактерот на средствата, интензитетот на нивното користење, векот на нивното траење, амортизационата стапка и други елементи од кои зависи вреднувањето на нивната употреба) во висина од \_\_\_\_\_ денари).

Алтернатива: Работникот работи со средства \_\_\_\_\_ (да се наведат прецизно) кои му ги отстапува Работодавачот. Режимот за користење и употребата на средствата и висината на надоместокот за нивната употреба изнесува \_\_\_\_\_ (како е договорено).

(И во двата случаи, значи, или во корист на работникот, или во корист на работодавачот, се договара висината на надоместокот за користење и употреба на средствата, во зависност од тоа кој е нивен сопственик, а кој корисник).

<sup>46</sup> Помалите работодавачи (до 50 вработени) немаат обврска со посебен акт да ги определуваат посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место, но таа обврска задолжително ја имаат другите работодавачи (трговски друштва), (види член 19, став 2 ЗРО).

<sup>47</sup> Да се наведат работните операции, производ или услуга (изработка на предмети, собирање на секундарни сировини, продажба на книги, компјутерски услуги и сл.

<sup>48</sup> „Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома“ (член 50 став 6 од ЗРО).

„Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се вршат работите“ (член 51 од ЗРО).

#### Член 12

Работникот има право на надомест на трошоците кои реално се очекуваат дека ќе настанат, како што се: трошоци за атести, пакување на стока, транспорт, дистрибуција до потрошувачите и случно.

#### Член 13

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

#### Член 14

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Распоредот на работното време го утврдува Работникот во договор со Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на корисниците.

Работодавачот се обврзва во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

#### Член 15

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, која се изразува во паричен износ, дел од платата за работна успешност и додатоците, согласно ОКДПС и Колективниот договор на ниво на работодавачот, за соодветното работно место.

Основната плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

На работникот му се исплатува и дел по основ на деловна успешност на Работодавачот, согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот (ако е тоа предвидено).

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец и тоа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

Работната успешност на Работникот се определува /утврдува земајќи ги во предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на работата.

Алтернатива:

Заработувачката за вкупно извршената работа се пресметува по парче (на сиц).

Основната плата на Работникот се утврдува во зависност од условите и часовите за работа, а се пресметува месечно од \_\_\_\_\_ денари по работен час.

#### Член 16

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

#### Член 17

Работникот има право на годишен одмор во траење од \_\_\_\_\_ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот,.

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

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

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

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 18

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот.

Во овие случаи, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот, но најдолго три месеци.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 19

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС<sup>49</sup>,

---

<sup>49</sup> III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

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

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи;

како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 20

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони, ОКДПС, како и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот.

Член 21

Работникот и Работодавачот недвосмислено се договорија и заемно се обврзуваат да ја почитуваат конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување, согласно Законот за работните односи и Колективниот договор на ниво на работодавачот и другите акти на работодавачот, по престанување на работниот однос

Член 22

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работните односи и колективен договор.

Член 23

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи, колективните договори и актите на ниво на Работодавачот, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 24

Условите за работа на работникот се определени со следните општи акти на Работодавачот, кои на работникот му се достапни и може да ги има на увид:

---

Член 25

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

\_\_\_\_\_

М П

Работодавач:

-----

- во други случаи утврдени со колективен договор.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините но не подолго од една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

## 10. Договор за вработување на куќни помошници

За вршење работи на куќни помошници може да се заснова работен однос, односно да се склучи договор за вработување. Работите на куќни помошници најчесто се однесуваат на хигиена и одржување на станот, перење, пеглање, подготвување храна, снабдување на домаќинството со продукти, чување деца, грижа за болни и немоќни членови на семејството и други куќни работи. Во куќни работи можат да се сметаат и одржувањето на зградата, нејзините уреди и инсталации, одржување на дворното место – градината и цвеќето, подучување деца, превоз на членовите на домаќинството, одржување на возниот парк, ложење и одржување на котлите за греење, чување на куќата, обезбедување имот и лица и друго. Обемот и видот на работите на куќните помошници ќе зависи од стандардот на работодавачот, ако е во состојба да го издржи нивното финансирање.

Сите овие и други работи ги извршуваат куќните помошници познати како: бединерки, беби - ситерки, негувателки, хаусмајстори, градинари, возачи, механичари, ложачи, телохранители и други.

Работниот однос со куќните помошници се склучува со договор за вработување помеѓу работникот и работодавачот. Работодавач може да биде било домаќинот (сопругот, газдата) или домаќинката на куќата (сопругата). Тие, како работодавачи можат да се појават заедно или посебно, но и кога се појавуваат посебно, за обврските во врска извршувањето на куќните работи одговараат заедно како солидарни должници.

Договорот за вработување на куќни помошници се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

Како и секој работен однос и овој специфичен вид на работен однос е договорен однос помеѓу извршителот на работата на куќни помошници (работникот) и работодавачот. Работникот доброволно влегува во тој однос кај работодавачот, работи за плата и други примања, лично ја извршува работата (обично му помагаат и членовите на потесното семејство на работникот, зависно од видот и карактерот на работата) и должен е работата да ја извршува според упатствата и под надзор на работодавачот.

Карактеристично за овој вид работен однос е што со договорот за вработување може да се договори *обезбедување на сместување и исхрана на работникот* кај работодавачот. Сместувањето и исхраната претставуваат дел од платата на работникот (натурален дел), но тој мора да биде изразен во пари. Тоа е исклучок од правилото дека заработувачката – платата се исплатува во пари – мора да биде во парична форма. Ако исклучокот не е договорен, заработувачката – платата се исплатува само во пари.

Со исплатата на делот од заработувачката во натура, всушност е обебедено сместување, односно исхрана или само сместување и само исхрана. Во Договорот за вработување се утврдува вредноста на сместувањето, односно исхраната.

Законот за работните односи, во членот 53, став 4, го пропишува најнискиот износ на заработувачката, кој *задолжително* се пресметува и исплатува во пари и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

Ако е така договорено, заработувачката да се пресметува и исплатува дел во натура, а дел во пари, за време на платеното отсуство од работа, работодавачот треба и е должен заработувачката во целост да ја исплатува во

пари. Станува збор за неработни денови, празници, годишен одмор, платено отсуство, јавување на повик на државни органи, болест, прекин на работа без вина на работникот, породилно отсуство и други, со закон предвидени, отсуства.

Може да се случи работникот да биде спречен да работи поради болест, (значи отсуствува од работа), а лекувањето да го спроведува кај работодавачот. Во таква ситуација, останува тие посебно да се договорот за трошоците на сместување и (или) исхрана, додека трае боледувањето.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Со последните изменување и дополнување на Законот за работните односи

**Сл. Весник на Р. Македонија, бр.129 од 31.07.2015 година**

**Член 1**

Во Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија” бр.62/05, 106/08, 161/08, 114/09,130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15 и 72/15), во членот 252 ставот (3) се брише.

**Член 2**

Членот 259 се менува и гласи:

„(1) Ако инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавач лица со кои не е заснован работен однос, согласно закон и лицата не се пријавени во задолжително социјално осигурување со решение ќе му нареди на работодавачот во рок од осум дена од денот на приемот на решението со затечените лица или други лица без јавен оглас да заснова работен однос на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени и ќе му даде предлог за порамнување со издавање на прекршочен платен налог на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот согласно Законот за прекршоците. Ако работодавачот не го прифати прекршочниот платен налог, надлежниот инспектор ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка.

(2)Ако работодавачот го повтори прекршокот од ставот (1) на овој член, во рок од една година од денот на сторувањето на прекршокот, инспекторот на труд со решение ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор во траење од 30 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(3) Прекршочниот платен налог од став (1) на овој член, решение од ставовите (1) и (2) на овој член и барање за поведување на прекршочна постапка од ставот (2) на овој член ќе издадат, ќе донесат, односно ќе поднесат согласно закон и пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, секој во однос на одредбите од овој закон за прашањата за кои тие се надлежни согласно закон.

(4) Жалбата поднесена против решенијата од ставовите (1) и (2) на овој член не го одлага извршувањето на решението.

(5)За време на забраната за работа на работодавачот од ставот (2) на овој член, работодавачот е должен на работниците да им исплатува надомест на плата најмалку 70% од исплатената плата на работникот во претходниот месец и придонеси од плата и за време на забраната не смее да го намали бројот на вработените.

(6) Овластените службени лица се должни да водат евиденција за издадените прекршочни платни налози и за исходот на покренатите постапки.

(7)Во евиденцијата од ставот (6) на овој член се собираат, обработуваат и чуваат следните податоци: име и презиме, односно назив на сторителот на прекршокот, живеалиште, односно престојувалиште, седиште, вид на прекршокот, број на прекршочниот платен налог кој му се издава и исходот на постапката.

(8)Личните податоци од ставот (7) на овој член се чуваат пет години од денот на внесување во евиденцијата.

(9) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ја пропишува формата и содржината на прекршочниот платен налог“ .

## Образец 11

### Договор за вработување на куќни помошници

Врз основа на член 1, 13, 14, 15 и 53 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 167/05 – (пречистен текст) и член \_\_\_\_\_ од Општиот колективниот договор за приватниот сектор од областа на стопанството, **Работодавачот** \_\_\_\_\_, со седиште во \_\_\_\_\_, на ул. „\_\_\_\_\_“ застапуван од \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: **Работодавач**) и **Работникот** \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_, ул. „\_\_\_\_\_“ со ЕМБ \_\_\_\_\_ (во понатамошниот текст: **Работник**) на ден \_\_\_\_\_ го склучија следниот

### Договор за вработување на куќни помошници бр:

#### Член 1

Работодавачот и Работникот, со овој Договор, засноваат работен однос како куќен помошник – помошничка.

#### Член 2

Со овој Договор за вработување се уредуваат правата, обврските и одговорностите од работен однос меѓу Работникот и Работодавачот кои се воспоставуваат со склучување на Договор за вработување.

Со потпишување на овој Договор, се смета дека е заснован работен однос помеѓу Работникот и Работодавачот.

#### Член 3

Договорот влегува во сила со важност од \_\_\_\_\_ година.

#### Член 4

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршење на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа.

Како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на Договорот за вработување.

#### Член 5

Работниот однос се заснова на **определено - неопределено време**.

#### Член 6

Работникот ќе стапи на работа на ден \_\_\_\_\_ година.<sup>51</sup>

#### Член 7

Работникот заснова работен однос со Работодавачот за извршување на следните \_\_\_\_\_ куќни работи \_\_\_\_\_ (да се опишаат попрецизно работните задачи).

#### Член 8

Работите од член 7 на овој Договор Работникот ќе ги извршува во \_\_\_\_\_

<sup>51</sup> „Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување“. (Член 13, став 6 од ЗРО).

просториите \_\_\_\_\_ (место на работата, објект, адреса).

Условите за вршење на работата се одредуваат во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот, и тие мора да се обезбедат со хигиенски – технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита.

#### Член 9

Работникот е информиран за ризикот на работното место, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата.

#### Член 10

Работникот заснова работен однос со полно работно време кое изнесува 8 часа дневно (или пократко работно време).

Полното работно време изнесува 40 часа неделно.

Работната недела трае пет работни дена.

Распоредот на работното време го утврдува Работникот во договор со Работодавачот.

Распоредот на работното време ќе се врши според природата или организацијата на работата и потребите на Работодавач.

Работодавачот се обврзува во писмена форма да го извести Работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

#### Член 11

Работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективен договор на ниво на работодавач.

Платата е составена од основна плата, дел од платата за работната успешност и додатоците на плата.

Основна плата изнесува \_\_\_\_\_ денари.

Работната успешност на Работникот се определува утврдува земајќи ги во предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на работата.

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец и тоа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

Додаците на платата се утврдуваат за: работа во смени; ноќна работа; работа во поделено работно време; прекувремена работа; работа во ден на неделен одмор и работа во празници, во кои случаи основната плата се зголемува по час во % утврдени со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Работникот има право на надомест на трошоците за доваѓање на работа и враќање од работа во висина на превозната карта во јавниот сообраќај.

Алтернатива:

Работодавачот се обврзува да обезбеди сместување и исхрана (или само исхрана) на Работникот, што претставува дел од платата на работникот (во натура), кој дел изнесува \_\_\_\_\_ денари (може да изнеува 30, или 40 или 50% од заработувачката на работникот.

#### Член 12

Основната плата на Работникот се зголемува за 0,5% за секоја година рааботен стаж.

#### Член 13

Работникот има право на годишен одмор во траење од \_\_\_\_\_ работни дена.

Траењето на годишниот одмор на работникот се определува врз основа на критериуми утврдени во член 40 од ОКДПС.

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

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

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Член 14

Работникот има право на 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 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 исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Член 15

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 работни дена во текот на годината во случаи утврдени со закон, член 42 од ОКДПС и согласно Колективниот договор на ниво на работодавачот.

Во овие случаи, отсутството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

Работникот може да отсутствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со членот 43 од ОКДПС, но најдолго три месеци.<sup>52</sup>

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Член 16

---

<sup>52</sup> Работникот може да отсутствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата, најдолго 3 месеци, во следните случаи:

- за нега на член на семејство;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

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

Во текот на работењето, како и при извршувањето на работните задачи за кои е заснован работен однос, Работникот е согласен и должен да ги извршува обврските утврдени со Законот за работните односи, други закони и ОКДПС.

Без согласност на Работодавачот, Работникот не може, во свое име и за своја сметка и или во свое име и за сметка на друг работодавач да извршува работи кои се предмет на овој Договор за вработување.

Член 17

Со склучувањето на овој Договор за вработување Работодавачот е должен да ги извршува обврските кон Работникот утврдени со Законот за работните односи, други закони и ОКДПС.

Член 18

Овој Договор за вработување престанува да важи под услови утврдени со Законот за работни односи и колективен договор.

Член 19

За правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор за вработување, ќе се применуваат одредбите од позитивните законски прописи и ОКДПС, кои го дополнуваат овој Договор за вработување и непосредно се применуваат.

Член 20

Овој Договор за вработување е составен во 5 (пет) еднообразни примероци од кои, по склучувањето на денот на неговото потпишување, 2 (два) примероци му се врачуваат на работникот, а останатите примероци остануваат за работодавачот и се чуваат во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Место \_\_\_\_\_ 201\_\_ година

Работник:

\_\_\_\_\_

Работодавач:

\_\_\_\_\_

М П

## **ВТОР ДЕЛ**

## НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ОД РАБОТЕН ОДНОС И ПРЕКРШОЧНА И КРИВИЧНА ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТОДАВАЧОТ ЗА ШТЕТИ ПРИЧИНЕТИ НА РАБОТНИКОТ И НА ТРЕТИ ЛИЦА

Краток вовед

Штетата претставува повреда на нечие субјективно право или правен интерес.

Штетата спрема работодавачот може да биде предизвикана од еден работник или од повеќе работници. Во случаите кога штетата е предизвикана од еден работник имаме исклучива одговорност од него. Во вториот случај, а имено кога штетата се причинува од повеќе работници, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што ја предизвикал. За да се одговара за причинета штета на работодавачот, законодавецот предвидува истата да биде предизвикана со одреден степен на вина.

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

Според Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството е регулирано; „**со колективен договор на ниво на работодавач, се определуваат случаи на штетни дејствија на работникот за кои се утврдува висината на паушалното обештетување, како и начинот и условите за намалување или простување на плаќањето на обештетувањето**“ (член 44).

Постојат комплекс на односи кои настануваат помеѓу работникот и работодавачот, а во ситуациите кога на работникот му се причинува штета на работа или во врска со работата. Првото ниво се однесува на штетата што работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата. Обврска е на работодавачот оваа штета да ја надомести според општите правила на одговорност за надомест на штетата.

Втората димензија, односно второто ниво на одговорност на работодавачот за предизвиканата штета на работникот се однесува на сите оние штети кои работникот може да ги претрпи како последица на повреда на правата од работниот однос. Само како пример, престанувањето на работниот однос. Ако во постапката се утврди дека престанувањето на работниот однос нема законска основа, зборуваме дека имаме незаконски престанок на работен однос. Одговорноста на работодавачот е неспорна.

Пред да се впуштиме во анализа и коментар на оваа проблематика, авторот чувствува потреба да го освежи знаењето на читателите за поимот „причинување на штета“.

Тој што ќе му причини штета на друг должен е да ја надомести, доколку не ќе докаже дека штетата настанала без негова вина. Значи, основа за настанување на обврската е „причинување на штетата“- односно еден од изворите на облигационо - правните односи. За да може да дојде до одговорност за причинување на штетата, еден од елементите е: 1) **постоење на вина** за причинување на штета, односно 2) **постоење на предмети или дејности** од кои произлегува **зголемена опасност** од штета за околината, кога се одговара **без оглед на вина**.

За да настане одговорност, односно облигационо - правен однос од причинување на штета, потребно е да бидат исполнети следните претпоставки

кои се состојат во постоење на: а) субјекти на облигационо-правниот однос, т.е. штетник и оштетен; б) штета; в) штетно дејствие; г) причинска врска која ги поврзува штетното дејствие и штетата, т.е. каузален нексус; д) основ на одговорноста која може да биде вина (субјективна одговорност), или постоење на предмет или дејност од кои произлегува зголемена опасност од штета за околината – одговорност без постоење на вина (објективна одговорност).<sup>53</sup>

Што се подразбира под поимот штета?

Согласно Законот за облигационите односи, член 142, „штетата е намалување на нечиј имот (обична штета) и спречување на негово зголемување (испуштена корист), како и повреда на личните права (нематеријална штета). (пред измените на законот стоеше „како и нанесување на друга физичка болка или душевна болка или страв (нематеријална штета)“.

Според член 9-а од ЗОО, насловен како „заштита на личните права“

- (1) „Секое физичко и правно лице, покрај заштитата на имотните права, има и право на заштита на своите лични права согласно закон.
- (2) Како лични права, во смисла на овој закон, се подразбираат правата на живот, телесно и душевно здравје, чест, углед, достоинство, лично име, приватност на личниот и семејниот живот, слобода, интелектуално творештво и други лични права.
- (3) Правните лица ги имаат сите наведени лични права, освен оние врзани за биолошката суштина на физичкото лице, а особено правата на добар глас и углед, назив односно фирма, деловна тајна, слобода на претприемништвото и други лични права на овие лица“.<sup>54</sup>

Значи, штетата претставува повреда на нечие субјективно право или правен интерес.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Според ЗОО (член 141).

(1) „Тој што со вина ќе му причини штета на друг, должен е да ја надомести.

(2) За штета причинета од предмети или дејности од кои произлегува зголемена опасност од штета за околината, се одговара без оглед на вина“.

(3) За штета без оглед на вината се одговара и во други случаи предвидени со закон“.

<sup>54</sup> Од содржината на членот 9-а може да се забележи дека видовите на личните права не се ограничени само на наведените во законот, туку се зборува „и за други лични права на физичките и правните лица“.

<sup>55</sup> Види повеќе кај;Д-р Кирил Чавдар, 2011, Закон за облигационите односи – коментар, објаснувања, практика и предметен регистар, Агенција „Академик“-Скопје, член 141-156, страна 264-300.

## 1. Одговорност на работникот за штета причинета на работодавачот

Според Законот за работните односи:

### Член 156

„(1) Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести.

(2) Ако повеќе работници предизвикуваат штета секој меѓу нив е одговорен за оној дел на штетата што го предизвикал.

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

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

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

Законот за работните односи, како што може да се забележи од самата глава XI насловена како „Надомест на штета“, посебно место и посветува на штетата и граѓанско - правната одговорност за истата. Од одредбите кои ги содржи ова глава се забележува дека законодавецот уредува три мошне значајни комплекси на односи во рамките на работниот однос. Првиот комплекс на односи се однесува на одговорноста на работниците за штетата сторена спрема работодавачот. Вториот комплекс се однесува на одговорноста на работодавачот за штета која од неговиот работник или група работници ќе биде причинета спрема трети лица. Важен комплекс на односи е оној комплекс кој се однесува на одговорноста на работодавачот за штета која од него или неговиот орган ќе биде причинета на работникот односно за штета која на работникот му е предизвикана при работа или во врска со работата (член 159 од ЗРО).

Со одредбите од член 156 од ЗРО законодавецот го уредува прашањето на одговорноста на за штетата предизвикана на работодавачот. Штетата спрема работодавачот може да биде предизвикана од еден работник или од повеќе работници. Во случаите кога штетата е предизвикана од еден работник имаме исклучива одговорност од него.<sup>56</sup> Во вториот случај, а имено кога штетата се причинува од повеќе работници, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што ја предизвикал. За да се одговара за причинета штета на работодавачот, законодавецот предвидува истата да биде предизвикана со одреден степен на вина. Се бара работникот да постапил со намера (dolus) или со крајно невнимание (грубо невнимание, екстремно невнимание) или со culpa lata. И, како што е познато, кога станува збор за намерно предизвикана штета, самата намера може да биде директна (dolus direktum) кога работникот (или група работници) го сака дејствието, а ја сака и самата последица т.е. самата штета. Од друга страна, како друг степен на намерата, намерата може да биде

---

<sup>56</sup> Работникот кој во текот на работењето дава стока на вересија, причинил штета на работодавачот е должен истата да ја надомести. (BCPM Рев. 1154/97 од 11.03.1999 год. 3 б.VIII/22)

евентуална (*dolus eventualis*), што значи работникот го сака дејствието, не ја сака и самата последица, но пристанува и се согласува со истата.

По однос на крајното невнимание (*kulpa lata* - груба, тешка вина), како што нè учи граѓанско - правната наука, овој степен на невнимание доаѓа до израз во оние ситуации кога работникот во одредена ситуација не покажува ниту минимум на потребното внимание. Крајно невнимание значи да не се постапува со внимание кое се очекува од секој човек. Обично невнимание (*kulpa levis* - лесна вина), пак од друга страна значи да не се постапува со внимание кое се бара од особено грижлив и внимателен човек. Под потребното внимание во работно - правните односи се подразбира вообичаеното внимание односно нормалното внимание.

Согласно определбите на законодавецот содржани во член 156, како што беше подвлечено, ако работникот со намера или со крајно невнимание (тешка небрежност) причинува штета истиот ќе биде одговорен штетата да ја надомести. Ако штетата е причинета од повеќе лица имаме друг вид одговорност, имаме кореална одговорност. Кај кореалната одговорност имаме две форми на истата. Имено, ако штетата е причинета од повеќе лица и за секое од нив може да се утврди неговиот удел во нејзиното предизвикување, секое од нив одговара за својот дел од штетата што ја предизвикал. Пример:

Лицата А, Б, В и Г се вработени во градежното претпријатие “Пролет” од Скопје. Истите предизвикуваат штета на работодавачот која се утврдува во износ од 1000 евра. Под претпоставка дека уделот на лицето А е 15%, на лицето Б е 25%, на лицето В е 30% и на лицето Г е исто така 30%, тие ќе одговараат со следните износи: лицето А 150 евра, лицето Б 250 евра, додека лицата В и Г секој од нив по 300 евра, што заедно ја даваат сумата од 1000 евра, се разбира во противвредност.

Вториот модалитет, односно облик на кореалната одговорност е таа ситуација кога не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал секој работник посебно. Законското решение се определува за разрешување на овој случај така што сите работници се одговорни да ја надоместат штетата во еднакви делови, во нашиот пример работниците А, Б, В и Г би одговарале со по 250 евра во противвредност.

Покрај наведените два вида одговорност, исклучива и кореална, се предвидува и третиот вид, а тоа е солидарна одговорност. Солидарната одговорност секогаш е построг вид на одговорност за штетниците кај одговорноста за штетата додека за оштетениот (доверителот) секогаш претставува поцврста гаранција дека ќе може да ја репарира штетата. Одговорноста ќе биде солидарна ако работниците предизвикале штета со намерно казниво дејствие. Оштетениот има право од било кои од штетниците да ја бара целата репарација, целиот надомест. Се разбира, оштетениот, во нашиот случај работодавачот нема право на кумулација, што значи дека од секој штетник ќе бара подмирување на целата штета. Ако еден од штетниците ја подмирува штетата во целост на тој начин се ослободуваат другите штетници – работници. Но, во овој случај работникот кој ја подмирал штетата во целост има право да бара регрес од другите работници кои учествувале во причинување на штетата, што претставува посебен и интересен граѓанско - правен однос.

### **Паушално обештетување**

#### **Член 157**

**„Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ, ако**

**случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор“.**

Во трудово - правните односи, како што впрочем е правилото и во целата граѓанско - правна област, причинувањето на штетата претставува посебен извор на односи. Со причинувањето на штетата секогаш се појавува и прашањето, а со тоа и потребата, штетата да се надомести. Постојат три модалитети при надоместувањето на штетата. Првиот модалитет, основен и важен, кој се применува и како правило, е интегрална штета, односно репарација на штетата во целост. Значи, штетата треба да се утврди во целиот износ и да се надомести. Вториот модалитет се однесува на паушалното обештетување кое како можност го предвидува и законодавецот со одредбите од член 157 од ЗРО.

Според одредбите на овој член за да се примени овој модалитет на паушално обештетување се бара исполнување на конкретни услови. Тие се однесуваат на утврдувањето на штетата и ако истото би предизвикало несразмерно високи трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ, но само за случаите кои се определени со колективниот договор. Од познатите правни извори со кои се уредуваат трудово - правните односи, за овој случај се бара и една таква определба да е содржана во колективниот договор. По однос на случаите законодавецот се определува за штетните дејствија на работникот со кои се причинува штетата. Во практиката и во досегашниот период имало случаи, а сигурни сме дека ќе ги има и во иднина, да се примени модалитетот на паушалното обештетување.

Според Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, во членот 44 е регулирано; „со колективен договор на ниво на работодавач, се определуваат случаи на штетни дејствија на работникот за кои се утврдува висината на паушалното обештетување, како и начинот и условите за намалување или простување на плаќањето на обештетувањето“.

Според авторот на овој труд, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување не се определени со колективен договор на ниво на работодавач, членот 157 и 158 од ЗРО е неприменлив.

**Намалување на обештетувањето и простување од плаќање на обештетувањето**

**Член 158**

**„Со колективен договор на работникот може да се определат начинот и условите за намалување или простување од плаќањето на обештетувањето“.**

Новините кои произлегуваат од законското решение од членот 158 од ЗРО се однесуваат на намалувањето на обештетувањето како должност на работникот – штетникот на предизвиканата штета спрема работодавачот. Новините се однесуваат во две димензии, и тоа: 1) намалување на обештетувањето и 2) простување од плаќањето на обештетувањето. И за примената на оваа одредба, односно законско решение, се бара начинот и условите да бидат определени со колективен договор. Значи, оваа можност се предвидува да биде уредена со колективен договор.

Намалувањето или простувањето на плаќањето од обештетување во споредба со претходните два модалитети, интегрален надоместок и паушален надоместок, претставува трет модалитет кај одговорноста за штетата и нејзиниот надоместок. Во трудово - правната наука и во споредбеното

законодавство кога станува збор за намалување или евентуално простување од плаќањето на обештетувањето, која обврска е на работникот, секогаш се ценат одредени правно-релевантни околности. Од нив издвојуваме: материјална состојба на работникот како штетник; материјална и финансиска состојба на работодавачот и степенот на вината.

Спрема дикцијата на одредбите од член 158 и нивната смисла (*ratio legis*), законодавецот не го подвлекува степенот на вина како услов за намалување, односно простување, што не е случај во другите работно - правни законодавства<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Во споредбеното законодавство како и во трудово - правната наука, а кога станува збор за намалување на обештетувањето или евентуално опростување, покрај другите услови секогаш се потенцираше, а тоа се прави и сега, степенот на вината односно со кој степен на невнимание работникот ја причинува штетата на работодавачот. И конкретно за намерно предизвиканата штета не се предлага намалување и опростување. Оваа можност во одделни ситуации, и од случај до случај, се предвидува и дозволува само за штетата причинета со крајно невнимание. Инаку, нека биде подвлечено и овде, за штета причинета од работникот со обично невнимание (*culpa levis*) работникот никогаш не одговара. Нормативно не се предвидува одговорноста за обично невнимание.

## 2. Одговорност на работодавачот за штета причинета на работникот и на трети лица

Според Законот за работните односи:

### Член 159

„(1) Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надомест на штетата.

(2) Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос“.

Регулативата содржана во членот 159 од ЗРО, како што може да се забележи, уредува посебен комплекс на односи во рамките на трудово - правните односи. Станува збор за оној комплекс на односи кои настануваат помеѓу работникот и работодавачот, а во ситуациите кога на работникот му се причинува штета на работа или во врска со работата. Без секое сомневање овој комплекс на односи е доста сложен и од овој комплекс во практиката имало, има и сега, а ќе ги има и во иднина најповеќе спорови за кои крајниот епилог го добиваат во судската постапка.

Со законските решенија содржани во оваа глава – глава XI, а кога станува збор за штетата причинета на работникот, се забележува дистинкција на две нивоа и во две димензии на предизвикана штета. Првото ниво се однесува на штетата што работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата. Обврска е на работодавачот оваа штета да ја надомести според општите правила на одговорност за надомест на штетата. Кога станува збор за правното уредување на овој комплекс на односи и овде се забележува дека имаме двократна правна регулатива. Ги имаме одредбите од Законот за работните односи и законските решенија содржани во истите, од едната страна, додека од другата страна, во овие случаи се применуваат и одредбите на Законот за облигационите односи. Како што е познато во правото, а посебно во граѓанското право, до донесувањето на Законот за облигационите односи за правното уредување на односите кои настануваат со причинување на штетата се повикувавме и во примена ги имавме општите правила на имотното право.

Втората димензија, односно второто ниво на одговорност на работодавачот за предизвиканата штета на работникот се однесува на сите оние штети кои работникот може да ги претрпи како последица на повреда на правата од работниот однос. Бројни се случаите и ситуациите за кои зборуваме дека работникот трпи штета поради повредата на правата со кои се стекнува од моментот на засновањето на работниот однос, па сè додека истиот трае. Само како пример, престанувањето на работниот однос. Ако во постапката се утврди дека престанувањето на работниот однос нема законска основа, зборуваме дека имаме незаконски престанок на работен однос. Одговорноста на работодавачот е неспорна<sup>58</sup>.

Во рамките на одговорноста на работниците за штетата со конкретните законски решенија се уредува и вториот комплекс, а имено, штетата која се причинува на трето лице. Според законската регулатива „ако работникот на

---

<sup>58</sup> За комплексот на прашањата, темите и дилемите околу престанокот на работен однос и одговорноста на штетата, во трудот на авторот д-р. Осман Кадриу: “Одговорност за штета поради незаконитиот престанок на работен однос”, “Академик”, Скопје, 2001 година.

**работа или во врска со работата намерно или со крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот ќе биде должен да ја надомести штетата на работодавачот“ (член 156, став 5 од ЗРО).**

Кај вториот комплекс, имено, кај штетата која се причинува спрема трето лице, во трудово - правната наука секогаш било дискутабилно, дискутабилно е и сега, одредување на поимот на трето лице. Под поимот на трето лице се подразбира секое физичко лице кое не е во работен однос кај работодавачот како и секое правно лице како субјект во правото. Но под поимот на трето лице, според стојалиштето кое преовладува во трудово-правната наука, се подразбира и работник вработен кај работодавачот, но само под услов ако штетата му е причинета надвор од работниот процес, надвор од работата или во врска со работата<sup>59</sup>.

Овој дел од трудот да биде поцелосен, авторот ги појаснува и одредбите од ЗОО во врска со „застареноста“ на побарувањата на надомест на штета.

**Со застареноста престанува правото да се бара присилно исполнување на обврската (член 349, став 1 од ЗОО).**

Според членот 365 од ЗОО „**став (1) побарувањето за надомест на причинета штета застарува за три години од кога оштетениот дознал за штетата и за лицето кое ја сторило штетата. Став (2) во секој случај ова побарување застарува за пет години од кога настанала штетата,**„

Значи, треба да разликуваме субјективен и објективен рок. Субјективниот рок изнесува три години, а објективниот рок пет години од кога настанала штетата. Меѓутоа има поинакви рокови за застареност доколку се работи за побарување на штета причинета со кривично дело (види член 366 од ЗОО).<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> По прашањето на оваа проблематика, проблематиката на поимот на третото лице во работно - правните односи, поопширно во делото на авторот м-р. Осман Кадриу “*Одговорност предузеќа за штету која радник предузеќа произроккује треќем лицу*”, магистерска теза одбранета на Правниот факултет на Универзитетот во Белград, на 8 јули 1992 година.

<sup>60</sup> Извадок од Колективен договор на ниво на работодавач:

#### **НАДОМЕСТ НА ШТЕТА**

Член 90

Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност ќе направи штета на Друштвото, должен е да ја надомести штетата.

Под поимот причинување штета на Друштвото се подразбира:

- намалување на вредноста на средствата, односно вредноста на имотот на Друштвото;
- спречување на нивното зголемување (т.е. изгубена добивка);
- направена штета во делокругот на неговите работни задачи или надвор од нив;
- направена штета при употреба на моторно возило кое е во сопственост на Друштвото;
- направена штета во однос на инвентарот во сопственост на Друштвото;
- направена штета на угледот на Друштвото;
- направена материјална или нематеријална штета на Друштвото од секаков вид;

Ако штетата ја предизвикаат повеќе работници, секој работник е одговорен за делот од штетата што ја предизвикал.

Ако за секој работник не може да се утврди делот од штетата што ја предизвикал, се смета дека сите работници се подеднакво одговорни и штетата ја надоместуваат во еднакви делови.

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

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

Член 91

---

Главниот извршен директор или од него овластено лице поведува постапка за утврдување и наплата на штетата.

Работодавачот може да одлучи и да не води постапка за утврдување и наплата на штетата преку комисија, туку директно да побара надомест на штета преку надлежниот суд доколку во времето на дознавање за штетата работникот повеќе не е вработен во Друштвото (кај Работодавачот).

Доколку висината на штетата не може да се утврди, или доколку Работодавачот одлучи да не води постапка за утврдување и наплата на штетата, туку бара надомест на штета пред надлежниот суд, штетата ја утврдува комисија.

Комисијата од став 3 на овој член ја формира главниот извршен директор или од него овластено лице. Таа се состои од претседател и два члена.

Комисијата треба да го утврди постоењето на штетата, околностите под кои таа настанала и нејзината висина.

Член 92

Постоењето на штета и нејзината висина, како и одговорноста за нејзиното сторување, ја утврдува главниот извршен директор или од него овластено лице првенствено врз основа на писмената документација, а ако таа не е доволна, со сослушување на работникот и сведоците, или со други доказни средства по предлог на Комисијата.

Висината на штетата се утврдува врз основа на ценовник на книговодствената вредност на оштетениот предмет, а ако тоа не е можно, Комисијата ја проценува штетата со помош на стручни лица.

Ако, главниот извршен директор или од него овластено лице утврди дека работникот материјално е одговорен, донесува Одлука за висината на штетата.

Доколку, главниот извршен директор или од него овластено лице утврди дека штетата не ја предизвикал, или за тоа не е одговорен работникот против кого е поведена постапка за утврдување на материјална одговорност, работникот се ослободува од истата.

Член 93

Одлука за надомест на штета донесува главниот извршен директор или од него овластено лице.

Против Одлуката за надомест на штета работникот, кој во тој момент е во работен однос во Друштвото има право на приговор до Органот на управување во рок од 8 (осум) дена од денот на доставувањето на Одлуката.

Ако работникот по конечност на Одлуката за надомест на штета во рок од 30 дена не ја надомести штетата главниот извршен директор или од него овластено лице, поведува постапка пред надлежниот суд.

Член 94

Главниот извршен директор или од него овластено лице, може поради оправдани причини работникот кој предизвикал штета да го ослободи од плаќање на надомест на штетата во целина или делумно во следните случаи:

- ако кај Работодавачот претходно не сторил штета;
- ако штетата е од помал обем;
- ако штетата е направена заради заштита на здравјето на луѓето и имотот, и
- ако штетата е сторена и покрај тоа што работникот преземал се да не дојде до истата.

Член 95

Работодавачот одговара за штета која работникот ќе ја предизвика на поединци или правни лица во работата или во врска со работата.

Работодавецот има право да бара од работникот надомест на извршената исплата, ако работникот штетата ја направил намерно или со крајно невнимание.

## Образец 1

**Тужба за надомест на штета која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на работникот од работниот однос – надомест на штета поради незаконски отказ на договорот за вработување (член 159 став 2 од ЗРО)**

**„Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос“.**

### Тужба

Тужителот бил вработен кај тужениот на неопределено време, на работно место \_\_\_\_\_ сметано од \_\_\_\_\_ год. Со Одлука бр. \_\_\_\_\_ година, на тужителот му е откажан договорот за вработување бр. \_\_\_\_\_ од год.

Доказ: Одлука

Со правосилна пресуда на Основниот суд \_\_\_\_\_, П.бр \_\_\_\_\_ год., потврдена со пресуда на Апелациониот суд \_\_\_\_\_, Гж. Бр. \_\_\_\_\_ год., наведената одлуката на тужениот е поништена како незаконита, бидејќи е утврдено дека тужителот не сторил кршење на работниот ред и дисциплина кое претставува кражба по член 82 став, 1 точка 5 од Законот за работните односи.

Во временскиот период од \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ год. тужителот бил без работа и не остварувал никаков приход.

Доказ: неспорно меѓу странките

Во смисла на член 102 став 2 од ЗРО, „покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување, намален за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос“. Според член 159 од ЗРО „ако на работникот му е предизвикано штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надомест на штета. Одговорноста за обештетувањето на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на работникот од работниот однос“.

Во предметниот случај се работи токму за кршење на правата од работниот однос.

Тужителот, барањето за надомест на штета до тужениот го доставил на \_\_\_\_\_ година. Како тужениот не постапи по барањето во законски рок од 8 дена, даде повод за ова тужба.

Износот на штетата изнесува \_\_\_\_\_ денари, што може да се утврди од потврдата бр. \_\_\_\_\_ година, издадена од сметководството кај тужениот.

Доказ: потврда

Поради наведениот тужителот предлага насловниот суд по одржување на јавна и усна расправа да ги изведе предложените докази и ја донесе следната

### Пресуда

СЕ УСВОЈУВА тужбеното барање.

СЕ ЗАДОЛЖУВАСА тужениот \_\_\_\_\_, на тужителот на име надомест на штета поради незаконски отказ на договорот за вработување, во вид на неостварена заработувачка, за периодот од \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ година, да му исплати вкупно \_\_\_\_\_ денари, со законска затезна камата сметано од \_\_\_\_\_ година, до денот на исплатата, во рок од 15 дена по приемот на оваа одлука, а под страв на присил

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му ги надомести на тужителот трошоците на постапката во износ од \_\_\_\_\_ денари, во рок од 15 дена по приемот на оваа одлука, а под страв на присилно извршување.

Тужител:

-----

За тужителот;

Полномошник

Адв. \_\_\_\_\_

## Образец 2

**Пресуда по ревизија за случај кога работодавачот предизвикал кршење на правата на работникот од работниот однос – поради незаконски отказ на договорот за вработување (член 102 од ЗРО)**

### Пресуда

Ревизијата на тужителот СЕ УСВОЈУВА.

Пресудата на Апелациониот суд во Битола РОЖ. бр.----- и пресудата на Основниот суд Битола РО. бр.----- од 05.02.2010 година, СЕ ПРЕИНАЧУВААТ и се пресудува:

Тужбеното барање на тужителот З. В. од Б., СЕ УСВОЈУВА.

СЕ ПОНИШТУВААТ како незаконити Одлуката на Генералниот директор на тужениот----- бр.----- од-----година, со која на тужителот му бил даден отказ на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина и Одлуката на Управниот одбор на тужениот бр.--- ----- од----- година, со која приговорот на тужителот е одбиен како неоснован.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да го врати тужителот на работа со сите права од работен однос на работно место кое одговара на неговата стручна спрема и да му ги надомести трошоците на постапката во износ од 38.140,00 денари. денари, се во рок од 8 дена од приемот на пресудата.

### Образложение

Основниот суд Битола со пресуда РО.бр.----- од----- година, го одбил како неосновано тужбеното барање на тужителот со кое барал да се поништи Одлуката на Генералниот директор на тужениот бр. од-----година, за давање на отказ на Договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина и одлуката на Управниот одбор на тужениот бр.----- од --- ----- година, со која приговорот на тужителот е одбиен како неоснован и да се задолжи тужениот да го врати тужителот на работа со сите права од работен однос на работно место кое одговара на неговата стручна спрема.

Судот го задолжил тужителот да му ги надомести на тужениот трошоците на постапката во износ од 21.940,00 денари, се во рок од 8 дена по приемот на пресудата.

Апелациониот суд во Битола со пресуда од бр.-----година, жалбата на тужителот ја одбил како неоснована, а пресудата на Основниот суд Битола РО. бр.----- од----- година, ја потврдил.

Против второстепената пресуда ревизија изјави тужителот поради суштествени повреди на одредбите на парничната постапка и погрешна примена на материјалното право, со предлог ревизијата да се усвои, побиваната и првостепената пресуда да се преиначат на начин што тужбеното барање на тужителот да се усвои во целост како основано, или пак пресудите да се укинат и предметот да се врати на повторно судење на првостепениот суд.

Одговор на ревизија поднесе тужениот, со кој ги побива наводите истакнати во ревизијата и предлага истата да се одбие како неоснована.

Врховниот суд на Република Македонија, по проучување на списите по предметот, наводите во ревизијата и одговорот на ревизијата, испитувајќи ја побиваната пресуда во смисла на член 377 став 3 од Законот за парничната постапка, најде:

Ревизијата е основана.

Основани се ревизиските наводи за погрешна примена на материјалното право. Имено, пониските судови утврдиле дека тужителот бил вработен кај тужениот на работно место машинист за парен котел, со одлука бр.----- од----- година, донесена од Генералниот директор на тужениот. На тужителот му е даден отказ на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина согласно член 2 став 1 точка 37 од Правилата за работниот ред и дисциплина и член 239 став 2 од Законот за работните односи, а заради учество во организирање на незаконски штрајк поради што му престанал работниот однос со отказан рок од 1 месец. Во образложението на одлуката било наведено дека тужителот учествувал во организирање на штрајк кој не бил организиран согласно законот, односно во незаконски штрајк кој започнал на-----година, што било утврдено со пресуда на Апелациониот суд Битола РОЖ.бр.----- од година, со која пресуда штрајкот бил забранет како спротивен на Законот за работните односи. Незадоволен од одлуката за отказ, тужителот поднел приговор до второстепениот орган на тужениот, односно до Управниот одбор со наводи дека тужителот како штрајкувач имал сознание дека штрајкот бил легален, а приговорил и на застареност на постапката за отказ согласно член 94 од Законот за работните односи. Во моментот кога била донесена конечната судска пресуда со која штрајкот бил забранет, тужителот го прекинал штрајкот заедно со останатите учесници и за тоа го известиле тужениот како работодавач. По приговорот второстепениот орган на тужениот - Управниот одбор донел одлука на----- година со која приговорот на тужителот го одбил како неоснован. Тужителот бил во составот на штрајкувачкиот одбор кај тужениот како Претседател на штрајкувачкиот одбор, односно тој бил учесник во штрајкот се до неговото завршување односно до прекинувањето на штрајкот.

Врз основа на утврдената фактичка состојба, пониските судови застанале на стојалиште дека одлуката за давање на отказ на тужителот врз основа на член 239 став 3 од Законот за работните односи, како и одлуката на Управниот одбор донесена по приговорот, се законити, со образложение дека тужителот учествувал во организирањето на штрајкот, кој со пресуда на Апелациониот суд во Битола бил забранет, поради тоа што не бил организиран согласно со закон, од моментот на неговото организирање и спроведување, а не само од денот на донесувањето на пресудата. Бидејќи тужителот бил член на синдикалната организација и претседател на штрајкувачкиот одбор, бил еден од организаторите на штрајкот, поради што пониските судови застанале на стојалиште дека правилно му бил даден отказ по овој основ.

Врховниот суд на Република Македонија, наоѓа дека пониските судови погрешно го примениле материјалното право ако се има во предвид утврдената фактичка состојба, на што укажува и тужителот во ревизијата.

Имајќи ја во предвид одредбата од членот 239 став 3 од Законот за работните односи, како и утврденото дека штрајкот од почетокот, како и неговото продолжување од ----- година, бил организиран од синдикалната организација, дека тужителот бил член на штрајкувачкиот одбор, не може да се

заклучи дека тужителот бил организатор на штрајкот. Штрајкот бил организиран од синдикалната организација, додека штрајкувачкиот одбор го водел штрајкот и ги спроведувал одлуките на синдикалната организација. Со пресудата на Апелациониот суд во Битола РОЖ.бр.----- од ----- година, се забранува штрајкот организиран од страна на синдикалната организација при тужениот, поради тоа што не бил организиран согласно со закон. Оттаму, по наоѓање на овој суд, тужителот, како член и претседател на штрајкувачкиот одбор, не може да се смета како организатор на штрајкот, дотолку повеќе што известувањето од-----година за продолжување на штрајкот почнувајќи од----- година до Управниот одбор на тужениот, бил испратен од синдикалната организација, со тоа што бил определен составот на штрајкувачкиот одбор и преговарачкиот тим.

Предвид на погоре изнесеното, следуваше ревизијата да се усвои, пресудите на пониските судови да се преиначат и тужбеното барање на тужителот да се усвои, согласно член 387 став 1 од Законот за парничната постапка.

Согласно член 148 и член 160 став 2 од Законот за парничната постапка судот го задолжи тужениот да му ги надомести на тужителот трошоците на постапката и тоа, за состав на тужба износ од 3900,00 денари, за состав на полномошно износ од 1.300,00 денари, за судска такса за тужба и одлука износ од по 1.200,00 денари, за застапување на три рочишта за главна расправа за секое износ од 4.680,00 денари, за состав на жалба износ од 5.850,00 денари, за судска такса за жалба износ од 2.400,00 денари, за состав на ревизија износ од 5.850,00 денари и за судска такса за ревизија износ од 2.400,00 денари, или вкупно 38.140,00 денари.

Пресудено во Врховниот суд на Република Македонија на ден 29.02.2012 година под Рев. бр.-----

Претседател на советот - судија

За точноста на отправокот т в р д и: Секрета

### Образец 3

#### Пресуда за надомест на штета на работникот предизвикана при работа или во врска со работата (член 159 став 1 од ЗРО)

Основниот суд Скопје I Скопје како првостепен суд преку судијата....на ден 26.09.2006 година ја донесе и јавно објави следната

#### Пресуда

Делумно се уважува тужбеното барање на тужителот З. К. од.....

Се задолжува тужениот ДГ „Бетон“ АД Скопје, да му исплати на тужителот на име надомест на нематеријална штета и тоа за претрпен физички бол износ од 80.000,00 денари; за претрпен страв износ од 50.000,00 денари и за претрпени душевни болки поради намалување на животната активност износ од 130.000,00 денари, сè со камата согласно ЗВСК, како и да му исплати на име надомест на материјална штета износ од 5.586,00 денари, како и да му ги надомести трошоците сторени во текот на постапката во вкупен износ од 37.340,00 денари, сè во рок од 8 дена по приемот на пресудата.

Поголемото тужбено барање на тужителот за разликата од побараниот износ....се одбива како неосновано.

#### Од образложението

Тужителот во тужбата и на главната расправа, преку својот полномошник наведе дека на ден 26.11.2004 г. На објектот Брана „Лисиче-Велес“, се случила незгода при работа во која се повредил тужителот, вработен кај тужениот на работно место ПК работник. Повредата (скршеница на левата подлактица и повреда на градите) настанала како резултат на вршење опасна дејност, и во врска со опасен предмет т.е. со одмрзнување на корпата за качување агрегат до мешалката за време на работа. Одмрзнувањето на корпата се вршело со чукање на истата при што машината се вклучила го потфатила тужителот, го подигнала, а тој од падот се здобил со повредите. По настанувањето на повредата на тужителот веднаш му била пружена прва помош и со возило е префрлен во болницата во Велес (за што постои и записник од раководителот на бет. База Брана Лисиче). Во болницата во Велес биле направени рендгенски снимки при што е констатирано дека тужителот се здобил со скршеница на зглобот на левата подлактица, а повредата од таков вид се смета за тешка телесна повреда. Поради тежината и интензитетот на повредата тужителот претрпел материјална и нематеријална штета.

Докази предложи.

Трошоци побара.

Тужениот во одговор на тужба и тужбеното барање го оспори истото во целост, наведувајќи дека наведената повреда на тужителот не е настаната како резултат на вршење опасна дејност и во врска со опасен предмет, бидејќи машината во времето кога тужителот извршувал одмрзнување не била во погон. Во случајот всушност повредата на тужителот е последица на несреќен случај, а што се однесува на висината на нематеријалната штета истата не е реално определена спрема повредите на тужителот. Освен погоре наведеното тужениот е осигурен од последици на несреќен случај – незгода со договор (полиса) за осигурување бр.----- помеѓу тужениот и АДОР „Кјуби Македонија“ –

Скопје, па правото на надомест на штета тужителот може да го оствари кај осигурувачот.

Докази предложи.

Трошоци побара.

Судот, откако ги допушти и изведе предложените докази и тоа: го сослуша сведокот И. А., го прочита записникот од тужениот бр. ....од 13.12. 2004 год. Изјава од С.С. , рендгенски наод за тужителот (и целокупната друга медицинска документација), па ценејќи ги истите о смисла на член 8 од ЗПП ја утврди следната фактичка состојба:

Тужителот бил вработен кај тужениот на работно место ПК работник. Неговото работно место конкретно е носење на мостри во лабораторија од готов бетон, но по потреба работи и како општ работник. По наредба на неговиот А.И. тој на ден 26.11.2004 година, истиот работел како општ работник при бетонирање.....

.....

Судот најде дека тужбеното барање е делумно основано од следните причини:

Согласно член 159 од ЗОО „штета настаната во врска со опасен предмет, односно опасна дејност, се смета дека произлегува од тој предмет, односно дејност, освен ако не се докаже дека тие не биле причина за штетата.

Согласно член 160 од истиот закон за штета од опасен предмет одговара неговиот имател, а за штета од опасна дејност одговара лицето кое се занимава со неа.

Во конкретниот случај судот смета дека самата машина која носи огромни количини песок е опасен предмет но и начинот на која се врши рачното чукање на песокот за да почне да тече е опасна дејност. Имено од исказите и на тужителот и на сведокот А.И. јасно произлезе дека по истекување на песокот корпата се крева нагоре со огромна количина песок. Со самиот факт што ова се прави во исклучителни услови во зимски услови како што кажа сведокот А.И. сосема е јасно дека е предвидено песокот сам да истекува, а не некој да му помага. Имено како што кажа сведокот А. И. кој беше дециден во својот исказ лицето кое чука седи на тоа место се додека не истече количината на песок која е потребна бидејќи има влага, а потоа вербално се комуницира со лицето кое е горе дека може да биде крената корпата. Сето ова е опасно бидејќи секогаш постои можност лицето кое е долу да не биде чуено или да биде погрешно чуено.

Согласно член 204 став 1 од ЗРО (Службен весник на РМ 80/93....., „ако работник претрпи штета на работа или во врска со работата, работодавецот е должен да му ја надомести штетата според општите начела за одговорност за штета“. (Ова одредба скоро и да е идентична со одредбата од член 159 став 1 од ЗРО од 2005 година - забелешка на авторот).

Во конкретниот случај како што беше погоре наведено се работи за настаната штета во врска со опасен предмет, опасна дејност, па работодавецот е должен да му ја надомести штетата на тужителот.

Согласно чл. 189 став. 1 од ЗОО (Службен весник на РМ 18/01) за претрпени физички болки, за претрпени душевни болки поради намалување на животната активност, нагрденост, повреда на угледот, честа, слободата или правата на личноста, смрт на блиско лице, како и за страв, судот, ако најде дека околностите на случајот, а особено јачината на болките и стравот и нивното траење го оправдуваат тоа, ќе досуди справедлив паричен надомест, независно од надоместокот на материјална штета, како и во нејзино отсуство.

Согласно видот и карактерот на болките кои ги претрпел тужителот и нивното време траење погоре децидно опишани судот смета дека справедлив надомест е износот од 80.000,00 денари, а дека побараниот износ од 200.000,00 денари е превисоко поставен и не содејствува за намената за која се досудува.

Судот при досудувањето на износот од 50.000,00 денари за претрпен страв се раководеше од фактот дека тужителот доживеал силен интензивен страв во моментот кога бил потфатен со корпата, како и стравот од последици кој го чувствувал во два наврати и тоа еднаш кога му била ставена имобилизација, а претходно било вршено местење на раката за после две недели повторно да се врши репозиција на раката и да се става нова имобилизација, но судот смета дека побараниот износ од 150.000,00 денари е превисоко поставен па затоа и го одби поголемото барање по овој основ како неосновано.

Судот при досудување на износот од 130.000,00 денари за претрпен душевен бол поради намалување на животната активност го имаше во предвид фактот дека се работи за повреда на рака и дека тој трпел ограничување во сите активности кои бараат две здрави раце поради што трпел и душевни болки децидно погоре наведени. Износот од 300.000,00 денари е превисоко поставен и не содејствува за намената за која се досудува овој износ.

Согласно чл. 266 од ЗОО член 1 и ЗВСЗК, судот досуди камата за сите износи досудени на име нематеријална штета, по сите побарани основи, за тужителот сметано од денот на пресудувањето 26.09.2006 година, бидејќи тогаш се утврдува висината на нематеријалната штета, па до исплатата.

Судот при одлучувањето го имаше во предвид наводот на тужениот дека се работи за несреќен случај на тужителот и дека на тужителот по полиса може да му се исплати надомест, но најде дека истиот е неоснован бидејќи со полисата тужителот е осигурен од последици од несреќен случај, но по основ на смрт од незгода, траен инвалидитет и смрт од болест но не и основите по кои се побарува конкретната штета.

Судот за трошоците одлучи согласно чл. 148 од ЗПП и го задолжи тужениот да му ги надомести на тужителот трошоците сторени во текот на постапката во вкупен износ од 37.340,00 денари кои се однесуваат за трошоците за состав на тужба 3.900,00 денари, за присуство на полномошникот на тужителот на три рочишта за главна расправа по 4.680,00 денари досудени согласно член 8 од АТ за вредност на спорот над 100.000,00 денари. За вештачење 8.000,00 денари како нужни трошоци и такса за тужба и одлука пресметана во рамките на успехот на спорот по 5.700,00 денари.

Судот го одби поголемото барање за надомест на трошоците за разликата од побараниот износ од 49.160,00 денари до досудениот износ од 37.340, денари од причина што во целост беше побарана таксата за тужба и одлука, а која изнесува 11.610,00 денари пресметана во рамките на вредноста на спорот, а судот досуди такса согласно успехот во спорот.

ОСНОВЕН СУД СКОПЈЕ I СКОПЈЕ

X П.бр. 4536/05 од 26.09.2006 год.

Ова пресуда е потврдена од Апелациониот суд во Скопје.

Авторот на овој труд се одлучи да направи компаративна анализа на правната регулатива за прашањето за надомест на штета во најновиот Закон за работните односи на Република Хрватска, со она во Законот за работните односи на Република Македонија. Тоа од причина што република Хрватска (како најнова членка на ЕУ) ги има вградено и усогласено во нивниот закон сите директиви на Европската унија, односно истите се вградени во нивниот националното законодавство.<sup>61</sup> По направената анализа – компарација, авторот е на мислење, односно недвосмислено констатира дека решенијата во нашиот ЗРО (во поглед на предметот на анализа на овој труд) се во согласност со директивите на ЕУ што произлегува од истоветноста на решенијата во нашиот ЗРО со ЗРО на Република Хрватска.

Во тој дел слободно и со сигурност може да се констатира дека македонскиот законодавец извршил хармонизација (усогласување) со директивите на ЕУ.

---

#### <sup>61</sup> 14. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 107.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 108.

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 109.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 110.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobođanja radnika od dužnosti naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 111.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Види најновиот Закон о раду на Република Хрватска, кој влегол во сила на 07.08.2014 год.

На основа погоре изнесеното да дадеме едно кратко резиме или заклучни согледувања.

За да може да дојде до одговорност за причинување на штетата, што подразбира и одговорност на работниците за штета и одговорност на работодавачот, еден од од елементите е: 1) **постоење на вина** за причинување на штета, односно 2) постоење на **предмети** или **дејности** од кои произлегува **зголемена опасност** од штета за околината, кога се одговара **без оглед на вина**.

Законодавецот уредува три мошне значајни комплекси на односи во рамките на работниот однос. Првиот комплекс на односи се однесува на одговорноста на работниците за штетата сторена спрема работодавачот. Вториот комплекс се однесува на одговорноста на работодавачот за штета која од неговиот работник или група работници ќе биде причинета спрема трети лица. Како трет, важен комплекс на односи е оној кој се однесува на одговорноста на работодавачот за штета која од него или неговиот орган ќе биде причинета на работникот, односно за штета која на работникот му е предизвикана при работа или во врска со работата.

За одговорност на работникот, кога ќе се предизвика штета на работодавачот е потребно таа да е сторена со намера или со тешка небрежност, а не и за штета сторена со обично невнимание (*culpa levis*-лесна вина), да не се постапува со внимание кое се бара од особено грижлив и внимателен човек.

Солидарната одговорност секогаш е построг вид на одговорност за штетниците кај одговорноста за штетата додека за оштетениот (доверителот) секогаш претставува поцврста гаранција дека ќе може да ја репарира штетата. Одговорноста ќе биде солидарна ако работниците предизвикале штета со намерно казниво дејствие. Оштетениот има право од било кои од штетниците да ја бара целата репарација, целиот надомест.

Кога станува збор за штетата причинета на работникот, се забележува дистинкција на две нивоа и во две димензии на предизвикана штета. Првото ниво се однесува на штетата што работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата. Обврска е на работодавачот оваа штета да ја надомести според општите правила на одговорност за надомест на штетата.

Второто ниво на одговорност на работодавачот за предизвиканата штета на работникот се однесува на сите оние штети кои работникот може да ги претрпи како последица на кршење на правата од работниот однос, како што сè незаконит престанок на работниот однос, неисплатени плати и придонеси и други повреди на правата на работникот од страна на работодавачот.

**Со посебен респект** кон собранието на РМ, како легален преставник на законодавната власт и стручните тела на владата и ресорното министерство, но потребно е да се вршат консултации и слушнат мислењата на експертската јавност, за да се востанови конзистентен правен систем (и во ова област), да се репектираат нивните добронамерни и стручни сугестии, како не би биле доведени во ситуација на перманентни измени и дополнувања и создавање конфузија во ова област.

**Препорака до законодавецот** е да се изработи конзистентен Закон за работните односи, усогласен со Конвенциите на МОТ (Меѓународната организација на трудот) и директивите на Европската унија, (водејќи сметка за

нашите обичаи, традиции и стекнатите права од минатото), како би можеле корисниците на овој закон (правниците, адвокатите, судовите, синдикат, невладини организации и др.) и оние на кој директно се однесува (работодавачите и работниците), еднаш, за подолг период да ги знаат своите права и обврски од работниот однос и бараат нивна автентична - (вистинска) имплементација – (примена во практиката).

### **3. Прекршочна и кривична одговорност на работодавачот за штети причинети на работникот и на трети лица**

Работодавачот има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата. Во рамките на неговите обврски, работодавачот мора да презема мерки потребни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука и обезбедување соодветна организација и потребни средства.<sup>62</sup> Работодавачот има обврска да воведи такви заштитни мерки и да избере такви работни и производствени методи кои ќе го подобрат нивото на безбедноста и здравјето при работа, а ќе се вклучат во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организацијата.

Заштитата на работникот за време на работа како и за време на дејности поврзани со работниот процес е од круцијално значење за гарантирање на неговиот телесен интегритет, заштитата на неговото здравје и живот. Сигурноста при работа е едната страна на правото на работа и правата кои што произлегуваат од работниот однос поради што законодавецот повеќекратно, преку повеќе законски и подзаконски акти, направил обид да ја гарантира заштитата на работникот но и да ги нормира правните последици во случаите кога работодавецот или друго одговорно лице нема да води сметка за се она за кое е законски обврзан во текот на работниот процес. Во, оваа смисла се: Законот за работните односи, Законот за заштита при работа, Закон за безбедност и здравје при работа, кривичните одредби за кривични дела против работните односи и кривичните дела против општата сигурност на луѓето и имотот од Кривичниот Законик како и бројни други подзаконски акти, колективни договори и сл.

Со член 264, став 1. т. 2 од ЗРО „глоба во износ од 7000 евра, во денарска противвредност, ќе му се изрече за прекршок на работодавачот – правно лице, ако не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 42). Во став 2 од истиот член: „глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице. Според став 3: „глоба во износ од 700 до 1.500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач-физичко лице“.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Види член 42 од ЗРО; член 5 ст.1 од Закон за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014 и 15/2015). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 255/2009 од 7 јули 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 98/2010; У. бр. 160/2010 од 29 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 93/2011 и У. бр. 213/2011 од 2 мај 2012 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 60/2012;

<sup>63</sup> Се мисли на трговец поединец кој во вид на занимање, врши некоја од трговските дејности определени со Законот за трговските друштва – забелешка на авторот.

Освен сето наведено работодавачот има обврска да планира мерки и средства за обезбедување развој и унапредување на безбедноста и здравјето при работа и за менување на постојните технолошки процеси со помалку опасни, односно со побезбедни процеси и да ги прилагоди мерките земајќи ги предвид променливите околности за подобрување на постојните состојби.<sup>64</sup>

Во овој контекст ќе ја елаборираме прво кривичната одговорност на работодавачот, во случаите кога со неговото сторување или несторување ќе биде остварено законските битие на некое од кривичните дела од Кривичниот законик, а кои се однесуваат на неговата одговорност за заштита на работникот за време на работниот процес. Во оваа смисла, во глава седумнаесета од Кривичниот Законик на РМ<sup>65</sup> е инкриминирано дејствието на одговорното лице кај работодавачот за преземање на мерки за заштита при работа.

### **Непреземање мерки за заштита при работа**

#### **Член 170**

**„(1) Одговорно лице во правно лице кое свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор за мерките за заштита при работата, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.**

**(2) При изрекувањето условна осуда судот може на сторителот да му наложи во определен рок да постапи според прописите за мерките за заштита при работата.**

**(3) Ако делото од овој член го стори правно лице, ќе се казни со парична казна“.**

Членот 170 го инкриминира дејствието на одговорното лице за преземање на мерки за заштита при работа кои мерки се предвидени со закон, друг пропис или колективен договор. Станува збор за кривично дело кое е *delicta propria* и може да го изврши само лице кое има статус на одговорно лице во правното лице. Ова дело е умислено и истото не може да биде сторено од небрежност, затоа што законодавецот предвидел дека само лицето кое свесно не се придржува кон законските и подзаконските прописи го остварил законското битие на ова кривично дело. Иако тоа не е изречно истакнато, извршител може да биде и службеното лице што во државен орган е должно да се грижи за мерките за заштита при работа.<sup>66</sup> Во ставот два е предвидено дека доколку судот утврди кривична одговорност на одговорното лице и одлучи условно да го казни, тогаш во тој случај може да му наложи во определен рок да постапи според прописите за мерките за заштита при работата. Но, ако дојде до конкретно загрозување на животот или телото на некое лице, тогаш кривичната одговорност е поголема и сторителот одговара за потешко кривично дело како на пример некое од кривичните дела против општата сигурност на луѓето и имотот (чл. 288 – 290 од КЗ).

<sup>64</sup> Член 8 од Законот за безбедност и здравје при работа;

<sup>65</sup> Кривичен законик („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1996, 80/1999, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 81/2005, 60/2006, 73/2006, 7/2008, 139/2008, 114/2009, 51/2011, 135/2011, 185/2011, 142/2012, 166/2012, 55/2013, 82/2013, 14/2014, 27/2014, 28/2014, 41/2014, 115/2014 и 132/2014). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 220/2000 од 30 мај 2001 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 48/2001; У. бр. 210/2001 од 6 февруари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 16/2002; У. бр. 206/2003 од 9 јуни 2004 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 40/2004 и У. бр. 228/2005 од 5 април 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/2006

<sup>66</sup> Камбовски, В. (2011): Коментар на Кривичниот Законик на Република Македонија, Матица, стр.739

### **Мерки за заштита при работа<sup>67</sup>**

Обврските и работите на безбедноста и здравјето при работа, работодавачот може да ги довери на овластени правни или физички лица, ако тој не е во можност или нема соодветни стручни вработени и техничка опременост таквите работи и обврски самостојно да ги извршува. Ангажирањето на надлежни надворешни овластени правни или физички лица за извршување на стручните задачи во врска со безбедноста и здравјето при работа не го ослободуваат работодавачот од неговите одговорности во оваа област. Обврските на вработените на полето на безбедноста и здравјето при работа не влијаат врз начелото за одговорност на работодавачот. Работодавачот ги спроведува **мерките за безбедност и здравје при работа** врз основа на следниве **основни начела**:

- избегнување на ризици;
- проценување на ризиците кои не може да се избегнат;
- справување со ризиците на самиот почеток;
- прилагодување на работата кон поединецот особено во однос на карактеристиките на работното место и работната средина;
- изборот на личната заштитна опрема;
- изборот на хемиски супстанции или препарати;
- изборот на работни и производни методи;
- спроведување на мерките потребни за одржување и зајакнување на здравјето;
- прилагодување кон технолошкиот напредок;
- замена на опасното со безопасно или помалку опасно;
- развивање на целосна безбедносна стратегија која опфаќа, технологија, организација на работа, работни услови, меѓучовечки односи и фактори кои влијаат врз работната средина;
- давање приоритет на колективните безбедносни мерки наспроти поединечните мерки;
- обезбедување на соодветни упатства и инструкции и известувања на вработените.

Како нова институција и многу значајна по безбедноста и здравјето при работа на вработените е и обврската на работодавачот кои мора да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место за проценка на ризик, прецизирајќи го начинот, како и мерките кои треба да се преземат (член 9).

Ако се променат условите или појави нова опасност на работно место и работната средина за која претходно е изготвена изјава, работодавачот мора да направи нова изјава за безбедност. Изјавата за безбедност се заснова врз идентификација на опасноста и проценка на ризиците по безбедноста и здравјето на работното место и во работната средина на која се однесува изјавата за заштита. Начинот на изготвување на изјава за безбедност, нејзината содржина како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот, се пропишани со Правилникот за начинот на изготвување на изјавата за безбедност, нејзината содржина како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот.<sup>68</sup> Работодавачот ја организира безбедноста и здравјето при работа во зависност од технолошкиот процес, со примена на научно - стручни методи и во согласност со современите достигнувања, при што

<sup>67</sup> <http://www.pravdiko.mk/obvrska-na-rabotodavachot-za-merki-za-bezbednost-i-zdravje-pri-rabota/>

<sup>68</sup> Правилникот за начинот на изготвување на изјавата за безбедност, нејзината содржина како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот, Сл.весник на РМ бр. 5/09;

стручните работи на безбедност ќе ги врши работник со стручна подготовка за безбедност при работа или друга стручна подготовка адекватна на технолошкиот процес на работодавачот, или ќе користи надворешни услуги од овластени правни или физички лица. Работодавачот **мора да обезбеди мерки за безбедност и здравје при работа** особено со:

- назначување на едно или повеќе стручни лица за безбедност;
- ангажирање на овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа;
- донесување на безбедносни мерки против пожар во согласност со посебни прописи;
- донесување мерки за прва помош и евакуација во случај на опасност;
- обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма;
- обезбедување опрема за лична заштита за вработените и нејзината употреба, доколку преземените безбедносни мерки во работната средина не се доволни;
- вршење повремени прегледи и испитување на работната средина и опрема; и
- следење на здравствената состојба на вработените.

### ***Кривична одговорност***

#### **Глава дваесетшестта**

### **КРИВИЧНИ ДЕЛА ПРОТИВ ОПШТАТА СИГУРНОСТ НА ЛУЃЕТО И ИМОТОТ**

#### **Предизвикување општа опасност**

##### **Член 288**

„(1) Тој што со пожар, поплава, експлозија, отров или отровен гас, јонизирачко зрачење, моторна сила, електрична или друга енергија или со друго општоопасно дејствие или средство ќе предизвика значителна опасност за животот или телото на луѓето или за имот од големи размери, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години.

(2) Со казната од став 1 ќе се казни службено или одговорно лице кое нема да постави пропишани уреди за заштита од пожар, експлозија, поплава, отрови, отровни гасови или јонизирачки зрачења или овие уреди не ги одржува во исправна состојба или во случај на употреба не ги стави во дејствие или воопшто не постапува според прописите или техничките правила за мерките за заштита и со тоа предизвика опасност за животот или телото на луѓето или за имотот од големи размери.

(3) Ако делото од ставовите 1 и 2 е сторено на место каде што се собрани поголем број луѓе, сторителот ќе се казни со затвор од една до пет години.

(4) Тој што делото од ставовите 1, 2 и 3 го стори од небрежност, ќе се казни со парична казна или со затвор до три години.

(5) Ако делото од овој член го стори правно лице, ќе се казни со парична казна“.

#### **Предизвикување опасност при градежни работи**

##### **Член 289**

„(1) Одговорно лице кое при проектирање, раководење или изведување на некаква градба или градежни работи ќе постапи спротивно на прописите или на општопризнатите технички правила и со тоа предизвика опасност за животот или телото на луѓето или за имот од големи размери, ќе се казни со затвор од три месеци до пет години.

(2) Ако делото од став 1 е сторено од небрежност, сторителот ќе се казни со парична казна или со затвор до три години.

(3) Ако делото од овој член го стори правно лице, ќе се казни со парична казна“.

**Оштетување на заштитни уреди**

**Член 290**

„(1) Тој што во рудници, фабрики, работилници или воопшто во работата ќе уништи, оштети, ќе направи неупотребливи или ќе отстрани заштитни уреди и со тоа ќе предизвика опасност за животот или телото на луѓето или за имот од големи размери, ќе се казни со затвор од една до пет години.

(2) Одговорно лице во рудник, фабрика, работилница или воопшто на работа што нема да постави заштитни уреди или не ги одржува во исправна состојба или во случај на потреба не ги стави во дејство или воопшто не постапува според прописите и техничките правила за заштита во работата и со тоа предизвика опасност за животот или телото на луѓето или за имот од големи размери, ќе се казни со затвор од три месеци до пет години.

(3) Ако делото од ставовите 1 и 2 е сторено од небрежност, сторителот ќе се казни со парична казна или со затвор до три години.

(4) При изрекување условна осуда за делото од ставовите 1, 2 и 3 судот на сторителот ќе му наложи услов во определен рок да ги постави заштитните уреди или да ги оспособи за дејство“.

**Уништување или оштетување јавни инсталации**

**Член 291**

„(1) Тој што ќе уништи, оштети, отстрани, измени или ќе ги направи неупотребливи инсталациите за јавна употреба на вода, топлина, плин или енергија или инсталациите на системите за врски и со тоа ќе предизвика значително нарушување на редовниот живот на граѓаните или стопанското работење, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години.

(2) Тој што делото од став 1 ќе го стори од небрежност, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година“.

**Тешки дела против општата сигурност**

**Член 292**

„(1) Ако поради делото од членовите 288 ставови 1, 2 и 3, 289 став 1, 290 ставови 1 и 2 и 291 став 1 настапи тешка телесна повреда на некое лице или поголема имотна штета, сторителот ќе се казни со затвор од една до десет години.

(2) Ако поради делото од членовите 288 ставови 1, 2 и 3, 289 став 1, 290 ставови 1 и 2 и 291 став 1, настапи смрт на едно или повеќе лица, сторителот ќе се казни со затвор најмалку три години.

(3) Ако поради делото од членовите 288 став 4, 289 став 2, 290 став 3 и 291 став 2 настапи тешка телесна повреда на некое лице или поголема имотна штета, сторителот ќе се казни со затвор од три месеци до пет години.

(4) Ако поради делото од членовите 288 став 4, 289 став 2, 290 став 3 и 291 став 2 настапи смрт на едно или повеќе лица, сторителот ќе се казни со затвор од една до пет години“.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Види: Акад. Владо Камбовски, Коментар на Кривичниот законик на РМ – на член 288, страна 968-979.

#### 4. Одговорност на работодавачот за непочитување на прекршочните одредбо од ЗБИЗР

##### ПРЕКРШОЦИ

Закон за безбедност и здравје при работа<sup>70</sup>

Член 56

Прекршоци од I категорија

- „(1) Глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на правно лице за дејствија од ставот (1) на овој член, ако:
- не им овозможи на вработените непосредно или преку свој претставник да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа, како и не се консултира и соработува со вработените и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа за опасностите и последиците кои произлегуваат при изборот на работна опрема(член13),
  - заради обезбедувањето на мерките за безбедност и здравје при работа, како и нарушувањето на здравјето на вработените ги става како финансиска обврска на вработените лица (член 16),
  - не склучи потребни договори со надворешни служби за одделни услуги од областа на безбедноста и здравјето при работа (членот 24 став (7)),
  - преку писмени известувања и упатства не ги информира вработените за безбедно извршување на работата (член 25 ставови (1) и (2)),
  - ги стави на одговорност вработените кои го напуштиле работното место поради настаната сериозна и неизбежна опасност (член 25 став (4)),
  - не ги информира вработените и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат, или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа, времено вработени како и вработените на друг работодавач врз основа на договор за работа, за секој ризик на работното место, како и за безбедносните мерки за елиминирање на штетните последици (член 26 ставови(1)и(2)),
  - не им дозволи на вработените и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа да учествуваат во дискусии за сите прашања кои се однесуваат за безбедноста и здравјето при работа (член27став(1)),
  - на вработените и на нивните претставници не им ја презентира изјавата за безбедност(член27став(2)),
  - на претставникот не му овозможи непречено вршење на неговата

---

<sup>70</sup> КОНСОЛИДИРАН ТЕКСТ Закон за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014 и 15/2015). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 255/2009 од 7 јули 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 98/2010; У. бр. 160/2010 од 29 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 93/2011 и У. бр. 213/2011 од 2 мај 2012 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 60/2012.

функција(член30став(2))и

- не води евиденција за работите утврдени во членот 37 од овој закон.

(2) Глоба во износ од 300 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на одговорното лице во правното лице за дејствијата од ставот (1) на овој член.

(3) Глоба во износ од 700 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице за прекршокот од ставот (1) на овој член“.

#### Член 57

Прекршоци од II категорија

„(1) Глоба во износ од 2.000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на правното лице, ако:

- не назначи едно или повеќе лица одговорни за безбедност при работа во својата работна средина (член 17 алинеја 1),

- не ангажира овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа (член 17 алинеја 2),

- не донесе безбедносни мерки против пожар според посебни прописи (член17алинеја3),

- не донесе мерки за прва помош и евакуација за случај на опасност (член 17алинеја4),

- не го извести органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата за труд за започнување со вршење на дејноста, осум дена пред започнувањето со истата (член 23 став (1)),

- пред започнувањето со градежните работи писмено не го извести органот на државната управа надлежен за инспекцијата на трудот за местото каде што ќе се изведуваат работите (член 23 став (2)),

- не утврди план за евакуација и спасување за вонредни ситуации (член 24 став(4))и

- испитувањата од членот 34 на овој закон не се извршени во рок од една година од денот на започнувањето на објектот со работа, односно по секоја промена на технолошкиот процес, реконструкција на објектот, реконструкција на техничките инсталации или при измена на технолошката опрема (член (35)).

(2) Глоба во износ од 500 евра во денарска противвредност ќе се изрече на одговорно лице во правното лице за дејствијата од ставот (1) на овој член.

(3) Глоба во износ од 1.500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице за прекршокот од ставот (1) на овој член“.

#### Член 58

Прекршоци од III категорија

„(1) Глоба во износ од 5.000 до 8.000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на правното лице, ако:

- не изготви и не спроведе изјава за безбедност во писмена форма, или таа не е изготвена според прописот од членот 11 на овој закон (член 11 ставови (1)и(4)),

- дозволил пристап на вработени лица на работни места кои се изложени на сериозни и специфични опасности, а не добиле посебни упатства за работа(член14),

- не обезбеди обука на вработените за безбедно извршување на работите (член31),

- не обезбеди лична заштитна опрема за вработените како и нејзина

употреба(член17алинеја6),

- не изврши повремени прегледи и испитувања на работната средина и опрема(член17алинеја7),

- не изврши здравствени прегледи на вработените (член 22),

- не изврши здравствени прегледи на вработените според видот, начинот, обемот и ценовникот согласно со членот 22 став (2) од овој закон.

- не организира и обезбеди давање прва помош на вработени во случај на повреда при работа (член 24 став (5)),

- на секој вработен не му обезбеди соодветна обука за безбедност и здравје при работа преку теоретска и практична обука, за случај на вработување, преместување на ново работно место, воведување на нова технологија или средства за работа како и при измена на работниот процес (член 31 став(1)),

- средствата за работа не ги одржува во исправна состојба преку повремени прегледи и испитувања во рокови утврдени со актот што тој го донесува, односно според упатствата на производителот, техничките прописи и стандарди(член33,став(1)),

- стави во употреба опрема за работа која не е испитана за безбедно работење(член33став(3)),

- не постапи по решението на инспекторот за труд и во определен рок не ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци (член 49 став 3).

- во работните и помошните простории не изврши испитување на хемиските, биолошките, физичките штетности, микроклимата и осветленоста(член34),

- во рок од 48 часа не го извести органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените и претставникот за секој смртен случај, колективна несреќа и повреди при работа кои предизвикуваат времена неспособност за работа повеќе од три работни дена, како и за секоја појава која претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените при работа (член 36),

- не ги запознае студентите со мерките за безбедност и здравје при работа пред започнување со практичната работа во рудниците (член 42-а став (2));

- изведува практична работа без потпишана изјава од студентите дека се запознаени со мерките за безбедност и здравје при работа (член 42-б став (1))

- не обезбеди лична заштитна опрема за студентите и обука за користење на истата (член 42-б став (2)).

(2) Глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на одговорното лице во правното лице за дејствијата од ставот (1) на овој член.

(3) Глоба во износ од 4.000 до 5.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице за прекршокот од ставот (1) на овој член.

(4) Надлежен орган за водење на прекршочна постапка и изрекување на прекршочните санкции од ставовите (1), (2) и (3) на овој член е надлежниот суд“.

Член 59

„Со глоба (мандатна казна на лице место) од 50 евра во денарска противвредност ќе се казни вработен, ако не ги почитува пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа и не ја користи пропишаната опрема за лична заштита (член 41 ставови (1) и (2))“.

#### **IX. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

##### **Член 60**

„Работодавачите во рок од две години од денот на влегувањето во сила на овој закон ќе мора да изготват и спроведат изјава за безбедност согласно со членот 11 став (1) од овој закон“.

##### **Член 61**

„Правните лица кои според членот 33 од Законот за заштитата при работа ("Службен весник на Република Македонија" број 13/98) и Правилникот за условите што треба да ги исполнуваат правните лица за добивање овластување за вршење определени работи за заштитата при работа ("Службен весник на Република Македонија" број 71/2003), добиле овластување за вршење определени работи за заштита при работа, ќе се усогласат со одредбите на овој закон во рок од една година од денот на неговото влегување во сила, а до тој период продолжуваат да ги вршат работите според добиените овластувања“.

##### **Член 62**

„Подзаконските прописи од членовите 11 став (4), 22, 23 став (2), 37 став (3), 53 став (7) и 46 на овој закон ќе се донесат во рок од три месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон“.

##### **Член 63**

„Со денот на влегувањето во сила на овој закон престанува да важи Законот за заштита при работа ("Службен весник на Република Македонија" број 13/98, 33/2000 и 29/2002)“.

##### **Член 64**

„Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

#### **ОДРЕДБИ ОД ДРУГИ ЗАКОНИ**

Закон за изменување и дополнување на Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 136/2011):

##### **Член 31**

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

По влегувањето во сила на подзаконските акти од ставот 1 на овој член истите веднаш, а најдоцна во рок од 24 часа се објавуваат на веб страницата на Министерството за труд и социјална политика.

Закон за изменување и дополнување на Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/2013):

##### **Член 7**

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Закон за изменување и дополнување на Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/2013):

##### **Член 8**

Одредбите од членот 1 од овој закон со кои се додаваат одредбите од членот 18-в став (1) ќе започнат да се применуваат по истекот на една година од влегувањето во сила на подзаконскиот акт од членот 1 од овој закон со кои се додава членот 18-в став (4).

Закон за изменување и дополнување на Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 25/2013):

#### Член 4

Подзаконскиот пропис предвиден со овој закон ќе се донесе во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Закон за изменување и дополнување на Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 164/2013):

#### Член 4

Глоба во износ од 4.000 до 5.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на овластеното правно лице кое технички го спроведува испитот од членот 17-д од овој закон доколку не го снима, не го емитува во живо на веб страницата на Министерството за труд и социјална политика и доколку не ја постави снимката од целиот испит на веб страницата на Министерството за труд и социјална политика согласно со членот 17-с став (3) на овој закон.

Глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на овластениот претставник од членот 17-и став (5) од овој закон, доколку постапи спротивно на членот 17-и став (9) од овој закон.

Глоба во износ од 4.000 до 5.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на овластената институција која го спроведува испитот од членот 17-д од овој закон, доколку не го прекине испитот согласно со членот 17-и ставови (5) и (6) од овој закон.

Глоба во износ од 1.000 до 1.500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на министерот надлежен за работите од областа на трудот ако не го донесе решението во рокот утврден во членот 17-т став (7) од овој закон.

#### Член 5

Подзаконските акти предвидени со овој закон се донесуваат во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

#### Член 6

Единствениот електронски систем се воспоставува во рок од една година од денот на влегувањето во сила на овој закон.

#### Член 7

Започнатите постапки за полагање на стручниот испит за безбедност при работа, до денот на започнувањето на примената на овој закон, ќе завршат по одредбите по кои започнале.

Закон за изменување и дополнување на Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 164/2013):

#### Член 9

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а членовите 2 и 3 од овој закон ќе започнат да се применуваат од 1 мај 2014 година, а членовите 17-а, 17-б, 17-в, 17-г, 17-д, 17-ѓ, 17-е, 17-ж, 17-з, 17-с, 17-и, 17-ј, 17-к, 17-л, 17-љ,

17-м, 17-н, 17-њ, 17-о, 17-п, 17-р, 17-с, 17-т, 17-ќ, 17-у, 17-ф и 17-х ќе започнат да се применуваат по една година од денот на влегувањето во сила на овој закон.

**ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ (ПРЕЧИСТЕН ТЕКСТ)**  
Сл. Весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година

**I. Основни одредби**

**Предмет на Законот**

**Член 1**

(1) Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.

(2) Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

**Цел на Законот**

**Член 2**

Цел на законот е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.

**Уредување на работните односи**

**Член 3**

(1) Овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

(2) Работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор.

(3) Во работниот однос секоја од страните е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности.

**Примена на Законот**

**Член 4**

(1) Овој закон се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште или престојувалиште во Република Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територијата на Република Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство.

(2) Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија и кај нив вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Македонија.

(3) За работниците кои работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија ќе ги упати на привремена работа во Република Македонија врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите на овој и друг закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и

годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците.

(4) Овој закон се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија.

(5) Овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско-поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство.

## **Дефиниции**

### **Член 5**

(1) Одделни изрази употребени во овој закон го имаат следново значење:

1. "Работниот однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;

2. "Работник" е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување;

3. "Работник на определено работно време" значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан;

4. "Работник на неопределено работно време" значи лице со договор за вработување на неопределено време;

5. "Испратен работник" е работник кој на ограничено време, работи на територијата на земја членка што не е државата во која има редовно вработување;

6. "Работодавач" е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување;

7. "Помал работодавач" е работодавач кој вработува до 50 работници;

8. "Работно време" е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување;

9. "Време за одмор" е секој период кој не е работно време;

10. "Работа во смени" значи секоја метода на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едни по други на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели и

11. "Објавување на јавен оглас" – е секое јавно објавување на потребата на работодавачот од работник, за пополнување на слободно работно место, без оглед на тоа дали огласот се објавува во дневен печат или во други средства за јавно информирање печатени или електронски со наплата или во службата за посредување при вработување на веб страната на Агенцијата без наплата.

12. "Сменски работник" е секој работник чијшто распоред на неговата работа е дел од работа во смени.

13. "Претпријатие" значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки;

14. "Установа" значи деловна единица дефинирана во согласност со закон, која се наоѓа на територијата на една земја членка, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси;

15. „Колективни договори или одлуки на арбитража што се прогласени за општо важечки" се подразбираат колективни договори или одлуки на арбитража што мораат да ги почитуваат сите претпријатија во таа географска област и од одделна струка или економската гранка и

16. „Претставници на работниците" се претставниците на работниците предвидени со закон и со законите на земјите членки на Европската унија.

(2) Во овој закон употребените изрази работник и работодавач во машки род имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

### **Забрана на дискриминацијата**

#### **Член 6**

(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и мажите мораат 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) условите 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.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.

### **Директна и индиректна дискриминација**

#### **Член 7**

(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот (1) од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување

или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон, кај работодавачот е забранета во однос на:

1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка односно оддел, согласно со 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 кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

### **Исклучоци од забрана на дискриминација**

#### **Член 8**

(1) Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

(2) Сите мерки предвидени со овој закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

(3) Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

(4) Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.

### **Вознемирување и полово вознемирување**

#### **Член 9**

(1) Забрането е вознемирување и полово вознемирување.

(2) Вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон.

(3) Вознемирување, во смисла на овој закон, е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој закон кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

(4) Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

### **Психичко вознемирување на работно место (мобинг)**

#### **Член 9-а**

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

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

(3) Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), 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.

(4) Извршител на психичко вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување во смисла на ставот (3) од овој член, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице одговорно лице или работник).

### **Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство**

#### **Член 9-б**

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

(2) Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.

### **Надомест на штета за дискриминација**

#### **Член 10**

Во случаите на дискриминација од членот 6 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

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

#### **Член 11**

(1) Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој

закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

(2) Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 9-а од овој закон, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кои е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

(3) 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, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување.

(4) Во случај на спор кога е постапено спротивно на членот 9-б од овој закон, товарот на докажување паѓа на работодавачот.

### **Ограничување на автономијата на договорните страни**

#### **Член 12**

(1) При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон.

(3) Со договорот за вработување, односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон.

(4) Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

## **II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **Договор за вработување**

#### **Член 13**

(1) Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

(2) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

(3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (електронски образец M1/M2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување, еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и

неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

(4) Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот.

(5) Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија, вршат размена на податоците во врска со социјалното осигурување.

(6) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

(7) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

(8) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работа, исто така, и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

(9) Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини утврдени со закон, колективниот договор и договорот за вработување.

(10) Ако работникот неоправдано не стапи на работа првиот ден на денот определен за стапување на работа, согласно со ставот (6) на овој член, ќе се смета дека не засновал работен однос.

(11) Доколку работодавачот по престанокот на работниот однос, во рок од осум дена од денот на престанокот на работниот однос, не го одјави работникот од задолжително социјално осигурување, одјава на работникот може да се изврши по барање на работникот врз основа на претходно доставен записник од инспекторот на трудот до Агенцијата за вработување на Република Македонија.

### **Договор за вработување на неопределено и определено време**

#### **Член 14**

(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

(3) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време.

### **Форма на договорот за вработување**

#### **Член 15**

(1) Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

(2) Договорот за вработување се чува во работните простории во седиштето на работодавачот.

(3) Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување.

### **Страни на договорот за вработување**

#### **Член 16**

Страни на договорот за вработување се работодавачот и работникот.

### **Работодавач - правно лице или друг субјект**

#### **Член 17**

(1) Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот настапува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице.

(2) Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице, ако со законот поинаку не е определено.

(3) Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со законот, актот за основање или статутот.

(4) Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

### **Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст**

#### **Член 18**

(1) Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност.

(2) Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од четири часа дневно.

(3) Работодавачот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или истата може да го загрози нивното образование.

(4) Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да учествува во активности кои по својот обем и карактер не влијаат штетно врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието, и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

(5) Одобрение за вршење на работите од ставот (3) на овој член издава органот на државната управа надлежен за инспекција на трудот, врз основа на барање на организаторот на активностите од ставот (4) на овој член, по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходно извршен увид на местото на кое ќе се извршуваат активностите од страна на инспекцијата на трудот.

(6) Како младо лице се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

(7) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години е 30 часа неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи истовремено.

(8) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи.

(9) Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

(10) Како работа ќе се смета времето кое младото лице го поминува во стручна подготовка во рамките на теоретската и практична настава.

(11) Како учество во обука ќе се смета работа која ја врши младото лице кај работодавачот за која истиот добива платен надоместок.

(12) Работодавачот не смее да го користи методот на награда со цел за зголемување на обемот на работа при што би се загрозила безбедноста и здравјето на младото лице.

### **Услови за склучување на договор за вработување**

#### **Член 19**

(1) Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со закон, актот на работодавачот, односно условите барани од страна на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи.

(3) Инвалидот кој е оспособен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за склучување на договор за вработување за тие работи.

### **Странски државјани и лица без државјанство**

#### **Член 20**

(1) Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите определени со овој и со друг посебен закон, со кој се уредува вработување на странци.

(2) Ако се склучи договор за вработување во спротивност со ставот (1) на овој член се смета дека договорот е ништовен.

### **Договорна слобода**

#### **Член 21**

Работодавачот има право на слободно одлучување, со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата (во натамошниот текст: услови за вршење на работата), почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување.

## **III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **Начин на обезбедување на потребата од работници**

#### **Член 22**

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

1) огласување на јавен оглас во дневниот печат или во други средства за јавно информирање пречатени или електронски на товар на работодавачот;

2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;

3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;

4) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

(2) Обезбедувањето на потребата од работници со огласување на јавен оглас согласно ставот (1) точка 1) на овој член се врши со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Македонија пред објавувањето на јавниот оглас.

(3) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт и орган на единицата на локалната самоуправа, при вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

(4) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа, потреба од работник се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(5) По исклучок, работодавачот од ставот (3) на овој член, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

(6) По исклучок од ставот (1) точка 1 на овој член, за вршење на сезонска работа може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но најмногу до 90 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

### **Објавување на слободни работни места**

#### **Член 23**

(1) Кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, должен е во јавниот оглас да наведе:

- назив на работното место;
- условите што се бараат за вршење на работата;
- почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време;
- распоредот на работното време;
- паричен износ на основната нето плата или паричен износ од најнизок до највисок износ на нето платата за работното место за кое се бара работник;
- рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена;
- рокот во кој ќе се изврши избор и
- точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите).

(2) Доколку на јавниот оглас од ставот (1) на овој член се пријавиле до 200 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 45 дена, од 201 до 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 90 дена и над 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 120 дена, по истекот на рокот на пријавувањето.

(3) За времетраењето на јавниот оглас, работодавачот не може да објавува нов оглас за истото работно место.

(4) Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на рокот од ставовите (1) и (2) на овој член.

(5) Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања.

(6) За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување.

(7) Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

### **Полова еднаквост при објавување на слободни работни места**

#### **Член 24**

(1) Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

(2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава кај вработувањето предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

### **Права и обврски на работодавачот**

#### **Член 25**

(1) Работодавачот смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.

(2) Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

(3) Забраната за барање доставување на други исправи и докази од ставот (2) на овој член вклучува и забрана за барање на тест за бременост или потврда за таков тест при склучување на договор за вработување со работничка, без оглед на работното место за кое се заснова работниот однос.

(4) Доколку работата предизвикува значителен ризик за здравјето на мајката и детето, а таквите ризици се предвидени согласно прописите од областа на безбедност и здравје при работа кои се однесуваат на бремени работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат, работодавачот од ставот (2) на овој член е должен да ја извести работничката за опасностите кои произлегуваат од работата при склучувањето на договорот за вработување.

(5) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.

(6) При склучувањето на договорот за вработување работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување.

(7) При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед.

(8) Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се

однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

(9) Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработувањето да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

(10) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време, како и другите работници.

(11) Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

### **Права и обврски на кандидатот**

#### **Член 26**

(1) При склучувањето на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт.

(2) Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

### **Права на неизбраните кандидати**

#### **Член 27**

Работодавачот мора во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

### **Содржина на договорот за вработување**

#### **Член 28**

(1) Договорот за вработување особено содржи:

- 1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- 2) датум на стапување на работа;
- 3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- 4) одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;
- 5) место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
- 6) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;

- 7) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
  - 8) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
  - 9) одредба за висината на основната плата, која се изразува во паричен износ која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
  - 10) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
  - 11) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и
  - 12) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.
- (2) Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор.
- (3) Во договорот за вработување во однос на одделни прашања, страните треба, каде што е соодветно да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот.

#### **Измена на договорот за вработување**

##### **Член 28-а**

- (1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.
- (2) Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.
- (3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.
- (4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорот за истото.

#### **Невалидни одредби на договорот за вработување**

##### **Член 29**

- (1) Одредбата во договорот за вработувањето којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот е ништовна од моментот на склучувањето на договорот.
- (2) Одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со коишто била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат.

#### **IV. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ**

#### **Обврски на работникот во врска со вршење на работа**

##### **Член 30**

- (1) Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.
- (2) Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

## **Почитување на упатствата на работодавачот**

### **Член 31**

Работникот е должен да ги почитува барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос.

## **Почитување на прописите за заштитата при работата**

### **Член 32**

(1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност на здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

(2) Работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.

## **Обврска на известување**

### **Член 33**

(1) Работникот е должен да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски.

(2) Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот (во натамошниот текст: претставници на работниците), усно или во писмена форма за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

## **Забрана на штетно однесување**

### **Член 34**

Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот.

## **Обврска на чување на деловна тајна**

### **Член 35**

(1) Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин.

(2) Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

(3) Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани е должен да ја чува тајната на истите.

(4) Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат какви било информации кои се од деловен интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат.

(5) Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации

или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што според објективни критериуми сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.

### **Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување**

#### **Член 36**

(1) За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

(2) Работодавачот може да бара обештетување на штетата, настаната со постапувањето на работникот спротивно од ставот (1) на овој член, во рок од три месеца од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

### **Конкурентска клаузула - договорна забрана на конкурентското дејствување**

#### **Член 37**

(1) Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, може во договорот за вработување, работникот и работодавачот, да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос (конкурентска клаузула).

(2) Конкурентската клаузула може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

(3) Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

(4) Ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена.

### **Надоместок за почитување на конкурентската клаузула**

#### **Член 38**

(1) Ако почитувањето на конкурентската клаузула од членот 37 став (1) на овој закон, му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.

(2) Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеца пред престанувањето на договорот за вработување.

### **Престанување на конкурентската клаузула**

#### **Член 39**

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за престанување на важноста на конкурентската клаузула.

(2) Ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи, ако работникот во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.

## V. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

### Обезбедување на работа

#### Член 40

(1) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за којашто страните се договориле во договорот за вработување.

(2) Ако поинаку не е договорено, работодавачот на работникот е должен да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории.

### Обврска на плаќање за вршење на работата

#### Член 41

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105 до 114 на овој закон.

### Обврска на обезбедување на безбедни работни услови

#### Член 42

(1) Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство.

(2) Работодавачот треба да направи процена на ризикот во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците или безбедните работни услови.

(3) По добивањето известување дека некоја работничка е бремена, во текот на различните фази на бременоста, работодавачот е должен да воведо повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете. Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на уловите за работа, опремата или машините.

(4) По соодветни консултации и согласност на жената, а во зависност од природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, работодавачот треба да воведо мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работа на бремената работничка, работничка која неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од:

- неповратни ефекти,
- предизвикување рак,
- наследни генетски оштетувања,
- предизвикување штети на нероденото дете и
- предизвикување штети на исхраната на детето.

(5) Ако при оцената на ризикот не е откриен ризик, работодавачот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, работодавачот треба да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите бремени работнички нема да бидат изложени на ризици кои можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.

### Обврска за штитење на личноста на работникот

#### Член 43

(1) Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот.

(2) Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување.

### **Заштита на личните податоци на работникот**

#### **Член 44**

(1) Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само ако е тоа определено со овој или друг закон или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос.

(2) Личните податоци на работниците може да ги собира, обработува, употребува и доставува на трети лица само работодавачот или работникот, кого работодавачот за тоа посебно го овластил.

(3) Личните податоци на работниците, за чие собирање не постои повеќе законска основа, мораат веднаш да се избришат и да престанат да се употребуваат.

(4) Одредбите од ставовите (1) и (2) на овој член се однесуваат и за личните податоци на кандидатите за вработување.

### **Мирување на правата и обврските од договорот за вработување**

#### **Член 45**

(1) Во случај кога работникот заради издржување на казна или изречена воспитна, или заштитна мерка, не може да ја врши работата за период пократок од шест месеца или заради отслужување воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со закон, времено престане да ја врши работата, договорот за вработување не престанува да важи и работодавачот не смее да го откаже освен ако е поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува.

(2) За време на мирување на договорот за вработување, мируваат договорните и другите права, како и обврските од работниот однос коишто се непосредно поврзани со вршењето на работата.

(3) Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

### **Договор за вработување на определено време**

#### **Член 46**

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

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

(3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.

(4) По исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член, ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон.

## **Сезонска работа**

### **Член 47**

(1) Сезонската работа е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди - сезони, која не надминува осум месеци во период од 12 последователни месеци.

(2) Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(3) Според ставот (2) на овој член пресметаните работни денови се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа. При што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца.

### **Договор за вработување со неполно работно време**

#### **Член 48**

(1) Договор за вработување може да се склучи, исто така, и за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време).

(2) За неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

(3) Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

(4) Работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена.

(5) Ако во договорот за вработување поинаку не е определено, работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаите од членот 119 на овој закон.

(6) Работодавачот е должен во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата за вработување на Република Македонија еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд.

### **Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи**

#### **Член 49**

(1) Работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот.

(2) Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

(3) Работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

(4) Обврските на работодавачот и работникот од ставот (2) на овој член се составен дел на договорот за вработување со неполно работно време.

## **Договор за вработување со вршење на работа дома**

### **Член 50**

(1) Како вршење на работа дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување со вршење на работа дома работодавачот и работникот можат да се договорат, работникот да ја врши работата којашто спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот дома.

(3) Работодавачот е должен договорот за вработување за вршење на работа дома да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.

(4) Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договорот за вработување.

(5) Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата дома. Висината на надоместокот ја определуваат работодавачот и работникот во договорот за вработување.

(6) Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

## **Забрана на работа дома**

### **Член 51**

Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата.

## **Работи коишто не смеат да се вршат дома**

### **Член 52**

Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа дома.

## **Договор за вработување на куќни помошници**

### **Член 53**

(1) Договор за вработување може да се склучи за вршење работи на куќни помошници.

(2) Со договорот за вработување од ставот (1) на овој член може да се договори обезбедувањето сместување и исхрана на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот, кој дел во договорот мора да е изразен во пари.

(3) Договорот од ставот (1) на овој член се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

(4) Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплатува во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

## **Договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор)**

### **Член 54**

Ако договор за вработување склучуваат деловните лица (менаџери), во договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- 1) условите и ограничувањата на работниот однос на определено време;
- 2) работното време;
- 3) обезбедувањето на дневен и годишен одмор;
- 4) плаќањето на работата и

5) престанувањето на важноста на договорот за вработување.

### **Остварување на правата и обврските од работен однос на раководниот орган (менаџер)**

#### **Член 55**

Раководниот орган (менаџер), правата и обврските од работен однос, за времето додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на овој закон и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

## **VI. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ, ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА**

### **Вршење на приправнички стаж**

#### **Член 56**

(1) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос.

(2) Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионалното оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

### **Траење на приправничкиот стаж**

#### **Член 57**

(1) Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено.

(2) Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеца.

(3) Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор.

(4) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење.

### **Изведување на приправничкиот стаж**

#### **Член 58**

(1) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.

(2) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програма и начин на следење и оценување на приправничкиот стаж.

(3) На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

### **Ограничување на отказ на приправникот од страна на работодавачот**

#### **Член 59**

За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот, во случај на

кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со закон.

### **Пробна работа**

#### **Член 60**

(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа.

(2) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од шест месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

(3) За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена.

(4) Работодавачот може договорот за вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа.

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

(6) Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

### **Волонтерски стаж**

#### **Член 61**

(1) Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. За волонтерот се применуваат одредбите на овој закон за траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

(2) Договорот за изведувањето волонтерски стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.

### **Начини на престанување на важноста на договорот за вработување**

#### **Член 62**

Договорот за вработување престанува да важи:

- 1) со изминување на времето за коешто бил склучен;
- 2) со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- 3) поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- 4) со спогодбено раскинување;
- 5) со отказ;
- 6) со судска пресуда и
- 7) во други случаи утврдени со закон.

### **Враќање на документи и издавање потврда**

#### **Член 63**

(1) При престанување на работниот однос работодавачот е должен, најдоцна во рок од три дена, да му ги врати на работникот сите негови оригинали на документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

(2) Работодавачот не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

## **Престанување на важноста на договорот за вработување на определено работно време**

### **Член 64**

Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.

## **Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)**

### **Член 65**

(1) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот.

(2) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работодавачот (физичко лице).

## **Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот**

### **Член 66**

Во случаи на отворање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со закон.

## **Права на работниците**

### **Член 67**

(1) Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот.

(2) На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со закон, им се обезбедува и право на исплата на:

1) нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

2) обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

3) неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

## **Промена на работодавачот**

### **Член 68**

(1) Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат статусни измени.

(2) Сите права, обврски и одговорности на вработените работници од ставот (1) на овој член новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач.

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

(4) Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од ставот (3) на овој член.

(5) Ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на правна зделка (закуп, наем) целосната или дел од дејноста на друг работодавач, преминуваат работниците по престанувањето на важноста на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач - преземач на дејноста.

### **Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво**

#### **Член 68-а**

(1) Пренесување на права и обврски кои произлегуваат од работен однос може да се изврши само во случаите утврдени со овој закон или со други прописи, кај сите пренесување на трговско друштво или делови на трговското друштво на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување.

(2) Под пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, се подразбира пренесување на економски ентитет кој го задржува својот идентитет т.е. организирано групирање на ресурсите со цел за извршување на стопанска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските друштва кои се занимаваат со економски активности без разлика дали работат за добивка или не.

(3) Не се смета за пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, административната реорганизација на државните органи и институциите на јавна служба или пренесување на административните функции меѓу државните органи и институциите на јавна служба.

(4) Во случај на пренесување на активности на трговско друштво или делови на трговското друштво или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од работодавачот - преносител на друг работодавач - стекнувач, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во целост преминуваат на работодавачот - стекнувач на кого се врши пренесувањето. Како задачи или активности на работодавачот се сметаат задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности поврзани според други статутарни одредби од страна на правно или физичко лице во сопствено име и во сопствена одговорност во објекти или простории одредени за нивно извршување. Независно од правната причина за таквото пренесување и независно од фактот дали правата за сопственост се пренесени, стекнувачот се смета за правно или физичко лице надлежен да продолжи како работодавач во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач или во слични задачи или активности, за период не пократок од една година.

(5) Правата и обврските на работодавачот - преносител за неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено.

(6) Преносител значи секое физичко или правно лице, кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, престанува да биде работодавач на трговско друштво или делови на трговското друштво.

(7) Стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, станува работодавач што се однесува на трговско друштво или делови на трговско друштво.

#### **Член 68-б**

(1) Пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител и1072 ана работодавачот

- стекнувач, преносителот и стекнувачот се должни претходно да ги информираат синдикалните организации за овој факт и да ги консултираат истите, со цел да се постигне договор за:

1) утврдениот или предложениот датум на пренесување;

2) причините за таквото пренесување;

3) правните, економските и социјалните импликации за работниците и

4) предвидените мерки во врска со работниците.

(2) Преносителот е должен во врска со пренесувањето навреме да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите вработени пред извршување на пренесувањето.

(3) Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите работници во секој случај пред неговите работници директно да се засегнати, што се однесува на нивните услови за работа и вработување.

(4) Кога преносителот или стекнувачот предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со претставниците на синдикалните организации на неговите работници во врска со таквите мерки за да се постигне договор.

(5) Кога со закон е предвидена достапност на претставниците на работниците до одбор за арбитража за донесување на одлука за мерките коишто треба да се преземат во врска со работниците, можат да се ограничат обврските утврдени со ставовите (1) и (2) на овој член, во случај кога извршувањето предизвикува промена во работењето за кое постои можност да предизвика сериозни потешкотии за одреден број работници.

(6) Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето како што е наведено во ставот (1) на овој член, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е преземена од работодавачот или од лицето кое го контролира работодавачот.

(7) Обврската за информирање од ставот (1) на овој член се однесува и за работниците кај работодавач кај кого работниците немаат синдикална организација.

#### **Член 68-в**

Одредбите од членовите 68-а и 68-б на овој закон се однесуваат и за случаи кога е надлежно повисоко тело кое одлучува за пренесувањето на активностите или задачите или дел од нив, од работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач.

#### **Член 68- г**

(1) Кога трговското друштво престанува да постои поради поделба на трговското друштво, телото кое одлучува за поделбата на трговското друштво утврдува кое од новите основани трговски друштва ги презема правата и обврските од работните односи на претходниот работодавач.

(2) Кога трговското друштво престанува да постои, телото кое одлучува за престанок на трговското друштво утврдува кое трговско друштво е должно за исполнување на правата на вработените на таквото трговското друштво или кое трговско друштво ги побарува правата во име на трговско друштво кое престанало да постои. Кога престанокот на трговско друштво е поврзан со неговата ликвидација, постапката на ликвидација се спроведува според законските прописи и статутарните одредби.

(3) Кога пренесувањето на трговското друштво се случува за време на истекување на периодот за кој е основано или за извршување на задачите за кои е основано и кога извршувањето на задачите на ова трговското друштво е контролирано од повисокото тело од членот 68-в на овој закон, повисокото тело определува друго трговско друштво на кое се пренесуваат правата и обврските кои произлегуваат од работните односи.

(4) Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не дава основа за отпуштање на работници, освен отпуштањата од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени.

(5) Ако трговско друштво или делови на трговско друштво ја задржува својата самостојност, статусот и функцијата на синдикалните претставници или претставниците на работниците засегнати од пренесувањето, се задржува под истите услови кои постоеле пред денот на пренесувањето, врз основа на закон, регулатива, административна одредба или спогодба, доколку се исполнети условите потребни за формирање на синдикати на вработените работници.

#### **Член 68-д**

Работниците и претставниците на синдикатите на работниците кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита.

#### **Раскинување на договорот за вработување со спогодба**

##### **Член 69**

(1) Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(2) Спогодбата од ставот (1) на овој член се потпишува на денот на престанокот на работниот однос и истата треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и од работодавачот, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и од работодавачот и своерачен потпис на работникот и на работодавачот.

(3) Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно на ставовите (1) и (2) на овој член, истата е ништовна.

### **VII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ**

#### **Откажување на договорот за вработување со и без отказан рок**

##### **Член 70**

(1) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок.

(2) Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

(3) Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

#### **Дозволеност на отказ**

##### **Член 71**

(1) Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот

(лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

(3) Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.(4) Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

### **Причина и обврска за докажување**

#### **Член 72**

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

### **Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот**

#### **Член 73**

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот под условите од членот 80 од овој закон, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите.

### **Форма и содржина на отказот**

#### **Член 74**

(1) Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма.

(2) Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

### **Врачување на отказот**

#### **Член 75**

(1) Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

(2) Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

### **Основани причини за отказ**

#### **Член 76**

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

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

### **Неосновани причини за отказ**

#### **Член 77**

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- 1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;
- 2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;
- 3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;
- 4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- 5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и
- 6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.

### **Понуда на нов променет договор пред отказ**

#### **Член 78**

(1) Одредбите на овој закон што се однесуваат на откажување на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

(2) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

(3) Ако работникот во случајот од ставот (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договорот за вработување.

### **Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот**

#### **Член 79**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување.

### **Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот**

#### **Член 80**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски

и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот, работникот не го подобри своето работење, во случаите утврдени со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач.

### **Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок**

#### **Член 81**

(1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

- 1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- 2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- 3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- 4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- 5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- 6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- 7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- 8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- 9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- 10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и
- 11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

(2) Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

(3) Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.

### **Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок**

#### **Член 82**

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

- 1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
- 2) го злоупотреби боледувањето;
- 3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- 4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и  
6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

(2) Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

**Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување**

#### **Член 83**

По оценка на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;

2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

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

**Парична казна**

#### **Член 84**

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

**Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно на одлуката за паричната казна**

#### **Член 85**

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

**Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна**

#### **Член 86**

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

**Отказни рокови**

#### **Член 87**

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со овој закон, колективниот договор на ниво на дејноста, односно на ниво на работодавач.

## **Минимални отказни рокови**

### **Член 88**

(1) Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец.

Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказен рок, меѓутоа не подолг од три месеца.

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

(3) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на работник на сезонска работа, отказниот рок е седум работни дена.

### **Течење на отказниот рок**

### **Член 89**

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

### **Паричен надоместок наместо отказен рок**

### **Член 90**

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказен рок.

(2) Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказен рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказен рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

### **Приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или за отстранување од кај работодавачот**

### **Член 91**

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот

(2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

(3) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 82 и 83 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

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

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

### **Права и обврски на страните за време на отказниот рок**

### **Член 92**

(1) За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

(2) За време на отсуството од работа од ставот (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

### **Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок**

#### **Член 93**

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

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

(3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

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

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

### **Застареност**

#### **Член 94**

(1) Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(2) Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од шест месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање отказот.

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

### **Информирање и консултирање на работниците**

#### **Член 94-а**

(1) Информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат.

(2) Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот.

(3) Обврската за информирање и консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што имаат над 50 работници и на установи што имаат над 20 работници.

(4) Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и за секоја предвидена мерка,

особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски.

(5) Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.

(6) Консултации ќе се спроведат:

1) кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;

2) на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира;

3) врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во врска со информирањето и на мислењето на претставниците на работниците;

4) на начин што ќе им овозможи на претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват и

5) во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот.

(7) Одредбите од членот 94-а на овој закон не се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.

**Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини**

#### **Член 95**

(1) Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

(2) Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

(3) Консултациите на ставот (2) од овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

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

1) причините за планираните отпуштања;

2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;

3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и

4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

(5) Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое

ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

(6) Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

(7) Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

(8) Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

(9) Доколку рокот од ставот (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.

(10) Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.

## **Права и обврски во случај на отказ од деловни причини**

### **Член 96**

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

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

(2) Одредбата од ставот (1) точки 1, 2 и 3 на овој член не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

## **Испратнина**

### **Член 97**

(1) Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, и тоа:

- 1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;
- 2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две нето плати;

3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три нето плати;

4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири нето плати;

5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет нето плати и

6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати.

(2) Основица за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

(3) Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

(4) Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

(5) Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

(6) Испратнина не се исплатува во случај на откажување на договор за вработување од деловни причини на работник кој врши сезонска работа која трае до три месеци.

Членот 98 е избришан

### **Отказ од страна на работодавачот**

#### **Член 99**

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

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

2) работникот не ја изврши успешно пробната работа.

### **Отказ од страна на работникот**

#### **Член 100**

(1) Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;

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

3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определен рок;

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

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

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

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

### **Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство**

#### **Член 101**

(1) Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за нега на дете до тригодишна возраст.

(2) Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од ставот (1) на овој член, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од ставот (1) на овој член со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.

(3) Околностите од ставот (1) на овој член не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен.

(4) Забраната за отказ од ставот (1) на овој член не се однесува на откажување на договорот за вработување поради потешки прекршувања на договорните обврски, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски за кои се дава отказ без отказан рок согласност закон и колективен договор.

(5) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради основите утврдени во ставот (4) на овој член, само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот кој се штити од отказ.

(6) Доколку синдикатот во рок од осум дена, не се изјасни за откажување на договорот од ставот (5) на овој член со давање или недавање на согласност, ќе се смета дека се согласил со одлуката на работодавачот.

(7) Доколку синдикатот не даде согласност за откажување на договорот за вработување на работникот од ставот (1) на овој член, работодавачот може во рок од 15 дена од денот на доставувањето на изјавата за недавање на согласност да поведе постапка за нејзино преиспитување со судска или арбитражна одлука.

(8) Постапката за преиспитување на согласноста од ставот (7) на овој член ја спроведува надлежниот суд во рок од 30 дена од денот на поднесување на тужба од работодавачот.

(9) Доколку кај работодавачот не е формиран синдикат или работникот од ставот (1) на овој член не е член на синдикат, претходна согласност за отказот на договорот за вработување дава надлежниот инспектор на трудот.

(10) Во текот на постапката за претходна согласност во која учествува надлежниот инспектор на трудот, се применуваат роковите и дејствијата од ставовите (6), (7) и (8) на овој член.

### **Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда**

#### **Член 102**

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

(2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

(3) Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

(4) Ако судот со одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета.

(5) Одлуката од ставот (1) на овој член судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен.

(6) Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за вработување да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд.

### **Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа**

#### **Член 103**

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

### **Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот**

#### **Член 104**

(1) Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

(2) Работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно до 65 години возраст (жена), доколку со закон поинаку не е утврдено.

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

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

## VIII. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

### **Вид на плаќање**

#### **Член 105**

(1) Работникот има право на заработувачка - плата, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување.

(2) Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.

(3) Платата е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците, ако со друг закон поинаку не е определено.

(4) Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.

### **Основна плата, работна успешност и додатоци**

#### **Член 106**

(1) Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

(2) Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

(3) 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.

### **Минимална плата**

#### **Член 107**

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

### **Еднакво плаќања на мажи и на жени**

#### **Член 108**

(1) Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.

(2) Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со ставот (1) на овој член, се ништовни.

### **Ден на исплаќањето**

#### **Член 109**

(1) Платата се исплатува за периоди кои 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**

#### **Член 110**

(1) Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата на начин утврден со закон.

(2) Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година 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.

### **Надоместок на плата**

#### **Член 112**

(1) Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсуственост од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од 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 на 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 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 преземање 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 кои 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 на платата, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или 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 друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца.

Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест 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 заради оправдани причини не работи.

(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 месеца во тековната година.

### **Надоместување на трошоците поврзани со работата**

#### **Член 113**

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

- 1) службено патување;
- 2) теренски додаток;
- 3) користење на приватен автомобил за службени патувања;
- 4) одвоен живот од семејството и
- 5) смрт на работникот или член на неговото семејство.

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

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

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

(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.

### **Исплата на приправниците**

#### **Член 114**

Работникот - приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 40% од основната на работното место за кое се оспособува.

### **Застарување на побарувањата од работен однос**

#### **Член 115**

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

## **IX. РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **Полно работно време**

#### **Член 116**

(1) Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.

(2) Работната недела по правило трае пет работни дена.

(3) Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.

(4) Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми

опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

(5) Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно.

(6) Работодавачот е должен да води евиденција за полното работно време.

(7) Работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една или повеќе локации е должен на секоја локација да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

(8) Работодавачот кој има до 25 вработени е должен да води евидентен лист за присуство на работа на работниците со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на работното време.

(9) Начинот и водењето на електронската евиденција на полното работно време и на прекувремената работа од ставот (7) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

### **Прекувремена работа**

#### **Член 117**

(1) Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

1) во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;

2) ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;

3) ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;

4) ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и

5) во други случаи определени со закон или колективен договор.

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

(3) За работниците од Министерството за внатрешни работи, кои вршат посебни должности и овластувања согласно со посебен закон, прекувремената работа може да трае подолго од 190 часа годишно, поради извршување на итни и неодложни работи, по претходно дадена писмена согласност на работникот.

(4) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, во кои не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

(5) Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

(6) Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

(7) Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од ставот (2) на овој член е должен да изврши прераспоредување на работното време или воведување на нови смени.

## **Дежурство во здравството**

### **Член 118**

Дежурството во здравствените установи се уредува со прописите од областа на здравството.

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

### **Член 119**

Работникот е должен да ја врши работата преку полното или договорното пократко работно време на своето работно место или други работи во врска со отстранување или спречувањето на последиците, во случаите на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

## **Забрана на вршење работа подолго од полното работно време**

### **Член 120**

Работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време:

- 1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
- 2) на работникот жена, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
- 3) на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;
- 4) на повозрасен работник без негова согласност;
- 5) на работник кој не наполнил 18 години возраст;
- 6) на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
- 7) на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и
- 8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

## **Дополнително работење**

### **Член 121**

(1) Работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач, меѓутоа најмногу за десет часа неделно, со претходна согласност на работодавачите, каде што е вработен со полно работно време.

(2) Обврзен составен дел на договорот за вработување според ставот (1) на овој член е договорот за начинот на остварувањето на правата и обврските од овој работен однос со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

(3) На работникот, кој склучува договор за вработување според ставот (1) на овој член, престанува да му важи договорот за вработување во согласност со овој закон, по изминувањето на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.

## **Скратено работно време во посебни случаи**

## **Член 122**

(1) Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) и остварува права од задолжителното социјално осигурување кога би работел со полно работно време.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, кој работи помалку од полното работно време, има право на плаќање за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време, ако со овој закон поинаку не е определено.

### **Скратено работно време во посебни услови**

#### **Член 122-а**

(1) На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, во согласност со закон и колективен договор.

(2) При остварување право на плата и другите права од работен однос, скратеното работно време од ставот (1) на овој член се изедначува со полното работно време.

(3) Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа; работа под зголемен атмосферски притисок; работа под зголемена бучавост; работа во вода или влага; работа изложена на јонизирачки зрачења; работа со болни од заразни болести и со заразни материјали; работа на хируршки интервенции во операциони сали; работа во областа на психијатријата; работа со лица со најтешки пречки во психичкиот развој; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со 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 на височина или длабочина.

(4) Одобрение за работа со скратено работно време од ставот (3) на овој член дава министерот надлежен за работите од областа на трудот, врз основа на претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

(5) Барање за покренување на постапка за добивање на одобрение за работа со скратено работно време може да поднесе работникот или синдикалната организација до работодавачот.

(6) Здравствената установа која врши дејност медицина на трудот и инспекцијата на трудот мислењето од ставот (4) на овој член го доставуваат врз основа на претходно изготвен и доставен елаборат од работодавачот.

(7) Барање за добивање одобрение за работа со скратено работно време поднесува работодавачот до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(8) Кон барањето за добивање одобрение од ставот (4) на овој член работодавачот доставува мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

(9) Доколку инспекцијата на трудот утврди дека постојат условите од ставот (1) на овој член, со решение ќе му нареди на работодавачот да покрене постапка за утврдување на скратено работно време.

(10) Работникот кој работи на работи од ставот (1) на овој член не смее да работи на тие работи прекувремено, ниту може да се вработи кај друг работодавач на истите работи, за времето за кое работи со скратено работно време.

### **Распоредување на работното време**

#### **Член 123**

(1) Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување.

(2) Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

(3) При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

(4) Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување, како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно.

(5) При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

(6) Одредбата од членот 120 на овој закон за забрана на работа преку полното работно време важи, исто така, и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

### **Прераспределба на работното време**

#### **Член 124**

(1) Прераспределбата на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите.

(2) Во случаите од ставот (1) на овој член, прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината.

(3) При прераспределба на работното време за вршење на сезонска работа, работното време не може да биде подолго од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци.

(4) Работното време од ставот (3) на овој член кое е подолго од 40 часа во работната недела се засметува и надоместува во пократко работно време во други работни денови или со слободни работни денови за времетраењето на договорот за вработување.

(5) Прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата.

(6) Забранета е работа со прераспределени работни часови на помлад работник, работник - инвалидно лице, бремена работничка, работник кој постојано се грижи за дете до три годишна возраст, работник – самохран родител што постојано се грижи за дете помладо од 15 годишна возраст.

### **Работа во смени**

#### **Член 124-а**

(1) Работодавачот може да ја организира работата и во смени.

(2) Работа во смени значи секој метод на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат еднопосредно на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини,

вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели.

(3) Планот од ставот (2) на овој член се доставува и до синдикалната организација кај работодавачот, најмалку десет работни дена пред примената на планот.

### **Распоред на работното време**

#### **Член 125**

(1) Распоредот на работното време го утврдува работодавачот.

(2) Распоредот на работното време во областа на сообраќајот и врските, прометот на стоки, здравството, социјалната и детската заштита, образованието и во другите јавни установи, комуналните дејности, угостителството, туризмот и занаетчиството се утврдува со одлука на органот на државната управа од соодветната област.

### **Пресметување на работното време**

#### **Член 126**

(1) Работникот кој поради прераспоредување на работното време и кој во времето пред престанувањето на работниот однос во календарската година поминал повеќе работни часа на работа, отколку што е тоа одредено за работата со полно работно време, може да бара, веќе одработените работни часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(2) Според ставот (1) на овој член пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот, како кога би ги поминал на работа. Вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надминува 12 месеца.

### **Ноќна работа**

#### **Член 127**

(1) Ноќна работа се смета работењето во ноќно време.

(2) Ноќно време е периодот меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(3) Работодавачот, кој користи редовно работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

### **Права на работниците кои работат ноќно време**

#### **Член 128**

(1) Работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа.

(2) Ако на работник заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

(3) Работодавачот, на негов трошок е должен на работниците кои работат ноќно време да им обезбеди:

1) подолг одмор;

2) соодветна храна;

3) стручно раководство на работниот, односно производниот процес и

4) лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со закон.

(4) Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците.

(5) Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

### **Ограничувања на работата ноќно време**

## **Член 129**

Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, не смее да трае повеќе од осум часа дневно.

## **Консултирање со синдикатот**

### **Член 130**

Работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако таков нема, со работничкиот претставник за одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

## **Ноќна работа на жените во индустријата и градежништвото**

### **Член 131**

(1) Работничка од областа на индустријата и градежништвото не може да се распореди на работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден.

(2) Забраната од ставот (1) на овој член не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работи на здравствена, социјална и друга заштита на работници.

(3) По исклучок од одредбата на ставот (1) од овој член, на работничка може да и се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штетата на суровини или на друг материјал.

(4) Работничката може да биде распоредена на работа ноќе и кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таква работа да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

## **Х. ПАУЗИ И ОДМОРИ**

### **Пауза за време на работното време**

#### **Член 132**

(1) За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути.

(2) Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

(3) Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

(4) Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

(5) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

### **Дневен одмор**

#### **Член 133**

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

### **Неделен одмор**

#### **Член 134**

(1) Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор од членот 133 на овој закон.

(2) Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

#### **Посебности на начинот на вршење на работата**

#### **Член 135**

Во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (деловодни лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојни одлучувања и работници кои вршат работа дома), работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделен одмор, под услов, на работниците да им е обезбедена заштита при работата.

#### **Можности на поинакво уредување со колективните договори**

#### **Член 136**

(1) Со колективните договори може да се определи временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе, определени со членот 129 на овој закон, да се земат во обзир како просечно ограничување во периодот подолг од четири месеца, меѓутоа не подолг од шест месеца.

(2) Со колективните договори може да се одреди дневниот и неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го определува закон, во случаите на сменското работење да го обезбедува во подолг временски период, меѓутоа не подолг од шест месеца.

(3) Во дејностите, односно за работните места или професиите во случаите од ставот (4) на овој член, може да се определи дневниот или неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го одредува закон, да го обезбедува во подолг временски период, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

(4) Според ставот (3) на овој член може да се обезбеди правото на дневниот или неделен одмор во дејностите, односно за работните места или професии во случаите:

1) каде што природата на работата бара постојано присуство или

2) каде што природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги или

3) на предвидениот нееднаков или зголемен обем на работа.

#### **Годишен одмор**

#### **Член 137**

(1) Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена.

(2) Годишниот одмор од ставот (1) на овој член со колективен договор или договор за вработување може да се продолжи до 26 работни дена.

(3) Повозрасен работник од членот 179 на овој закон, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор.

(4) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

#### **Определување на траењето на годишниот одмор**

#### **Член 138**

(1) Траењето на годишниот одмор определен со членот 137 на овој закон се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор.

(2) Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

(3) Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник одреден како работен ден.

### **Стекнување право на годишен одмор**

#### **Член 139**

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

### **Право на пропорционален дел од годишниот одмор**

#### **Член 140**

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

1) во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

2) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

### **Користење на годишниот одмор**

#### **Член 141**

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

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

(3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

(4) Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсуственост поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

(5) Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор на работодавачот.

### **Определување и користење на годишен одмор во областа на образованието и науката**

#### **Член 142**

Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од областа на образованието и науката.

### **Користење на годишен одмор во случај на склучување на договор за вработување со друг работодавач**

#### **Член 143**

(1) Работникот го користи годишниот одмор кај работодавачот кај кого стекнал право на негово користење, освен ако со работодавачот поинаку не се договорил.

(2) По престанувањето на работниот однос работодавачот е должен да му даде на работникот потврда за искористен годишен одмор.

## **Начин на користење на годишниот одмор**

### **Член 144**

(1) Годишниот одмор се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

(2) Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

### **Член 145**

(1) Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, ако претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја.

(2) Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

## **Платен одмор**

### **Член 146**

(1) Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена.

(2) Деновите на платениот одмор од ставот (1) на овој член се утврдуваат со колективен договор и по сите основи од ставот (1) на овој член не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена.

## **Неплатено отсуство**

### **Член 147**

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година.

(2) За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

## **Отсуство од работа поради празнување**

### **Член 148**

(1) Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Македонија, коишто се определени како слободни денови од работа и за другите со закон определени слободни денови.

(2) Правото од ставот (1) на овој член на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член работодавачот е должен за секое воведување на работа на државен празник претходно писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

## **Отсуство од работа поради неспособност за работа поради заболување или повреда**

### **Член 149**

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата во случаи на времена неспособност за работа поради заболување или повреда и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување.

## **Отсуство од работа заради вршење на функции или обврски од посебни закони**

## **Член 150**

(1) Право на отсуство од работа со надоместок на плата има работникот заради вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, како и работникот кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување, освен sluжење на воениот рок, или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго), на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон.

(2) Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

## **Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција**

### **Член 151**

На работник кој е избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос за време на вршење на функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

## **Мирување на работен однос на работник упатен на работа во странство**

### **Член 152**

(1) На работник кој е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

(2) На здравствените работници и здравствените соработници вработени во здравствени установи, упатени во хуманитарни или мировни операции во медицински тимови надвор од територијата на Република Македонија и на воените обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Македонија - активен резервен персонал, ангажирани во единиците на Армијата на Република Македонија заради учество во мировни операции надвор од територијата на Република Македонија согласно со закон, а чие упатување, односно ангажирање бара привремено да престанат да работат кај работодавачот во траење до осум месеци, им мирува работниот однос за време додека трае нивното упатување, односно ангажирање и имаат право во рок од 15 дена по престанокот на упатувањето, односно ангажирањето да се вратат кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на нивниот степен на стручна подготовка.

(3) На работник чиј брачен другар е упатен на работа во странство во случаите од ставот (1) на овој член, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

## **Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи)**

### **Член 153**

Во случаите на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може видот или местото на вршење на работата, определени со договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.

## **Образование на работниците**

### **Член 154**

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

(2) Работодавачот е должен да им обезбеди образование, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или, ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците работодавачот има право работникот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

(3) Траењето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршувањето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците се уредуваат со посебен договор или со колективен договор.

(4) Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование, согласно со колективен договор.

## **Право на платено отсуство од работа заради образование**

### **Член 155**

(1) Работникот кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со членот 154 на овој закон, како и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити.

(2) Ако со колективниот договор, договорот за вработување или посебен договор за образование правото од ставот (1) на овој член не е конкретно определено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите, кога првпат полага испити.

## **XI. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА**

### **Одговорност на работниците за штетата**

#### **Член 156**

(1) Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести.

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

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

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

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

### **Паушално обештетување**

#### **Член 157**

Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор.

### **Намалување на обештетувањето и простување на плаќањето на обештетувањето**

#### **Член 158**

Со колективен договор за работникот можат да се определат начинот и условите за намалување или простување од плаќањето на обештетувањето.

### **Одговорност на работодавачот за обештетување**

#### **Член 159**

(1) Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата.

(2) Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос.

## **XII. ПОСЕБНА ЗАШТИТА**

### **Забрана за вршење на подземни работи**

#### **Член 160**

(1) Работничките не смеат да вршат подземни работи во рудниците.

(2) Забраната од ставот (1) на овој член не се однесува на работничките:

1) кои се раководни лица, односно водат работни единици и имаат овластувања за самостојни полноважни одлуки;

2) кои мораат поради стручно образување да поминат одредено време на пракса на подземни работи во рудниците и

3) кога се вработени во здравствените или социјалните служби и други случаи, кога мораат да одат на подземни работи во рудник заради вршење на работи кои не се физички.

### **Заштита на работниците поради бременост и родителство**

#### **Член 161**

(1) Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос.

(2) Работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

### **Забрана за вршење работа за време на бременост, по породување и на работници од специфични ризични групи**

#### **Член 162**

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

(2) Работите од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

(3) Бремените работнички кои работат со опасни хемиски материи треба да бидат запознаени со дополнителните ризици од овие супстанции за нив и неродените деца.

(4) Покрај работниците од ставот (1) на овој член како специфични и ризични групи се сметаат и младите лица, повозрасните работници и инвалидните лица.

(5) Работодавачот е должен кај сите работи и на работните места поврзани со специфичен ризик од изложување на работниците од специфичните ризични групи на штетното дејство на физичките, хемиските и биолошките фактори, влијанија и процеси да ги процени сите ризици за нивната безбедност и здравје и врз основа на стручна процена на соодветниот лекар за здравствената состојба, за подготвеноста на работниците од специфичните ризични групи и да одлучи за усвојување на соодветни мерки.

(6) Работодавачот е должен да ги изврши обврските од ставот (1) на овој член, пред доделување на работните задачи на работниците од специфичните ризични групи и при суштинска промена на работните услови при што особено ќе ги земе предвид опременоста и распоредот на работното место, природата, степенот и времетраењето на изложување на физичките, биолошките и хемиските фактори и влијанија, видот, опсегот и начинот на користење на работните средства, постапки и организација на работата, нивото на стручната подготовка и обука на работникот.

(7) Доколку се утврди некој ризик од ставот (5) на овој член кој не може да се елиминира на друг начин, работодавачот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови, или да понуди соодветна алтернативна работа. Доколку и тоа не е можно потребно е работникот да биде изземен од нормалниот тек на работата за времето кое е неопходно да се заштити здравјето и безбедноста на бремената работничка и нејзиното дете.

### **Посебна заштита за време на бременоста**

#### **Член 163**

(1) Работодавачот не смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста.

(2) Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, определени согласно со членот 162 на овој закон, работодавачот е должен да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно.

(3) Во спорот меѓу работодавачот и работничката одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно лекарската комисија.

### **Заштита за време на бременост и родителство во врска со ноќната и прекувремената работа**

#### **Член 164**

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

(2) На работничката која има дете од една до три години возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност.

(3) Правото од ставовите (1) и (2) на овој член го има работникот - татко на детето, односно работникот кој го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето, односно врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравственото осигурување е неспособна за самостојно живеење и работа.

(4) На еден од работниците - родители кој има дете помладо од седум години или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова претходна писмена согласност.

### **Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство**

#### **Член 165**

(1) Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеца непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци.

(2) Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање.

(3) Доколку работничката се породи порано од рокот утврден во ставот (2) на овој член, отсуството за бременост и раѓање започнува да го користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот од ставот (1) на овој член.

(4) Доколку од здравствени причини детето е задржано за неџа или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството од ставот (1) на овој член.

(5) Работникот е должен на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.

(6) Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) 15 месеци.

(7) Работничка која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето, согласно со прописите за семејството.

### **Повторно враќање на работа од отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство**

#### **Член 166**

(1) Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето.

(2) Работничката од ставот (1) на овој член, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството од ставот (1) на овој член според прописите за здравствена заштита.

(3) На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

## **Користење на отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете**

### **Член 167**

Доколку отсуството од работа за родителство од членот 165 на овој закон не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

## **Продолжување на отсуството поради бременост, раѓање и родителство**

### **Член 168**

(1) Ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, има право да го продолжи отсуството за време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмалку 45 дена, за кое време и припаѓаат сите права врз основа на отсуството за бременост, раѓање и родителство.

(2) За време на отсуството од ставот (1) на овој член и членот 165 став (2) на овој закон, работничката има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

## **Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби**

### **Член 169**

(1) Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.

(2) Скратеното работно време од ставот (1) на овој член се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

## **Надоместок на плата**

### **Член 170**

(1) Работникот кој користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за неџа и заштита на дете има право на надоместок на плата согласно со овој и друг закон и колективен договор.

(2) Работникот на кој му престанал договорот за вработување на определено време поради истек на договорот и користи надоместок на плата за време на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, продолжува да го користи правото до истекот на отсуството на товар на органот надлежен за спроведување на задолжителното здравствено осигурување.

## **Неплатено родителско отсуство**

### **Член 170-а**

(1) По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето.

(2) Доколку за време на користење на правото од ставот (1) на овој член работничката забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство.

## **Право на мајката доилка**

### **Член 171**

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

### **XIII. ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ СЕ УШТЕ НЕ НАПОЛНИЛЕ 18 ГОДИНИ ВОЗРАСТ**

#### **Посебна заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст**

##### **Член 172**

Работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита.

#### **Забрана за вршење на работи**

##### **Член 173**

(1) На работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности.

(2) Работите од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравство.

#### **Работно време, одмор и пауза**

##### **Член 174**

(1) Работното време на работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст не смее да биде подолго од осум часа дневно и 40 часа неделно.

(2) Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири и пол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку 30 минути.

(3) Работникот на возраст под 18 години има право на одмор од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.

#### **Забрана за ноќна работа**

##### **Член 175**

(1) Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(2) По исклучок може да се одреди работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не се на располагање. Во тој случај мора на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, да им биде обезбеден одмор во наредните три дена.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член работодавачот мора да обезбеди надзор од страна на полнолетен работник.

#### **Зголемен годишен одмор**

##### **Член 176**

Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.

#### XIV. ЗАШТИТА НА ИНВАЛИДИ СО ПРАВО НА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЈА

##### **Вработување, оспособување или преоспособување на инвалидите**

###### **Член 177**

Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето во согласност со закон.

##### **Права на инвалидите на трудот**

###### **Член 178**

(1) На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиското и инвалидското осигурување.

(2) На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место.

(3) Работникот кај кого е утврдена намалена работна способност за 50%, согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување, има право на скратено работно време или да биде распределен на друга соодветна работа, со право на плата согласно со колективен договор.

(4) Опасност од настапување на инвалидност во смисла на ставот (2) од овој член постои кога кај работникот поради вршење на одредени работни задачи, условите за работа без оглед на мерките што се применуваат или може да се применуваат, влијаат врз здравствената состојба и работната способност на работникот во таа мера што е забележано нарушување на неговата здравствена состојба, поради што е потребно распоредување на друго работно место соодветно на неговото образование и способност заради спречување од настанување на инвалидност.

(5) Постоенето на опасноста од настанување на инвалидност со наод, оценка и мислење ја утврдува Комисијата за оценка на работната способност во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

#### XV. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ПОВОЗРАСНИ РАБОТНИЦИ

##### **Член 179**

Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита, согласно со овој и друг закон.

##### **Ограничување на прекувремената и ноќната работа**

###### **Член 180**

На повозрасниот работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа.

#### XVI. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

##### **Остварување на правата кај работодавачот и судска заштита**

###### **Член 181**

(1) Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има

право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

(2) Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

(3) Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

(4) Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од осум дена од добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

(6) Без оглед на роковите од ставовите (2) и (3) на овој член работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

(7) Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

## XVII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

### **Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови**

#### **Член 182**

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорот решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон.

### **Мирно решавање на колективните спорови по пат на арбитража**

#### **Член 183**

(1) Со колективен договор може да се определи арбитража за решавање на колективни работни спорови.

(2) Со колективниот договор се одредува составот, постапката и други прашања значајни за работата на арбитражата.

(3) Ако работодавачот и работникот се согласат со арбитражно решавање на работниот спор, одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

(4) Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд.

## XVIII. СИНДИКАТИ И ЗДРУЖЕНИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ

### **Асоцијации на работници и работодавачи**

#### **Член 184**

(1) Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат.

(2) Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување,

претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси.

(3) Работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат здружение и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение.

(4) Здружението на работодавачите е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите доброволно стапуваат заради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси.

(5) Синдикатите и здруженијата од ставовите (1) и (3) на овој член можат да се основаат без какво било претходно одобрување.

### **Доброволност на членство во синдикатот и здружението на работодавачите**

#### **Член 185**

(1) Работникот, односно работодавачот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(2) Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

### **Заштита на синдикатот и здружението на работодавачите**

#### **Член 186**

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите не можат да бидат распуштени или нивната дејност запрена по административен пат, ако се основани и дејноста ја вршат во согласност со закон.

(2) Активноста на синдикатот и на нивниот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот, ако таа е во согласност со закон и колективен договор.

### **Здружување на повисоки нивоа**

#### **Член 187**

(1) Синдикатите, односно здруженијата на работодавачите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (синдикати и здруженија на работодавачи на повисоко ниво).

(2) Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво ги уживаат сите права и слободи загарантирани за синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(3) Синдикатите и здруженијата на работодавачите имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси.

### **Статут на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите**

#### **Член 188**

(1) Синдикатот, здружението на работодавачите, односно синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, мора да имаат статут заснован и донесен на начелата на демократското застапување и демократско почитување на волјата на членовите.

(2) Со статутот се утврдуваат: целта на здружувањето во синдикатот, односно здружението на работодавачите, внатрешната организација на синдикатот, односно здружението, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, симболот, органите на синдикатот, односно здружението, начинот на избор и разрешување на тие органи, нивниот мандат, овластувањата на органите,

постапката за зачленување и престанок на членството, начинот на определување на членарината, начинот на донесување и измени на статутот, правилата и другите општи акти, начинот на стекнување, располагање, начинот, условите и органите кои одлучуваат за поделба на имотот на синдикатот, односно здружението на работодавачи во случај на престанок на дејствување и надзор над имотот и престанокот на работата на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(3) Статутот мора да содржи одредби за телата овластени за склучување на колективните договори.

(4) Називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите на повисоко ниво мора јасно да се разликува од називот на веќе регистрираните синдикати, здруженија на работодавачи, односно регистрирани синдикати, односно здруженија на повисоко ниво.

### **Правна способност на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите**

#### **Член 189**

Синдикат на повисоко ниво, односно здружение на работодавачите на повисоко ниво стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Македонија, по претходен упис во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи.

### **Регистар на синдикатите и здруженијата на работодавачите**

#### **Член 190**

(1) Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, се запишуваат во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(2) Во регистарот се запишува: денот на основањето, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, името на лицето овластено за застапување и престанокот на дејствување, престанокот на овластувањето на подружницата, односно другиот облик на внатрешното организирање во правниот промет.

### **Барање за упис во регистарот**

#### **Член 191**

(1) Запишувањето во регистарот од членот 190 став (1) на овој закон се врши врз основа на барање на синдикат на повисоко ниво, односно на здружение на работодавачи на повисоко ниво.

(2) Со барањето за упис мора да се приложи: одлуката за основање, записникот од основачкото собрание, статутот, називот на основачот и членовите на извршното тело, името и презимето на лицето или лицата овластени за застапување и податоците за бројот на членовите на синдикатот врз основа на платена членарина.

### **Решение за барањето за упис во регистарот**

#### **Член 192**

(1) По барањето за упис на синдикатот на повисоко ниво, односно здружението на работодавачите во регистарот се донесува решение, од кое еден примерок се доставува до Централниот регистар на Република Македонија.

(2) Решението од ставот (1) на овој член содржи: дата и упис и број под кој синдикатот, односно здружението на работодавачите е запишан во регистарот, назив на синдикатот, односно здружението на работодавачите седиште и име и презиме на лицето, односно лицата овластени за застапување.

## **Пријава на промени на податоците**

### **Член 193**

(1) Во регистарот мора да се пријави секоја промена на називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно подружницата или друг облик на внатрешно организирање, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, лицето овластено за застапување престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет.

(2) Лицето овластено за застапување на синдикатот, односно здружението на работодавачите е должно промените од ставот (1) на овој член да ги пријави на органот кој го води регистарот, во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промените.

## **Имот на синдикатот и здружението на работодавачите**

### **Член 194**

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите може да прибира уписнина и членарина и со купување, подарок или на друг законски начин да стекнува имот без какво било претходно одобрение.

(2) Присилно извршување не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на синдикатот, односно здружението на работодавачите неопходен за одржување состаноци.

(3) Ако синдикатот, односно здружението престане да дејствува со имотот на синдикатот, односно здружението се постапува под условите и на начин пропишан со статутот на синдикатот, односно здружението.

## **Дејствување на синдикатот, односно здружението на работодавачите и забрана на надзор над другата страна**

### **Член 195**

Работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво.

## **Судска заштита на членските права**

### **Член 196**

Член на синдикатот, односно здружението на работодавачите може да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права утврдени со статутот или другите правила на синдикатот, односно здружението.

## **Судска заштита на правото на здружување**

### **Член 197**

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво можат да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на правото на слободно здружување на работниците, односно работодавачите.

(2) Синдикатот, односно здружението и нивно здружение на повисоко ниво може да бара надомест на штета која ја претрпеле поради дејности од ставот (1) на овој член.

## **Забрана на нееднакво постапување поради синдикално членство или активности**

### **Член 198**

(1) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено:

1) договор за вработување со определен работник да се склучи под услови за тој да не стапи во синдикат, односно под услов да истапи од синдикатот и

2) 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 учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавачот и за време на работното време.

(2) Членството во синдикатот и учество во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанок на договор за вработување.

(3) Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, не смеат да користат присила против кој било синдикат.

### **Синдикален претставник**

#### **Член 199**

(1) Синдикатите самостојно одлучуваат за начинот на нивното застапување кај работодавачот.

(2) Синдикатите кои имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или изберат еден или повеќе синдикални претставници кои ќе ги застапуваат кај тој работодавач.

(3) Синдикалните претставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот.

(4) Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста.

(5) Работодавачот е должен на синдикатите и нивните претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на правата од ставот (3) на овој член и пристап до податоците важни за остварување на тоа право.

(6) Синдикалниот претставник е должен правото од ставот (3) на овој член да го остварува во време и на начин согласно со колективен договор.

(7) Синдикатот е должен да го извести работодавачот за именувањето на синдикалниот претставник.

### **Заштита на синдикалните претставници**

#### **Член 200**

(1) Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со овој закон.

(2) На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување.

(3) На синдикалниот претставник за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување само со претходна согласност на синдикатот.

(4) Ако синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот.

(5) Ако синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука.

(6) Заштитата пред отказ за лицата од ставот (1) на овој член трае цело време за времето на траењето на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот.

(7) На работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

## **Престанок на дејствување на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите**

### **Член 201**

Синдикатот, односно здружението на работодавачите престанува да дејствува ако така одлучи надлежното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите кое со статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствување на синдикатот, односно здружението.

## **Забрана на дејствување на синдикатот, односно здружението на работодавачите**

### **Член 202**

(1) Дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачите ќе се забрани со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на здружението на работодавачите, доколку неговата дејност е спротивна на Уставот и закон.

(2) Постапката за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се покренува на барање на органот овластен за регистрација или надлежен суд.

(3) Во образложението на пресудата за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачи мора да се назначат дејностите поради кои дејствувањето на синдикатот, односно здружението е забранета.

(4) Со пресудата со која се забранува дејствувањето на синдикатот, односно здружението судот мора да одлучи за имотот на синдикатот, односно здружението во согласност со статутот на синдикатот, односно здружението.

(5) Изреката на правосилната пресуда за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се објавува во "Службен весник на Република Македонија".

(6) Врз основа на правосилна пресуда, органот надлежен за водење на регистар, ги брише организациите од регистарот.

(7) Примерок од правосилна пресуда од ставот (5) на овој член се доставува и до Централниот регистар на Република Македонија.

## **XIX. КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ**

### **Видови на колективни договори**

#### **Член 203**

Колективен договор се склучува како општ на ниво на Република, посебен на ниво на гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и поединечен на ниво на работодавач.

#### **Општ колективен договор**

#### **Член 204**

(1) На ниво на Република Македонија се склучува:

- 1) општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и
- 2) општ колективен договор за јавниот сектор.

(2) Општиот колективен договор за јавниот сектор се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес.

#### **Примена и важност на колективните договори**

#### **Член 205**

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

(2) Општиот колективен договор за јавниот сектор се применува непосредно и е задолжителен за работодавач и вработените во јавниот сектор.

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

#### **Предмет на колективното договарање**

##### **Член 206**

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

(2) Правните норми содржани во колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица на кои, во согласност со одредбите на овој закон, се применува колективниот договор.

#### **Обврска за колективно договарање**

##### **Член 207**

Лицата кои според овој закон можат да бидат страна на колективниот договор, се должни со добра волја да преговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои според овој закон можат да бидат предмет на колективниот договор.

#### **Лица кои ги обврзува колективниот договор**

##### **Член 208**

(1) Колективниот договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор.

(2) Колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на здруженијата кои пристапиле на колективниот договор.

(3) Поединечниот колективен договор ги обврзува - важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот - потписник на колективниот договор.

#### **Облик на колективниот договор**

##### **Член 209**

Колективниот договор задолжително се склучува во писмена форма.

#### **Учесници во склучувањето на колективен договор**

##### **Член 210**

(1) Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат.

(2) Кога е поднесено барање за утврдување на репрезентативност, а не се исполнети условите за репрезентативност од членовите 212 ставови (1) точка 2, (2), (3) и (4) и 213 ставови (1) точка 2, (2) и (3) од овој закон во поглед на процентот на членовите до исполнување на условите за процентот на членовите и утврдување на репрезентативноста, колективен договор склучуваат работодавачот или здружението на работодавачи и синдикатот кој има најголем

број членови, врз основа на списокот доставен со барањето за утврдување на репрезентативност.

(3) Колективен договор согласно со ставот (2) на овој член се склучува по добивањето на известување од Министерството за труд и социјална политика до синдикатот, односно работодавачите кои доставуваат барање за утврдување на репрезентативност за синдикатот, односно работодавачите кои имаат најголем број членови.

(4) Учесниците во склучувањето на колективниот договор се должни да преговараат.

(5) Ако во текот на преговорите од ставот (2) на овој член не е постигната согласност за склучување на колективен договор, учесниците можат да образуваат арбитража за решавање на спорните прашања.

### **Репрезентативност на синдикатот и на здружението на работодавачи**

#### **Член 211**

(1) Репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија, односно на здружение на работодавачи за територијата на Република Македонија се определува заради учество во трипартитни тела за социјално партнерство и трипартитни делегации на социјалните партнери.

(2) Репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор се определува заради учество во колективно договарање на ниво на јавен сектор.

(3) Репрезентативност на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството, се определува заради учество во колективно договарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството.

(4) Репрезентативност на синдикат, односно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел се определува заради учество во колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел.

(5) Репрезентативност на синдикат на ниво на работодавач се определува заради учество во колективно договарање на ниво на работодавач.

### **Услови за определување на репрезентативност на синдикатот**

#### **Член 212**

(1) Репрезентативен синдикат за територијата на Република Македонија е синдикат кој ги исполнува следниве услови:

1) да е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;

2) во него да членуваат најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Република Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот;

3) да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

4) да дејствува на национално ниво и да имаат регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;

5) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи и

6) во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел.

(2) Репрезентативен синдикат на ниво на јавен сектор е синдикатот кој е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина.

(3) Репрезентативен синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е синдикатот кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат членарина.

(4) Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во гранката, односно одделот и кои плаќаат членарина.

(5) Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

### **Услови за определување на репрезентативност на работодавачите**

#### **Член 213**

(1) Репрезентативно здружение на работодавачите за територијата на Република

Македонија е здружение кое ги исполнува следниве услови:

1) да е запишано во регистарот на здруженија на работодавачи кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;

2) во здружението да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во Република Македонија или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во Република Македонија;

3) членки на здружението да бидат работодавачи од најмалку три гранки, односно оддели;

4) да има свои членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;

5) да склучило или пристапило на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел и

6) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи.

(2) Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во приватниот сектор.

(3) Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во гранката, односно одделот или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во гранката, односно одделот.

### **Орган надлежен за утврдување на репрезентативноста**

#### **Член 213-а**

Репрезентативноста на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на Република Македонија, на ниво на јавен сектор, на ниво на приватен сектор од областа на стопанството и на ниво на гранка, односно оддел согласно со Националната класификација на дејности, ја утврдува министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог од Комисија за утврдување на репрезентативноста (во натамошниот текст: Комисијата), во согласност со овој закон.

## **Состав и начин на работа на Комисијата**

### **Член 213-б**

(1) Комисијата е составена од девет члена од кои по еден претставник на Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Министерството за економија, три претставника именуваат репрезентативните здруженија на работодавачи и три претставника репрезентативните синдикати, членови на Економско-социјалниот совет.

(2) Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи на национално ниво можат да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата.

(3) Претставниците на министерствата од ставот (1) на овој член ги определува Владата на Република Македонија, на предлог на министерот надлежен за работите од областа на трудот.

(4) Административно-стручните работи за работа на Комисијата ги врши Министерството за труд и социјална политика.

(5) Начинот на работа на Комисијата се определува со Деловник за работа на Комисијата.

### **Барање за утврдување на репрезентативност**

#### **Член 213-в**

(1) Барање за утврдување на репрезентативност до Комисијата доставува синдикат, односно здружение на работодавачи на повисоко ниво.

(2) Со барањето се поднесуваат и докази за исполнување на условите за репрезентативност, и тоа:

1) решение од уписот во регистарот на синдикати, односно решение од уписот во регистарот на здруженија на работодавачите;

2) список на членовите на синдикатот кои плаќаат членарина заверен од страна на овластен претставник на синдикатот и работодавачот, односно доказ за членство на работодавачите во здружението на работодавачите;

3) список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им пристапил синдикатот, односно здружението на работодавачи;

4) список на синдикати - членки на синдикатот по гранки, односно оддели, односно список на работодавачи членки по гранки, односно оддели и

5) список на локалните синдикати - членки, односно работодавачи по општини со седиште и адреса.

(3) Укинат со Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У.бр.62/2013 („Службен весник на Република Македонија" бр.106/2014).

(4) Работодавачот е должен, на барање на синдикатот да издаде потврда со списокот на членовите на синдикатот кои се вработени кај него и плаќаат членарина.

### **Постапка по барањето**

#### **Член 213-г**

(1) Комисијата утврдува дали барањето и поднесените докази се во согласност со овој закон.

(2) Министерот надлежен за работите од областа за трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение за репрезентативност.

(3) На решението за репрезентативност од ставот (2) на овој член може да се поднесе жалба до Државната Комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

(4) Против решението од ставот (3) на овој член може да се заведе управен спор пред надлежен суд.

## **Преиспитување на репрезентативноста**

### **Член 213-д**

(1) Репрезентативноста се определува за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението.

(2) Синдикат и здружение на работодавачи можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решението за утврдување на репрезентативност.

(3) Барањето за преиспитување на репрезентативноста кое се поднесува до Комисијата содржи име на синдикатот или здружението на работодавачи, нивото на основање, бројот на решението за регистрација, причините за барање за преиспитување на репрезентативноста и наведување на докази по истото.

(4) Комисијата поведува постапка за утврдување на репрезентативноста, согласно со членот 213-г од овој закон.

### **Објавување на решение**

#### **Член 213-ѓ**

Решението за репрезентативноста се објавува во "Службен весник на Република Македонија".

### **Спогодба за здружување заради учество во склучување на колективен договор**

#### **Член 214**

Ако ниеден од синдикатите, односно здружението на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, во смисла на овој закон, синдикатите, односно здружението на работодавачите, можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор.

### **Надлежност за решавање на спорите за репрезентативност на синдикатот, односно на здружението на работодавачите**

#### **Член 215**

Во случај на спор за репрезентативноста на синдикатот, односно на здружението на работодавачите, одлучува надлежниот суд во согласност со закон, во рок од осум дена.

### **Страни за склучување на општ колективен договор**

#### **Член 216**

(1) Општиот колективен договор за приватниот сектор го склучуваат репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за приватниот сектор од областа на стопанството.

(2) Општиот колективен договор за јавниот сектор, го склучува репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на Република Македонија.

### **Страни за склучување на посебен колективен договор за гранка, односно оддел**

#### **Член 217**

Посебниот колективен договор за гранката, односно одделот го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно оддел.

### **Страни за склучување на посебен колективен договор за јавни претпријатија и јавни установи**

#### **Член 218**

(1) Посебниот колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи го склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат.

(2) Посебниот колективен договор за лицата кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата (самостојни уметници) го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите.

#### **Страни за склучување на поединечен колективен договор**

##### **Член 219**

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

(2) Ако во склучувањето на колективниот договор од ставот (1) на овој член учествуваат повеќе репрезентативни синдикати се образува одбор за преговори.

(3) Членовите на одборот од ставот (2) на овој член ги определуваат репрезентативните синдикати.

#### **Страни за склучување на поединечен колективен договор за јавни претпријатија и јавни установи**

##### **Член 220**

Поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи склучуваат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

#### **Одбор за преговори**

##### **Член 221**

Ако во склучувањето на колективен договор за територијата на Републиката, односно на ниво на гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности чествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните синдикати, односно репрезентативните здруженија на работодавачи.

#### **Овластување за склучување на колективен договор**

##### **Член 222**

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

#### **Должност за исполнување на обврските од колективниот договор**

##### **Член 223**

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

(2) Поради повреда на обврските од колективниот договор, оштетената страна или лице на кое тој се применува може да бара надомест за претрпената штета.

#### **Назнака на лицата, односно подрачјето на примена**

##### **Член 224**

Во колективниот договор задолжително се назначуваат лицата и подрачјето на кои тој се применува.

#### **Полномошно за преговарање и склучување на колективен договор**

##### **Член 225**

(1) Лицата кои ги застапуваат страните на колективниот договор, мора да имаат полномошно за колективно преговарање и склучување на колективен договор.

(2) Ако страна на колективниот договор е правно лице, полномошното од ставот (1) на овој член мора да биде издадено во согласност со статутот на правното лице.

### **Време на склучување на колективниот договор**

#### **Член 226**

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.

### **Престанок на важење на колективен договор**

#### **Член 227**

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

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

### **Продолжување на важење на колективниот договор**

#### **Член 228**

(1) 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.

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

### **Отказ на колективниот договор**

#### **Член 229**

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

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

(3) Отказот на договорот мора да се достави до другите страни на договорот.

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

(5) По истекот на рокот од ставот (4) на овој член, колективниот договор престанува да важи ако договорните страни поинаку не се договорат.

### **Влијание на статусните измени на примената на колективниот договор**

#### **Член 230**

При статусна измена на работодавачот, на работниците се до склучувањето на нов колективен договор, а најдолго една година, продолжува да се применува колективниот договор кој на нив се применувал во времето на статусната измена.

### **Доставување и регистрација на колективните договори**

#### **Член 231**

(1) Секој општ и грански колективен договор и секоја измена (изменување, дополнување, откажување или пристапување) на колективниот договор пред нивното објавување мора да се достави за регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(2) Колективниот договор или измената на колективниот договор ја доставува до надлежниот орган страната која е прва наведена во тој договор, односно страната која го откажува колективниот договор.

(3) Известување за склучување на колективен договор на ниво на работодавач и времето за кое е склучен се доставува до министерството надлежно за работите од областа на трудот, во рок од осум дена од неговото склучување.

(4) Министерот надлежен за работите од областа на трудот, ја пропишува постапката за доставување и регистрирање на колективните договори и нивните измени до надлежниот државен орган и начинот на водење на евиденцијата на доставените колективни договори и нивните измени.

### **Објавување на колективните договори**

#### **Член 232**

(1) Колективните договори мора јавно да се објават.

(2) Општите и гранските колективни договори и нивните измени и дополнувања се објавуваат во "Службен весник на Република Македонија".

(3) Поединечниот колективен договор се објавува на начинот утврден со договорот.

### **Пристапување кон колективен договор**

#### **Член 233**

(1) На колективниот договор можат дополнително да му пристапат лица кои според одредбите на овој закон можат да бидат страна на колективниот договор.

(2) Изјавата за пристапување кон колективниот договор мора да се достави до сите страни кои го склучиле колективниот договор и до лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор.

(3) Лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор имаат исти права и обврски како и страните кои го склучиле.

### **Судска заштита на правата од колективен договор**

#### **Член 234**

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

### **Решавање на колективните работни спорови**

#### **Член 235**

(1) Ако настане спор во постапката на склучување, изменување и дополнување на колективен договор, спорот се решава по мирен пат.

(2) Страните во спорот можат решавањето на колективниот работен спор спогодбено да го доверат на арбитража.

## **XX. ШТРАЈК**

### **Права и обврски за времето на штрајк**

#### **Член 236**

(1) Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон.

(2) Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кај кого тој штрајк се организира.

(3) Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

(4) Штрајкот на солидарност може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

(5) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот и денот и времето на почетокот на штрајкот.

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

### **Отстранување од процесот на работа**

#### **Член 237**

(1) Работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа само во одговор на веќе започнат штрајк.

(2) Бројот на работници отстранети од работа не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот.

(3) Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот.

(4) За работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

### **Правила за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк**

#### **Член 238**

(1) На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвува и донесува правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.

(2) Правилата од ставот (1) на овој член содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).

(3) Со определување на работите од ставот (1) на овој член не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

(4) Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определувањето на работите од ставот (1) на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

### **Последици од организирањето и учеството во штрајк**

#### **Член 239**

(1) Организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите на овој закон и колективен договор, не претставува повреда на договорот за вработување.

(2) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор.

(3) На работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување.

(4) Работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот.

### **Придонеси од плата**

#### **Член 240**

На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

### **Надоместок на нето плата за време на штрајк од организаторот на штрајкот**

#### **Член 241**

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

### **Судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета**

#### **Член 242**

(1) Работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на закон.

(2) Работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон.

### **Судска забрана за незаконско отстранување од работа и надомест на штета**

#### **Член 243**

(1) Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани отстранување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон.

(2) Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради отстранувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со закон.

### **Судска надлежност за забрана на штрајк и отстранување од работа**

#### **Член 244**

(1) Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен.

(2) По жалба против одлуката од ставот (1) на овој член, одлучува надлежниот суд.

(3) Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

### **Штрајк во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа и јавните служби**

#### **Член 245**

Штрајкот во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа, јавните претпријатија и јавните установи се уредува со посебен закон.

## **XXI. ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ**

### **Овластувања на Економско-социјалниот совет**

#### **Член 246**

(1) Заради утврдување и остварување на усогласени дејности со цел за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена

на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика, се основа Економско-социјален совет.

(2) Дејноста на Економско-социјалниот совет се темели на потребата за тристрана соработка меѓу Владата на Република Македонија (во натамошниот текст: Владата), синдикатите и здруженијата на работодавачите, во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми.

(3) Економско-социјалниот совет :

1) ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;

2) ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;

3) ги следи, проучува и оценува влијанието на промените на цените и платите на економската стабилност и развој;

4) му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;

5) им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;

6) дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;

7) ја промовира и поттикнува потребата на тристрана соработка (трипартитен социјален дијалог) меѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;

8) го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови и

9) дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања утврдени со овој закон.

(4) Економско-социјалниот совет се основа со спогодба меѓу Владата, репрезентативните синдикати на територијата на Република Македонија и репрезентативните здруженија на работодавачи на територијата на Република Македонија.

(5) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет поблиску се определуваат неговите овластувања.

(6) Економско-социјалниот совет може да основа одбори и комисии за одделни прашања од својот делокруг.

(7) Економско-социјалниот совет донесува деловник со кој се уредува начинот на работата на Советот.

### **Состав на Економско-социјалниот совет**

#### **Член 247**

(1) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет се определува неговиот состав.

(2) При утврдување на составот мора да се води сметка за соодветна застапеност на социјалните партнери.

## **XXII. ВРШЕЊЕ НА РАБОТИ ВО СТРАНСТВО**

### **Испраќање работник на работа во странство**

#### **Член 248**

(1) Во согласност со договорот за вработување работодавачот може да го испрати работникот на работа во странство. Должината на испраќањето ќе се пресметува врз основа на референтен период од една година од денот на испраќањето.

(2) Работникот може да го одбие испраќањето на работа во странство од оправдани причини, како што се:

- 1) бременост;
- 2) инвалидност;
- 3) здравствени причини;
- 4) грижа за дете кое не наполнило седум годишна возраст;
- 5) грижа за дете кое не наполнило 15 години возраст, ако работникот живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита и
- 6) други причини определени со договорот за вработување, односно со колективниот договор којшто непосредно го обврзува работодавачот.

(3) Ако договорот за вработување не предвидува можност за работа во странство, работодавачот и работникот се должни да склучат нов изменет договор за вработување.

Договорот може да се склучи за време на довршување на проектот, односно за време на довршување на работите кои испратениот работник ги врши во странство.

### **Договор за вработување за вршење на работи во странство**

#### **Член 249**

(1) Ако работникот склучува договор за вработување за вршење на работа во странство и за тоа време за правата и обврските од деловниот однос се применуваат, исто така, и странските прописи според меѓународното приватно право, договорот за вработување покрај обврзувачките норми според овој закон мора да содржи и одредби за:

- 1) траењето на работата во странство;
- 2) празниците и слободните работни денови;
- 3) минималниот годишен одмор;
- 4) висина на платата и валутата, во којашто таа се исплаќа;
- 5) другите примања во пари, на кои работникот има право за време работата во странство и
- 6) условите за враќање во татковината.

(2) Наместо одредбите од ставот (1) точки 4 и 5 на овој член, договорот за вработување може да се повикува на друг закон, друг пропис или на колективен договор којшто го уредува тоа прашање.

### **Испраќање на работници во рамки на давање услуги**

#### **Член 249-а**

(1) Работно правните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за извршување на работи за давање на услуги за друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Македонија се утврдени со овој закон, посебни правила или релевантен колективен договор со кој се регулира:

- 1) траењето на работното време и периодите за одмор;
- 2) минималната плата, минималните побарувања на плата и стапка на прекувремена заработувачка;
- 3) здравје и безбедност при работа;
- 4) условите за работа на жените, младите лица и работничките кои се грижат за дете помало од три години и
- 5) еднаков третман на мажите и на жените и забрана на дискриминација.

(2) Додатоците поврзани со работното место се сметаат за дел од минималната плата, освен ако не се плаќа надоместок за трошоците што реално

произлегуваат од работното место, како што се патните трошоци, трошоците за сместување и исхрана.

(3) Кога се работи за првично склопување и/или почетно инсталирање на стока, а тоа претставува интегрален дел од некој договор за снабдување со стока и е неопходно да се употреби стоката со која се снабдува и кога тоа го извршуваат квалификувани и/или стручни работници на претпријатието кое снабдува. Точките 1 и 2 од став (1) на овој член не се применуваат, доколку работникот се испраќа на не повеќе од осум дена.

(4) Државниот инспекторат за труд ќе обезбеди информации за условите за работа согласно со посебните правила, главно во врска со водењето на градежните работи вклучувајќи ги и склопувањата, регулирање на терен, склопување и расклопување на градби, поправање на технички, технолошки и производство на градежни опреми, рушење и одржување, соработка со овластени тела од Европската унија и земјите членки на Европската унија за идентификација, контрола и процена на условите за работа од овој став и обезбедување на релевантни информации за условите при работа.

(5) Одредбите од ставот (1) на овој член не го спречува спроведувањето на принципите и условите за вработување да бидат поповолни за вработените.

### XXIII. РАБОТА НА ДЕЦА ПОМЛАДИ ОД 15 ГОДИНИ, УЧЕНИЦИ И СТУДЕНТИ

#### **Член 250**

(1) Кај работодавачот може учениците кои наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма.

(2) Во случаите од став (1) на овој член соодветно се применуваат одредбите на овој закон за работното време, одморите и паузите, за посебната заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, како и за одговорноста за надомест на штета.

#### **Чираци**

#### **Член 251**

За чиракот за време на професионалното оспособување кај работодавачот се применуваат одредбите на овој и на друг закон со кои се уредува посебна заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, распоредувањето на работното време, одморот за време на работното време, неделниот одмор, за платениот одмор, отсутност од работа поради празнување, отсутност од работа поради неспособност за работа поради болест, отсутност од работа поради вршење на функција или обврски според посебни закони и одговорност за надомест на штета.

#### **Посебни договори**

#### **Член 252**

(1) Работодавачот може со определено лице да склучи договор поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа.

(2) Договорот од ставот (1) на овој член може да се склучи и за културно-уметнички работи со лице кое врши културно-уметничка дејност.

(главата XXIV. РАБОТНА КНИШКА и членовите 253, 254 и 255 се избришани)

### XXV. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

#### **Надзор од страна на инспекцијата на трудот**

#### **Член 256**

(1) Надзор над примената на овој закон, прописите за вработувањето и другите прописи од областа на трудот, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос и други договори со кој е определен надоместок за извршената работа во износ повисок од износот на минималната плата утврдена со закон врши органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

(2) Работите на инспекцискиот надзор од ставот (1) на овој член ги врши инспекторот на трудот.

### **Овластувања на инспекцијата на трудот**

#### **Член 257**

(1) Во спроведувањето на надзорот инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со закон и врз основа на закон донесените прописи.

(2) Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор.

### **Укажување за отстранување на повреди на закон и други прописи**

#### **Член 258**

(1) Ако инспекторот на трудот утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

(2) За постапувањето по донесеното решение, работодавачот е должен да го известува инспекторот на трудот.

#### **Член 258-а**

(1) Доколку при вршењето на инспекцискиот надзор инспекторот за труд утврди дека е сторена неправилност од членовите 19, 23, 24, 50, 70, 71, 182, 183, 195, 213-в и 252 на овој закон, е должен да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со истовремено врачување на покана за спроведување на едукација на лицето или работодавачот каде што е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор.

(2) Формата и содржината на поканата за едукација, како и начинот на спроведување на едукацијата ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

(3) Едукацијата ја организира и спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од осум дена од денот на спроведувањето на инспекцискиот надзор.

(4) Едукацијата може да се спроведе за повеќе утврдени исти или истородни неправилности за еден или за повеќе работодавачи.

(5) Доколку во закажаниот термин лицето или работодавачот на кој се спроведува едукацијата не се јави на едукацијата ќе се смета дека едукацијата е спроведена.

(6) Доколку лицето или работодавачот над кој се спроведува едукација се јави на закажаната едукација и истата ја заврши ќе се смета дека е едуциран по однос на утврдената неправилност.

(7) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој член, донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор.

(8) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека не се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој

член, поднесува барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија.

(9) Државниот инспекторат за труд којшто го извршил инспекцискиот надзор, води евиденција за спроведената едукација на начин пропишан од министерот надлежен за работите од областа на трудот.

#### **Член 258-б**

Министерството за труд и социјална политика - Државниот инспекторат за труд за извршените контроли изготвува квартални извештаи и ги објавува на веб страниците на Министерството за труд и социјална политика и на Државниот инспекторат за труд, на унифициран квартален преглед.

#### **Забрана за вршење на работи на работодавачот**

##### **Член 259**

(1) Ако инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавач лица со кои не е заснован работен однос, согласно закон и лицата не се пријавени во задолжително социјално осигурување со решение ќе му нареди на работодавачот во рок од осум дена од денот на приемот на решението со затечените лица или други лица без јавен оглас да заснова работен однос на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени и ќе му даде предлог за порамнување со издавање на прекршочен платен налог на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот согласно Законот за прекршоците. Ако работодавачот не го прифати прекршочниот платен налог, надлежниот инспектор ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка.

(2) Ако работодавачот го повтори прекршокот од ставот (1) на овој член, во рок од една година од денот на сторувањето на прекршокот, инспекторот на труд со решение ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор во траење од 30 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(3) Прекршочниот платен налог од став (1) на овој член, решение од ставовите (1) и (2) на овој член и барање за поведување на прекршочна постапка од ставот (2) на овој член ќе издадат, ќе донесат, односно ќе поднесат согласно закон и пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, секој во однос на одредбите од овој закон за прашањата за кои тие се надлежни согласно закон.

(4) Жалбата поднесена против решенијата од ставовите (1) и (2) на овој член не го одлага извршувањето на решението.

(5) За време на забраната за работа на работодавачот од ставот (2) на овој член, работодавачот е должен на работниците да им исплатува надомест на плата најмалку 70% од исплатената плата на работникот во претходниот месец и придонеси од плата и за време на забраната не смее да го намали бројот на вработените.

(6) Овластените службени лица се должни да водат евиденција за издадените прекршочни платни налози и за исходот на покренатите постапки.

(7) Во евиденцијата од ставот (6) на овој член се собираат, обработуваат и чуваат следните податоци: име и презиме, односно назив на сторителот на прекршокот, живеалиште, односно престојувалиште, седиште, вид на прекршокот, број на прекршочниот платен налог кој му се издава и исходот на постапката.

(8) Личните податоци од ставот (7) на овој член се чуваат пет години од денот на внесување во евиденцијата.

(9) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ја пропишува формата и содржината на прекршочниот платен налог.

#### **Член 259-а**

(1) Органите на државната управа надлежни за работите на инспекциски надзор се должни да соработуваат и разменуваат податоци за забрана за вршење на работи на работодавачот.

(2) Инспекцискиот совет ги координира работите на инспекциските служби за постапување по одредбите од член 259 од овој закон.

#### **Овластување на институцијата за јавни приходи**

#### **Член 260**

(1) Организацијата надлежна за работите на јавните приходи е должна да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно најниска плата за претходниот месец.

(2) Известувањето од ставот (1) на овој член се доставува до инспекторот на трудот според седиштето на работодавачот.

#### **Покренување на прекршочна постапка**

#### **Член 261**

Инспекторот на трудот ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице со повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување со кои се уредуваат работните односи, извршил прекршок.

#### **Член 261-а**

Пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, ако констатираат дека работодавачот постапил спротивно на член 13 ставовите (1), (2), (3) и (7) од овој закон ќе поднесат барање за поведување на прекршочна постапка.

#### **Одлагање на извршување на одлука**

#### **Член 262**

(1) Ако инспекторот на трудот утврди дека со конечна одлука на работодавачот е повредено право на работникот, на барање на работникот, со решение ќе го одложи извршувањето на таа одлука, ако работникот завел работен спор до донесувањето на правосилна одлука на судот.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, барањето до инспекторот на трудот може да го достави во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд.

(3) Против конечното решение на инспекцијата на трудот од ставот (1) на овој член не може да се покрене управен спор.

#### **Право на жалба**

#### **Член 263**

(1) Против решението на овластениот инспектор надлежен за вршење на инспекциски надзор над примената на одредбите на овој закон, донесено врз основ на членовите 258, 259 и 262 на овој закон може да се изјави жалба до Државната Комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(2) Жалбата против решението од членот 259 не го одложува извршувањето на решението.

### **XXVI. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ**

#### **Член 264**

(1) Глоба во износ од 7.000 евра, во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот и работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 13 ставови (1),(2),(3) и (7));

2) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 42);

3) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 ставови (1) и (2) и 44 ставови (1), (2), (3) и (4)) и

4) го оневозможува или ќе се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот (членови 256 став (1) и 257 став (1)).

(2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.

(3) Глоба во износ од 700 до 1.500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач- физичко лице.

Член 264-а

(1) Глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач ако не го продолжи договорот за вработување согласно член 104 ставови (2) и (4).

(2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.

#### **Член 265**

(1) Глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) договорот за вработување не се чува во работните простории во седиштето на работодавачот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (член 15 ставови (2) и (3));

2) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 18);

3) склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на членот 18 од овој закон или ако склучи договор за вработување спротивно на овој закон (член 19 ставови (1), (2) и (3));

4) склучи договор за вработување со странец кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20); 4-а) објави јавен оглас и слободно работно место спротивно на овој закон (членови 22, 23 и 24); 4-б) при склучување на договор за вработување постапи спротивно на член 25 од овој закон;

5) работодавачот направи измени на договор за вработување спротивно на овој закон (член 28-а ставови (2), (3) и (4));

6) не го запознае работникот со мерките за безбедност и здравје при работа и не го обучи за нивната примена, согласно прописите за безбедност и здравје при работа (член 32);

7) на работникот кој работи со неполно работно време му наложи да работи преку договореното работно време (членови 48 и 60);

8) не обезбеди заштита на правата во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво (членови 68-а, 68-б, 68-в, 68-г и 68-д);

- 9) не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членови 94-а и 95 од овој закон;
- 9-а) го откаже договорот за вработување спротивно на членот 101 од овој закон;
- 10) не исплатил плата, и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114);
- 11) на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и на прекувремената работа и не го извести инспекторот за воведување на прекувремена работа (членови 116, 117, 119 и 120);
- 12) не ги почитува прописите за прераспределбата и распоредот на работното време (членови 124 и 125);
- 13) ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 131 од овој закон, односно не го извести инспекторот за воведување на ноќна работа;
- 14) на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор (членови од 132 до 156);
- 15) на работничка, татко и посвоител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита во согласност со овој закон (членови од 160 до 171);
- 16) на работници кои се уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 172 до 176);
- 17) на инвалидите и повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 177 до 180);
- 18) вршењето на работа во странство го организира спротивно на овој закон (членови 248 и 249);
- 19) организира работа на деца, ученици и студенти спротивно на овој закон (член 250);
- 20) не исплаќа придонеси од задолжително социјално осигурување (член 252 став (2) ) и
- 21) не постапи по решението на инспекторот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налог на инспекторот за труд за забрана на работа (членови од 256 до 263).
- (2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.
- (3) Глоба во износ од 300 до 450 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

#### **Член 265-а**

- (1) Глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:
- 1) не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (член 19);
- 2) на инспекторот за труд не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (член 50);
- 3) работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот (член 195);
- 4) не издаде потврда со список или издаде потврда со список со нецелосни податоци за работниците членови на синдикатот кои плаќаат членарина (член 213-в);

5) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (член 239);

6) откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, согласно со закон и не биде врачен (членови 70 и 71);

7) тогаш кога е должен а не учествува во постапка за мирно решавање на работните спорови (членови 182 и 183) и

8) склучи договор спротивно на членот 252 од овој закон.

(2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.

(3) Глоба во износ од 100 до 150 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

#### **Член 266**

(1) Глоба во износ од 1.200 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на синдикатот, односно здружението на синдикатите и работодавачите, ако:

1) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промената не ја пријави промената на називот на синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на органите и телата, лицата овластени за застапување, престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет (член 193);

2) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, колективниот договор не го објават на пропишаниот начин (член 232);

3) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, тогаш кога за тоа се должни, одбијат да учествуваат во постапката за мирнење предвидена со овој закон (членови 182 и 183 );

4) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите не најават штрајк (член 236 став (2));

5) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирнење, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот (член 236 став (3)) и

6) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите во писмото за најав на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (член 236 став (5)).

(2) Надлежен орган за изрекување на прекршочните санкции по ставот (1) од овој член е надлежниот суд.

#### **Прекршочен орган**

##### **Член 266-а**

(1) За прекршоците утврдени во членовите 264, 264-а, 265 и 265-а од овој закон, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот (во натамошниот текст: Прекршочниот орган).

(2) За прекршоците утврдени во членовите 264 став (1) точка 1), став (2) и став

(3) од овој закон, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува прекршочниот орган во органот на државната управа надлежен за работите од областа на економијата, здравството и техничките работи.

(3) Прекршочната постапка од ставот (1) на овој член пред прекршочниот орган ја води Комисија за одлучување по прекршок (во натамошниот текст: Прекршочната комисија).

(4) Прекршочната комисија одлучува по прекршоците утврдени во овој или друг закон и изрекува прекршочни санкции утврдени во овој закон или друг закон.

(5) Против одлуката за прекршок што ја донел Прекршочниот орган може да се поднесе жалба до Државна комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекцискиот надзор и прекршочната постапка.

### **Формирање и работа на Прекршочна комисија**

#### **Член 266-б**

(1) Прекршочна комисија формира министерот надлежен за работите од областа на трудот. Министерот може да формира повеќе прекршочни комисии кои ќе бидат надлежни за водење на прекршочна постапка за одделни области или за одделни подрачја на Република Македонија.

(2) Прекршочната комисија е составена од претседател и два члена од редот на државните службеници вработени во органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот. Претседателот на комисијата е дипломиран правник со положен правосуден испит.

(3) Прекршочната комисија се избира за време траење од три години со право на реизбор на членовите.

(4) Претседателот и член на Прекршочната комисија може да се разреши:

1) со истекот на времето за кое е именуван за член;

2) по негово барање;

3) со исполнување на условите за старосна пензија согласно со закон;

4) ако му се утврди трајна неспособност;

5) ако се утврди прекршување на прописите за водење на прекршочна постапка со правосилна одлука;

6) ако не ги исполнува обврските кои произлегуваат од работењето во Прекршочната комисија и

7) ако не пријавил постоење конфликт на интереси за случај за кој решава Прекршочната комисија.

(5) Прекршочната комисија има право да изведува докази и собира податоци кои се неопходни за утврдување на прекршокот, како и да врши други работи и презема дејствија утврдени со овој закон, Закон за прекршоците или друг закон.

(6) Членовите на Прекршочната комисија се самостојни и независни во работата на Прекршочната комисија и одлучуваат врз основа на своето стручно знаење и самостојно убедување.

(7) Прекршочната комисија работи на седница, а одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

(8) Министерот надлежен за работите од областа на трудот донесува деловник и трошковник за работа на Комисијата за прекршоци.

(9) Прекршочната комисија води единствена евиденција на прекршоците, изречените санкции и донесените одлуки на начин пропишан од министерот надлежен за работите од областа на трудот.

### **Порамнување**

#### **Член 266-в**

(1) Инспекторот од член 261 на овој закон за прекршоците од членовите 264, 264-а, 265 и 265-а од овој закон, а инспекторот од член 261-а од овој закон, за прекршокот утврден во член 264 став (1) точка 1), став (2) и став (3) од овој закон, пред да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка должен е на

одговорното лице или од него овластено лице кај работодавач ќе му издаде прекршочен платен налог согласно Законот за прекршоците.

(2) Кога сторителот на прекршокот е согласен со постапката за порамнување, инспекторот од член 261 и 261–а од овој закон составува записник и му издава прекршочен платен налог на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавач.

(3) Записникот и платниот налог ги потпишуваат инспекторот од член 261 и 261 –а од овој закон и сторителот на прекршокот. Со потписот на приемот на прекршочен платен налог се смета дека сторителот се согласува да ја плати глобата, во рок од осум дена од денот на приемот на платниот налог, на сметка на органот назначен во платниот налог.

(4) Кога како сторител на прекршок се јавува правно лице, записникот и прекршочниот платен налог го потпишува одговорното лице или од него овластено лице.

(5) Сторителот кој ќе ја плати глобата во рокот од ставот (3) на овој член, ќе плати само половина од изречената глоба.

(6) Ако сторителот не ја плати глобата во рокот од ставот (3) на овој член, инспекторот од член 261 и 261 –а од овој закон ќе поднесе барање за поведување прекршочна постапка до прекршочниот орган.

Насловот пред членот 266-г и членот 266-г се избришани

## XXVII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

### **Примена на одредбите на овој закон на започнатите постапки за заштита на права**

#### **Член 267**

(член 267 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Постапките за остварување и заштита на правата започнати пред денот на влегувањето во сила на овој закон, ќе се довршат според одредбите на законот кој важел во време на започнување на постапката освен ако одредбите од овој закон не се поповолни за работникот.

### **Донесување на подзаконските акти**

#### **Член 268**

(член 268 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

(1) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ќе ги донесе подзаконските прописи за спроведување на овој закон во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) До денот на влегувањето во сила на подзаконските прописи од ставот (1) на овој член ќе се применуваат постојните прописи.

### **Усогласување на прописите**

#### **Член 269**

(член 269 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

(1) Постојните колективни договори и акти на работодавачот ќе се усогласат со овој закон најдоцна во рокот од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори кои нема да се усогласат во рокот определен во ставот (1) на овој член престануваат да важат.

(3) До склучувањето на колективните договори и донесувањето на акти на работодавачот согласно со овој закон, непосредно се применуваат одредбите на овој закон.

(4) Постојните договори за работа склучени до влегувањето во сила на овој закон се сметаат за договори за вработување.

### **Рок за електронско евидентирање на работното време**

#### **Член 270**

(член 270 од Законот објавен во "Службен весник на Република Македонија" бр. 62/05)

Обврската на работодавачот за електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа од членот 116 став (7) на овој закон, започнува да важи од 1 јануари 2006 година.

### **Престанување на важност на законите**

#### **Член 271**

(член 271 од Законот објавен во "Службен весник на Република Македонија" бр. 62/05)

Со денот на влегувањето во сила на овој закон престанува да важи Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" број 80/93, 14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001, 25/2003 и 40/2003) и исправките на Законот објавени во "Службен весник на Република Македонија" број 3/94, 59/97 и 34/2000 и Законот за штрајк ("Службен лист на СФРЈ" број 23/91).

#### **Член 272**

(член 272 од Законот објавен во "Службен весник на Република Македонија" бр. 62/05)

Постојните младински задруги ќе се трансформираат и ќе го усогласат своето работење во согласност со закон до 31 декември 2005 година.

#### **Член 273**

(член 30 од Законот објавен во "Службен весник на Република Македонија" бр. 106/08)

Работодавачот е должен во рок од два месеца од влегувањето во сила на овој закон на работникот да му ја врати работничката книшка.

#### **Член 274**

(член 31 од Законот објавен во "Службен весник на Република Македонија" бр. 106/08)

Рокот од членот 46 се смета кај договори склучени по влегувањето во сила на овој закон.

#### **Член 275**

(член 45 од Законот објавен во "Службен весник на Република Македонија" бр. 130/09)

Синдикатите и здруженијата на работодавачи на повисоко ниво регистрирани пред денот на влегување во сила на овој закон се должни да се пререгистрираат во министерството надлежно за работите од областа на трудот, во согласност со овој закон, во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

#### **Член 276**

(член 46 од Законот објавен во "Службен весник на Република Македонија" бр. 130/09)

(1) Комисијата се формира во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Барање за утврдување на репрезентативност, согласно овој закон, синдикатите и здруженијата на работодавачи доставуваат во рок од 30 дена од денот на формирањето на Комисијата.

#### **Член 277**

(член 47 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

(1) Општите колективни договори се усогласуваат со одредбите од овој закон во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори на ниво на гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и колективните договори на ниво на работодавач се усогласуваат во рок од шест месеци од потпишувањето на општите колективни договори.

#### **Член 278**

(член 48 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Одредбите од колективните договори кои нема да се усогласат во рокот од член 47 од овој закон престануваат да важат.

#### **Член 279**

(член 49 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Во целиот текст на Законот за работните односи по зборот „гранка“, односно „гранки“ во било кој род и број се додаваат зборовите: „односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности“.

#### **Член 280**

(член 44 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 124/10)

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

#### **Член 281**

(член 12 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 113/14)

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

#### **Член 282**

(член 14 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 113/14)

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а одредбите од членовите 7 и 8 од овој закон ќе започнат да се применуваат од 1 јануари 2015 година.

#### **Член 283**

(член 13 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 33/15)

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а одредбите од член 5 од овој закон кои ќе отпочнат да се применуваат од 15 март 2015 година.

#### **Член 284**

(член 10 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 129/15)

Одмерувањето на висината на глобата за правното лице се врши согласно Законот за прекршоците.

## **Член 285**

(член 11 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 129/15)

Подзаконскиот акт чие донесување е утврдено со овој закон ќе се донесе во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година  
**20141153583**

### **КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ**

Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија, на 13.5.2014 година, утврдија пречистен текст на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

Пречистениот текст на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, ги опфаќа: Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, пречистен текст („Службен весник на Република Македонија“ бр. 150/12) и Спогодбата за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Службен весник на Република Македонија“ бр.189/13)

### **ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ОД ОБЛАСТА НА СТОПАНСТВОТО (ПРЕЧИСТЕН ТЕКСТ)**

#### **I. ОПШТИ ОДРЕДБИ**

##### **Член 1**

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и други прописи, правата, обврските и одговорностите на договорните страни кои го склучиле овој договор, а особено склучувањето, содржината и престанокот на договорот за вработување и други прашања од работните односи или во врска со работните односи во стопанството на РМ, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови.

##### **Член 2**

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот сектор.

##### **Член 3**

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други права и обврски, покрај утврдените со закон и овој колективен договор.

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и поголеми права на работниците од оние утврдени со закон или со овој колективен договор.

#### **1. Забрана на дискриминација**

##### **Член 4**

Во случаите на дискриминација, утврдени со закон, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

Член 4-а

Забранет е кој било вид на вознемирување на работно место. Работникот има право на заштита од вознемирување на работното место. Случаите на забрана на психичко вознемирување на работно место се утврдуваат согласно закон и колективен договор.

## II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 5

Со потпишување на договорот за вработување, се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Член 6

Случаи кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се:

- болест;
- смртен случај на член на потесното семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.);
- други случаи предвидени со колективен договор или договор за вработување.

### 1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 7

Посебните услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место. Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи; работно искуство; посебна здравствена состојба; психофизички и физички способности и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот.

## III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

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

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;

Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

- на завршување на итни и неодложни работи;

- во други случаи утврдени со колективен договор.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините но не подолго од една година само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место, односно, плата која за него е поповолна.

#### IV. ПРОБНА РАБОТА, ПРИПРАВНИЧКИ И ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ

##### Член 9

При склучувањето на договорот за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат пробна работа.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- за работи од I до III група сложеност, до два месеци;

- за работи од IV до V група сложеност, до четири месеци;

- за работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци.

Начинот на спроведувањето и оценувањето на пробната работа го утврдува работодавачот.

##### Член 10

Начинот на организирањето и спроведувањето на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со друг закон не е поинаку решено.

##### Член 11

Со договорот за волонтерски стаж може да се утврди правото на волонтерот на надомест на трошоци за превоз и исхрана.

#### V. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

##### **1. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот**

##### **1.1. Откажување на договор за вработување од лични причини и причини на вина**

##### Член 12

Со колективен договор на ниво на дејност се уредуваат случаите на однесување, на недостаток на знаење или можности, неисполнување на посебните услови определени со Закон како и кршењето на работниот ред и дисциплина и неисполнувањето на работните обврски од страна на работникот кои доведуваат до откажување на договорот за вработување.

Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

Специфичностите на одредени работни места кои не се уредени со колективен договор на ниво на дејност може да се доуредат со колективен договор на ниво на работодавач.

## **1.2. Откажување на договорот за вработување поради, економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини - деловни причини**

Член 13

Критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини - деловни причини, се утврдуваат со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел или на ниво на работодавач.

## **2. Откажување на договорот за вработување од страна на работникот**

Член 14

Работникот во случај на отказ согласно член 100 од Законот за работните односи има право на испратнина во висина утврдена согласно член 97 од Законот за работните односи, како и на обештетување најмалку во висина на изгубената нето плата на работникот за време на отказниот рок.

## **VI. ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА**

### **1. Плата**

Член 15

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

Платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од пресметковната вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата) утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел.

Платата е составена од:

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

### **1.1. Основна плата**

Член 16

Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место (стручна подготовка, стекнати вештини, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи според договорот за вработување се множи со пресметковната вредност за единица коефициент (досегашна најниската плата).

Основната плата не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон.

Член 17

Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност се утврдува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач (досегашна најниската плата).

Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на ниво на гранка, односно оддел, најмалку еднаш годишно, односно по секое усогласување.

При утврдување на пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ќе се поаѓа особено од: трошоците на живот;

економските можности; општото ниво на платите на дејноста; нивото на продуктивноста, економичноста и рентабилноста; социјалните давања и други економски и социјални фактори.

Пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност ќе се усогласува со кумулативното движење на трошоците на живот во однос на декември од претходната година, според податоците на Државниот завод за статистика со важност на почетокот на периодот.

#### Член 18

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето, врз основа на изготвената програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми врз основа на согласност од синдикатот може да утврди отстапување од пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност, со тоа што намалувањето на пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од 6 месеци.

Со колективен договор на дејност, можат да се утврдат и други објективни околности кои битно ги нарушуваат тековите на репродукцијата, со што отстапувањето може да биде и поголемо од утврденото во ставот 1 на овој член. Работодавачот е должен на работниците да им изврши исплата на разликата меѓу пресметковната вредност за единица коефициент за најниска група на сложеност за одделни групи на сложеност и помалку исплатената плата во смисла на ставовите 1 и 2 на овој член, во рок од 6 месеци по надминувањето на тешкотиите.

#### Член 19

Работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:

Група коефициент на сложеност

I - Едноставни, повторливи и разновидни работи.... 1,00 II - Помалку сложени, повторливи и разновидни

работи... .. 1,20

III - Сложени, разновидни, повторливи и со повремена појава на нови работи..... 1,30

IV - Посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност... .. 1,50

V - Посложени, разновидни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност... .. 1,70

VI - Значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност ... .. 1,90

VII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност.... 2,30 VIII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност... .. 2,70

IX - Најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи... .. 3,00

#### Член 20

Со колективен договор на ниво гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на степени на сложеност во рамките на претходниот член како и повисоки степени на сложеност за типични работни места.

Со колективен договор или со акт на работодавачот се врши распоредување на работите во поделни степени на сложеност.

## **1.2. Дел од плата за работна успешност**

### **Член 21**

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: домаќински однос; обем; квалитет; креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност; заштеди во процесот на работење; ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други утврдени со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на 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 оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот, (немање на струја и други енергенци, дефект на машините и немање на суровини или други објективни причини утврдени со колективен договор на ниво на работодавач), има право на основната плата.

### **Член 22**

Во случај кога 50% од работниците не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

## **1.3. Додатоци**

### **Член 23**

Основната плата на работникот се зголемува кога работникот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место, а особено:

- Работни задачи во чие извршување работникот е изложен на неповолните влијанија на околината (чад, саѓе, топол пепел, прашина, влага, високи, односно ниски температури, бучава, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

- При работни задачи во кои согласно прописите работникот употребува заштитни средства како што се: заштитни чевли, гас маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

- Работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија). Со колективен договор на ниво на гранка односно 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 на работа.

Со колективен договор на ниво на работодавач, со методологија, се вреднуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места.

### **Член 24**

Основната плата на работникот се зголемува по час најмалку за:

- прекувремена работа ... .. 35%
- 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 надомест на платата што му припаѓа кога во тие денови не работи и 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 проведено работно време во смени.

Член 25

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

Член 26

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.

## **2. Дел за деловна успешност**

Член 27

На работникот може да му се исплати и дел по основ на деловна успешност на работодавачот.

## **3. Надоместоци на плата**

Член 28

Работодавачот на работникот му исплатува надомест на плата за:

- боледување - за време на привремена неспособност за работа;
- годишен одмор;
- платен вонреден одмор;
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на Работодавачот;
- празници и неработни денови утврдени со закон или друг пропис;
- од работа слободни денови;
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно со 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 случаите од претходниот став на работникот, му припаѓа надомест на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци, доколку со закон поинаку не е определено.

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

Член 29 (се брише).

Член 30

За време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува.

Член 31

За време на временна неспособност за работа до 15 дена работникот има право на надомест на плата во висина од 70%, а над 15 почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови од 90% од основицата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90% од основицата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот.

Член 32

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.

Член 33

Инвалид на трудот остварува посебна заштита и права во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, колективниот договор на ниво дејност и на ниво на работодавач.

Член 34

За време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на 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 надомест од плата само во случај ако легитимноста на штрајкот е во согласност со актот на соодветниот синдикат, односно ако добие легитимност од соодветниот синдикат.

#### **4. Надоместување на трошоците поврзани со работата**

Член 35

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

- 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;
- надомест 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 исплатува кога работникот е распореден, односно упатен на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште;
- надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го корисити автомобилот за секој изминат километар;
- надомест 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 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 исплатува еднаш во текот на годината. Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

- во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици;
- во случај на смрт на сопруг, сопруга, деца и родители кои живеат во иста семејна заедница, на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 основици;

- 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 преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа. 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.

## **5. Останати видови на надоместоци**

### **Член 35-а**

Работникот има право на надомест по основ на придонес од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот кој се утврдува со договор склучен помеѓу работникот и работодавачот.

### **Член 35-б**

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 од основицата. Основицата за пресметување на надоместокот од став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

### **Член 35-в**

Со колективен договор на ниво на дејност или на ниво на работодавач може да се утврди правото и висината на новогодишниот надоместок.

### **Член 35-г**

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 став 1 на овој член преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

### **Член 35-д**

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

## **VII. РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **Член 36**

Почетокот, распоредот и завршетокот на работното време, го утврдува работодавачот, односно рабоводниот орган во согласност со закон, акт на органот од државната управа од соодветната област, колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Со колективен договор на ниво на работодавач се утврдуваат исклучително тешките услови на работното место според кои работното време пократко од 40 часа неделно, ќе се смета за полно работно време, но не пократко од 36 часа неделно.

За работните места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања, со колективен договор на ниво на работодавач,

полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно. Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

Член 37

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, се утврдуваат случаите во кои работникот е должен на барање на работодавачот да врши работи преку полното работно време (прекувремена работа).

VIII. ПАУЗИ И ОДМОРИ

### **1. Можности на поинакво уредување на работното време со колективен договор**

Член 38

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, се определува временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе и во просечно минимално траење на дневниот и неделниот одмор во случај на сменско работење.

#### **1.1. Привремен принуден одмор**

Член 39

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач се уредуваат причините, условите и постапката за воведување на привремен принуден одмор.

### **3. Определување на траењето на годишниот одмор**

Член 40

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

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

1. времето поминато во работен однос;
2. сложеноста на работите на работното место;
3. условите за работа;
4. здравствената состојба на работникот;
5. работник помлад од 18 години.

Доколку работникот го надминува максимумот по основ на критериумите во овој член има право на годишен одмор само до 26 работни дена.

Должината на годишниот одмор, стекната по ставот 2, точките 4 и 5 од овој член, може да изнесува и повеќе од 26 работни дена.

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

Член 41

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел се определува траењето на годишниот одмор над 26 работни дена, за работниците кои работат во исклучително тешки услови за работа. Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

### **4. Платен одмор**

Член 42

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

- за склучување на брак... .. 3 дена
- за склучување брак на дете... .. 2 дена
- за раѓање или посвојување дете... .. 2 дена
- за смрт на сопругник или дете... .. 5 дена

- за смрт на родител, брат, сестра... .....2 дена
- за смрт на родител на сопружник..... ... 2 дена
- за смрт на дедо или баба... ..... . 1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот до..... 3 дена
- за елементарни непогоди до... ..... .. 3 дена

Во случаите од став 1, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

#### Член 43

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

- за нега на член на семејство;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и сл.;
- за лечење за своја сметка;
- во други случаи утврдени во колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

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

### IX. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

#### Член 44

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

### X. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

#### Член 45

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со Закон, колективен договор и договорот за вработување.

Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на колективниот договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

#### Член 46

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

Помирувањето е процес во кој независна, трета страна, определена од страните во спорот, им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот. Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определиле страните во спорот и која одлучува за спорот.

#### Член 47

Лицата помирувачи, односно арбитри, страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи, односно арбитри, што ја утврдуваат самите.

Страните во спорот заеднички го определуваат треттиот член во постапката за помирување односно арбитража.

#### **1. Постапка за помирување (мировен совет)**

#### Член 48

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирење и пред посебен Мировен совет.

Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанувањето на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот, другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена.

Страните во спорот, во Мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат треттиот член на Мировниот совет од Листата на помирувачи. Помирувачот раководи со Мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Во случај, другата страна да не одговори на предлогот, не именува член за Мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 49

Постапката за помирување, страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување, мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 50

Со колективен договор на ниво на работодавач, може да се доуреди формирањето на посебен мировен совет и постапката на решавање на индивидуален или колективен работен спор.

## **2. Постапка пред арбитража**

Член 51

Во случај на колективен работен спор, било која од страните во спорот, може да поднесе предлог за постапка пред арбитража во рок од 8 дена од денот на настанувањето на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража може да врши еден или повеќе арбитри.

Страните во спорот, заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од Листата на арбитри.

Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Одлуката на арбитерот е конечна и извршна за страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 15 дена од денот на настанувањето на спорот.

## **XI. ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ**

Член 52

Работодавачот најмалку еднаш годишно или по потреба, обезбедува информирање на работниците за прашања кои се од значење за нивната економска и социјална положба. Информирањето се врши на начин соодветен на информацијата што треба да се пренесе и може да се однесува за сите или за одредена група вработени.

Информирањето може да биде: писмено или усно, преку овластен претставник.

Член 52-а

Консултирање значи размена на мислења и воспоставување на дијалог меѓу претставниците на синдикатот, односно работниците и работодавачот секогаш кога е потребно во случаите утврдени со закон, а особено за економската

состојба, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски, во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво, како и кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања.

Член 52-б

На ниво на работодавач синдикатот избира или именува претставник за информирање и консултирање.

За избраниот или именуваниот претставник, синдикатот го информира работодавачот.

## XII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 53

Програмата, времетраењето, правата и обврските на договорните страни во однос на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците во врска со потребите на работодавачот, се уредуваат со колективен договор, односно акт на работодавачот.

### XII-A. ПРЕТСТАВНИК НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Член 53-а

Претставникот за безбедност и здравје при работа го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир на мнозинскиот синдикат по предлог на синдикатот. Бројот на претставниците зависи од бројот на вработените во претпријатието, согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

### XIII. УСЛОВИ ЗА РАБОТА НА СИНДИКАТОТ

Член 54

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

Активноста на Синдикатот во согласност со став 1 од овој член, не може да се спречи со акт на работодавачот.

Член 55

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

На синдикалниот претставник му се овозможува непречено комуницирање со работодавачот или од него овластено лице и со сите работници во претпријатието, кога тоа е неопходно за остварување на функцијата на Синдикатот.

На овластениот синдикален претставник кој не е вработен кај работодавачот, мора да му се овозможи непречена комуникација и синдикална активност од страна на работодавачот.

Член 56

Работодавачот ја пресметува и уплатува синдикалната членарина од нето платата на работникот согласно Одлуката на Синдикатот.

Работодавачот обезбедува стручни, административни и технички услови за работа и остварување на функциите на Синдикатот.

Член 57

Синдикалниот претставник има посебна заштита и не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба, вклучувајќи го и престанокот на неговиот работен однос.

Како синдикален претставник, се сметаат и функционерите во синдикатот, кои се вработени кај работодавачот, а својата функција ја извршуваат волонтерски. Посебната заштита на синдикалниот претставник трае за време на неговиот мандат и две години потоа.

Член 58

Синдикалниот претставник не може:

- да биде упатен на привремен принуден одмор;
- да биде распореден на друго работно место без негова согласност;
- да му престане работниот однос од деловни причини.

Член 59

Со одлука на Синдикатот, се утврдува бројот на синдикалните претставници кои уживаат заштита, а тоа се: членовите на извршните одбори во основните организации и бираните претставници во повисоките органи на синдикатот.

Член 60

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

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

Член 61

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

#### XIV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 62

Кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на прекршувањето на некое негово право утврдено со закон, колективен договор и договор за вработување, или за остварување на истото, работодавачот е должен да соработува со синдикалните претставници за спогодбено решавање на настанатиот спор.

Член 63

Работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање во втор степен и притоа да биде застапуван од Синдикатот. Работникот кој отсуствува од работа заради присуство во постапката кај органот од ставот 1 на овој член, се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

#### XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ, ТОЛКУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

##### **1. Изменување и дополнување на колективниот договор**

Член 64

Секој учесник може да предложи изменување и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за изменување и дополнување на овој колективен договор во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена. Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рокот од ставот 2 на овој член, учесникот - предлагачот може да започне постапка за усогласување.

Член 65

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците на колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена од поднесувањето на барањето. Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира Комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по два члена во Комисијата за усогласување. Членовите на Комисијата договорно избираат претседател.

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

Со усогласените ставови, учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на колективниот договор.

## **2. Следење на примената на колективниот договор**

Член 66

За следење на примената на овој колективен договор, учесниците формираат Комисија. Секој од учесниците на овој колективен договор, именува по 3 члена во Комисијата од ставот 1 на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој колективен договор.

## **3. Толкување на колективниот договор**

Член 67

Комисијата од членот 66 на овој колективен договор дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

## **XVI. ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР**

Член 68

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

Откажувањето на овој колективен договор се врши во писмена форма, при што се образложуваат причините за откажувањето. Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

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

Член 69

Доколку во рокот од членот 67 ставот 3 страната не се произнесе, се продолжува важноста на колективниот договор, најдолго 3 месеци од денот на приемот на писмениот отказ.

## **XVII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**

Член 70

Спогодбата за изменување и дополнување на овој колективен договор објавена во „Службен весник на РМ“ бр. 189 /13, стапува во сила од 1.1.2014 година . Измените и дополнувањата содржани во спогодбата и сите останати одредби на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството продолжуваат да важат 2 години од денот на објавувањето на измените и дополнувањата во „Службен весник на РМ“.

Важењето на овој колективен договор, се продолжува доколку страните склучат Спогодба најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

Член 71

Овој колективен договор и сите негови изменувања и дополнувања, како и неговото откажување се доставуваат за регистрација до Министерството за труд и социјална политика, пред нивното објавување во „Службен весник на РМ“.

Член 72

Печатењето, објавувањето и умножувањето на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството може да се изврши само со писмена согласност на потписниците на овој колективен договор.

Член 73

Овој колективен договор (пречистен текст) ќе се применува од денот на неговото објавување во „Службен весник на РМ“.

Бр. 0101-24  
13 мај 2014 година  
Скопје

Бр. 0206-180/1  
13 мај 2014 година  
Скопје

Организација на работодавачите на  
Македонија  
Претседател;  
**Ангел Димитров, с.р.**

Сојуз на синдикатите на  
Македонија  
Претседател;  
**д-р Живко Митревски, с.р.**

## ЛИТЕРАТУРА

Беловски, Војо и Осман Кадриу (2011), *Коментар на Законот за работните односи*, Скопје: Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и

менаџмент;

Беловски, Војо (2013), *Трудово право, практикум, со коментар на Законот за работните односи и модели на акти и образци за практична примена*, Скопје: Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и менаџмент;

Мајхошев, Андон и Беловски, Војо (2012) *Трудово право – Скрипта*, Универзитет „Гоце делчев“- Штип;

Беличанец, Тито, Брајановски, Благоја, Трајанов, Стојан (1994), *Работните односи – Коментар за работните односи – со модели на акти за негова примена*, ким консалтинг – Скопје;

Наумоски, Петар (2007), *Трудово право*, Издавач; Прв приватен универзитет – Европски универзитет – Република Македонија – Скопје;

Осман Кадриу “Одговорност предузеќа за штета коју радник предузеќа проузрокује преку лице”, магистерска теза одбранета на Правниот факултет на Универзитетот во Белград, на 8 јули 1992 година.

Осман Кадриу: “Одговорност за штета поради незаконитиот престанок на работен однос”, “Академик”, Скопје, 2001 година;

Закон за работните односи на Република Македонија – пречистен текст објавен во Службен весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.09.2015 година;

Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст), Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година;

Zakon o radu Republike Hrvatske koj stupil na snagu na 07.08.2014 god;

Alen Supiod (2010), *Трудово право*, издавач АРС Ламина ДОО, преведено издание, 2010 год.

### **БИОГРАФСКИ ПОДАТОЦИ**

Д-р Војо Беловски, вонреден професор на Правниот факултет при Универзитетот „Гоце Делчев“ во Штип, е роден на 04.04.1955 г. во с. Владимирово-Беровско, Република Македонија

Има завршено високо образование на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ - Правен факултет, Скопје, Република Македонија и се стекнува со диплома дипломиран правник.

Завршени магистерски студии на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј - Институт за социолошки и правно- политички истражувања, Скопје, Република Македонија, на тема „Менаџментот во акционерските друштва и во 1996 година се стекнува со диплома магистер по кадровски менаџмент. Има завршен осми научен степен на образование на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ - Институт за социолошки и правно-политички истражувања, Скопје, Република Македонија, каде, во 2000 година, се стекнува со диплома Доктор на правни науки - докторска дисертација на тема: Менаџментот во трговските друштва на капиталот.

Во 2007 година го има положено стручен испит за застапници при Државниот завод за индустриска сопственост на Р. М и се стекнав со право на застапник на странски компании за заштита на правата од индустриска сопственост.

Од 1981-1988 бил на повеќе раководни функции, посебно како Раководител на служба за нормативни кадри и општи работи во ЗОИЛ - Македонија, Скопје (QBE – Македонија).

Во 2008 година е избран за наставник - доцент на Првиот приватен универзитет „Европскиот универзитет“ – Скопје, и ги предава следните предмети: Стварно право; Административно право; Административни процедури, Меѓународно договорно право, Трговско право, на Правниот факултет и на Економскиот факултет. Бил ментор и на Деловно право на Постдипломските студии, на предметот Меѓународни трговски договори и раководител на Вториот циклус.

Во 2008 година е избран за насловен доцент на Правниот факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, по предметот Трудово право.

Во 2010 година е избран за продекан за настава на Правниот факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип.

Во 2013 година е избран за Вонреден професор при Универзитетот „Гоце Делчев“ – Штип, на Правниот факултет.

Член е на Универзитетскиот сенат при Универзитетот „Гоце Делчев“ – Штип, на Правниот факултет, со мандат и во наредните четири години.

Во изминатиот период од 2008 – 2015 година тој изведува наставата по предметите: На прв циклус на сите насоки–модули на Правниот факултет: Административно право; Трговско право; Стварно право; Трудово право; Семејно право; Наследно право; Граѓанско право – општ дел; Граѓанско процесно право; Граѓанско право- применета програма, Авторско право, Запишување права на недвижност и др.

Предметот Трговско право го предавал и на Факултетот за туризам и бизнис логистика, во Скопје и Гевгелија и на ФПТН во Штип и Кавадарци, а од сега и на Економскиот факултет во Кочани и Струмица.

На втор циклус ги предавал следните предмети; Запишување на права на недвижност; Локална самоуправа; Административно право - применета програма; Управно процесно право; Граѓанско право - применета програма; Даночно и царинско право; Право на осигурување, Авторско право и сродни права и Трудово право.

Во изминатиот период д-р Војо Беловски учествувал како член и ментор за одбрана на голем број магистерски трудови и член и ментор на голем број дипломски работи.

Од научно - истражувачката дејност (по неговиот избор за доцент) во периодот од 2008-2015 година, објавува значаен број трудови (монографии), авторизирани предавања (скрипти), учебници, практикуми и стручни трудови и учествува на меѓународни конференции. Авторот има објавено повеќе од триесетина трудови и монографии во домашни и меѓународни стручни списанија, пред сè од областа на Трудовото право, Стварното право и Трговското право.

Д-р Војо Беловски е автор на поголем број трудови меѓу кои:

## Article

Belovski, Vojo and Majhosev, Andon and Mustacki, Dragan (2015) [Legal significance and protection of possession in the Republic of Macedonia.](#) (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International, 3 (2). pp. 80-89. ISSN 2334-7449 (Online)

Amrovaska, Marija and Belovski, Vojo (2015) [The meaning of the employers' liability provisions for raising the level of workers safety.](#) International Journal of Sciences: Basic and Applied Research, 19 (1). pp. 410-417. ISSN 2307-4531

Belovski, Vojo (2015) [Договор за вработување со приправници, пробна работа, волонтерство и волонтерски стаж.](#) Годишен зборник на Правен факултет. ISSN 1857 – 8713

Belovski, Vojo and Angelovska, Marina (2015) [Expertise as evidence in civil procedure.](#) Journal of Process Management – New Technologies, International, 3 (1). pp. 108-115. ISSN 2334-7449

Gligorova, Marina and Belovski, Vojo and Gligorov, Petar (2015) [Revision permissibility in civil procedure in Republic of Macedonia.](#) (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International, 3 (2). ISSN 2334-7449

Belovski, Vojo (2014) [Damage compensation: employee's responsibility of the damage and employer's responsibility.](#) Balkan Social Science Review, 4 (8). pp. 129-157. ISSN 1857-8772

Belovski, Vojo (2014) [Ревизијата со посебен акцент на дозволеноста на ревизијата.](#) Зборник на трудови од Прва меѓународна научна конференција „Општествените промени во глобалниот свет“, 1 (1). pp. 34-56. ISSN 978-608-244-129-0

Belovski, Vojo (2014) [Парична казна, отказни рокови и приговори против одлуките на работодавачот и застареност.](#) Годишен зборник на Правен факултет 2013/2014, 1 (4). pp. 53-68. ISSN 1857-8713

Belovski, Vojo (2014) [Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работен однос.](#) Годишен зборник на Правен факултет 2013/2014, 1 (4). pp. 69-84. ISSN 1857-8713

Belovski, Vojo (2014) [Damage Compensation: Employee's Responsibility of the Damage and Employer's Responsibility.](#) Balkan Social Science Review, 4 (4). pp. 129-157. ISSN 1857- 8772

Majhosev, Andon and Belovski, Vojo and Nackova, Sanja and Tomislavova, Mare (2014) [The legal aspects of the mobbing in the Republic of Macedonia.](#) Journal of Process Management - New Technologies, 2 (3). pp. 74-82. ISSN 2334-735X

Belovski, Vojo (2013) [Employment contract for teleworking- working off the employer's premises.](#) Law on Obligations, Official Gazette of R. Macedonia, No 18 from 2001.

(comments, explanations, practice and object registry - d-r Kiril Chavdar, agency “Академик”(Academic)-Skopje, 2011.

Belovski, Vojo (2012) [Плаќање на работата](#). Годишен зборник 2012, Правен факултет, 3 (1). pp. 37-68. ISSN 1857- 8713

Belovski, Vojo (2012) [Законска забрана за конкурентското дејствување и договорна забрана на конкурентското дејствување](#). Годишен зборник 2011/12, Правен факултет, 3 (1). pp. 69-82. ISSN 1857- 8713

Belovski, Vojo (2011) [Forbidding discrimination](#). Стручно списание Правник, XX (225). pp. 2-5. ISSN 1409-5238

Belovski, Vojo (2011) [Forbidding discrimination \(second part\)](#). Стручно списание Правник (225). 13-16-41. ISSN 1409-5238

Belovski, Vojo (2010) [Видови на работен однос](#). Стручно списание Правник, XIX (219/20). 13-22-47-53. ISSN 1409-5238

Belovski, Vojo (2009) [Начело на недискриминацијата - забрана на дискриминацијата](#). Годишен зборник 2009 на Правен факултет, 1. pp. 63-76. ISSN 1857-7229

## Monograph

Belovski, Vojo (2015) [Работните односи - Видови на работен однос, надомест на штета од работен однос](#). Manual. Компанија Д-р Беловски.

Belovski, Vojo (2014) [Заштита на правото на сопственост](#). Working Paper. Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг.

Belovski, Vojo (2013) [Водич со коментар на Законот за работните односи и модели на обрасци и акти за практична примена](#). Working Paper. Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје.

Belovski, Vojo (2013) [Коментар на законот за работните односи](#). UNSPECIFIED. UNSPECIFIED.

Belovski, Vojo and Kadriu, Osman (2011) [Коментар на Законот за работните односи](#). Documentation. Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг, Скопје.

Belovski, Vojo (2009) [Работни односи \(Прирачник - Практична примена на прописите за работа на кадровските служби\)](#). Documentation. Новинско издавачко претпријатие "Стопански преглед", Кочани.

## Conference or Workshop Item

Belovski, Vojo (2015) [Стварни права на странски лица](#). In: International scientific conference "UN: Historical traditions and contemporary law", 2-3 Oct 2015, Blagoevgrad, Bulgaria. (In Press)

Belovski, Vojo (2015) [Видови менаџери и типови менаџери](#). In: Second International Scientific Conference: Social change in the global world, 3-4 Sept 2015, Stip, Macedonia.

Belovski, Vojo (2013) [Забрана на дискриминацијата во областа на работните односи - правна рамка и проблеми при имплементацијата на прописите](#). In: OSCE – Organization for Security and Cooperation in Europe Mission to Skopje, Основи за дискриминација – законска рамка, пракса и предизвици: искуства од граѓанскиот сектор.

## Book

Belovski, Vojo (2015) [Стварно право - учебник](#). Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, Штип, Македонија. ISBN 978-608-244-252-5

Belovski, Vojo (2010) [Стварно право](#). Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, Правен факултет-Кочани.

## Project

Kosevaliska, Olga and Tusevska, Borka and Belovski, Vojo and Nanev, Lazar and Miseva, Kristina and Davkova, Lidija (2015) [Кадровскиот капацитет, потребите и развојните](#)

[потенцијали на малите и средни бизниси во источниот регион базирани на знаење.](#)

[Project] (Submitted)

## **Thesis**

Belovski, Vojo (2000) [Management in the Business Associations of Capital.](#) PhD thesis, Универзитет “Св. Кирил И Методиј” - Скопје.

## **Teaching Resource**

Amrovaska, Marija and Belovski, Vojo (2015) [Интерна скрипта по Облигационо право.](#) ISBN 978-608-244-169-6.

Amrovaska, Marija and Belovski, Vojo (2015) [Практикум по Облигационо право.](#) ISBN 978-608-244-170-2.

Belovski, Vojo (2013) [Практикум со коментар на Законот за работните односи и модели на акти и образци за практична примена.](#) .

Majhosev, Andon and Belovski, Vojo (2012) [Трудово право - рецензирана скрипта.](#) . (Unpublished)

Majhosev, Andon and Belovski, Vojo (2012) [Трудово право - авторизирани предавања.](#) . (Unpublished)

Belovski, Vojo (2010) [Административно право \(авторизирани предавања\).](#) . (Unpublished)



**Д-р Војо Беловски, професор на Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Правен и Економски факултет.**