

ИНСПЕКТ ОФИС  
редакција за стручна литература

# **ПРИРАЧНИК**

## **РАБОТНИ ОДНОСИ**

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со  
коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

ИЗДАНИЕ, 2019

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

## ПРИРАЧНИК - РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

Автори:

Редовен проф. д-р Војо Беловски

е-mail: за [vojo.belovski@ugd.edu.mk](mailto:vojo.belovski@ugd.edu.mk)

Универзитет „Гоце Делчев“, Штип, Правен факултет

Вонреден проф. д-р Билјана Тодорова

Универзитет „Гоце Делчев“, Штип, Правен факултет

email: [biljana.todorova@ugd.edu.mk](mailto:biljana.todorova@ugd.edu.mk)

Издавач:

Инспект офис

Бул. Македонија бр.3, Делчево

Тел. 071/702-086

е-mail: [inspektmk@gmail.com](mailto:inspektmk@gmail.com)

За издавачот: Горан Антовски

Техничка подготовка: Горан Антовски

Печати: Инспект Офис

Тираж: 50 примероци

## ПРЕДГОВОР

Овој труд, всушност, е коментар и упатства за корисниците, кој претставува обид авторите (кои располагаат со долгогодишно теоретско и практично искуство од

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

областа на работните односи) да дадат свој придонес за поквалитетна практична примена на дел од прописите – законските решенија од областа на работните односи.

Во современата трудово-правна теорија за одморите се зборува како за едно од основните права од работниот однос. Во неа се истакнува дека одморите претставуваат прекин на физичките и интелектуалните, односно работните активности и функции на вработените лица во текот на работното време. Основниот мотив при утврдувањето на правото на одмори во текот на работата е овозможување на обновувањето на работните способности на работникот, односно на неговите физички и интелектуални способности. Правото на платени одмори - дневен, неделен и годишен, е право кое е гарантирано со Уставот на Република Македонија.

Во овој труд авторите ги обработуваат следните прашања:

### **1. Пауза**

Паузата се одредува по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време. Времето поминато за одмор (пауза) во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

### **2. Дневен одмор**

### **3. Неделен одмор**

### **4. Платен годишен одмор**

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 годишен одмор.

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 дена пред користењето.

По престанувањето на работниот однос по која било основа, работникот има право на обесштетување за неискористениот годишен одмор.

Заради лични и семејни околности (за склучување брак, раѓање дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), работникот има право на платен одмор до седум работни дена во согласност со колективен договор.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

### 5. Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

### 6. Отсуства

Прекувремената работа е институт кој се однесува на прашања поврзани со работните односи, кои, пак, согласно со Уставот на РМ, член 32, став 5, се уредуваат со закон и со колективни договори.

Институтот прекувремена работа, како вид на работно време, е во функција на потребите на работодавачите за задоволување на потребите на побарувачката на пазарот, тесните грла во производството и недостатоците од работна сила. Станува збор за работа која не претставува дел од вообичаениот распоред на неделното работно време.

Освен право на одмор, работникот има право и на отсуства од работата. За разлика од правото на одмор, кое работникот го користи за обновување на сопствените психофизички способности, правото на отсуство го користи за свои лични или други потреби.

Отсуството е време кога работникот не е на работа, а се претпоставува дека треба да биде на работа и да ги извршува своите работни задачи и обврски.

Отсуствата можат да бидат **платени и неплатени**.

### 7. Мировање на работниот однос

### 8. Образование на работниците

### 9. Право на платено отсуство од работа заради образование

### 10. Прекувремена работа

Работникот кој се образува, дошколува или оспособува за потребите на работниот процес, како и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити.

Поглавјето за Работа подолга од полното работно време – прекувремена работа, го подготви вонреден проф. д-р Билјана Тодорова, а другите поглавја – редовен проф. д-р Војо Беловски.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

### Х ПАУЗА 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.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

(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.<sup>1</sup>

### Право на мајката доилка

Согласно со член 171 од Законот за работните односи:

#### 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.

---

1. Здружението на работодавачи подолго време инсистираат и предлагаат да се укине точка 5 од членот 132 со кој е предвидено дека „(5) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата“.

Ако го погледнеме споредбеното право на земји членки на ЕУ (пример Р Хрватска и Р Чешка, но и Р Србија, ќе констатираме дека тоа право е предвидено и во нивните закони.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

**Работно време, одмор и пауза за лица кои сè уште не наполниле 18 години  
возраст**

### Член 174

- (1) Работното време на работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст не смее да биде подолго од осум часа дневно и 40 часа неделно.
- (2) Работникот кој сè 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.

Паузите и одморите се материја на многу конвенции и препораки на МОТ. Овие прашања претставуваат и материја на секое национално законодавство. Нашиот Закон за работните односи, исто така, на овие прашања им посветува посебно место и истите ги уредува, утврдува и ги признава на соодветен начин.

Она што е ноторно, и овде и на самиот почеток треба да се нагласи, паузите и одморите претставуваат дел од слободното време, а не на работното време. Но, сепак претставуваат **право од работен однос**. Како права од работен однос, паузите и одморите служат за заштита и за потребите на вработените лица. Одморите служат за да можат вработените да се ослободат од заморот од тековната работа и на тој начин да ги обноват своите потенцијали за успешно извршување на работите и работните задачи кои им претстојат.

По однос на отсуствата, кои исто така претставуваат материја која се уредува во рамките на оваа Глава на Законот за работните односи за вработените, служат за да можат тие да ги задоволат своите конкретни приватни потреби или, од друга страна, да ги исполнат некои од конкретните јавни обврски.

Со одредбите на член 132 од овој Закон, се уредува, а со тоа и се гарантира, правото на пауза за време на работното време. Паузата трае 30 минути и важи за сите вработени лица кои работат најмалку шест и подолго од шест часа кај конкретен

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

работодавач. За вработените кои работат пократко работно време, но не помалку од четири часа на ден, паузата трае 15 минути. Законското решение, исто така, предвидува во кој временски период во текот на работното време може да се користи паузата. Во таа насока се предвидуваат само рамките на работното време во кое се користи паузата. Паузата се користи минимум после два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време. Во овие рамки, секој работодавач во согласност со закон и колективен договор, со својот автономен правен акт го утврдува времето за пауза.

Со одредбите на истиот овој член, членот 132, се предвидува дека паузата се пресметува во работното време и за истото се исплатува плата.

### Дневен одмор

#### Член 133

**Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа.**

Покрај паузата, како што може да се забележи, законодавецот посебно ги уредува и прашањата поврзани за одморите. Одморите се: дневен одмор, неделен одмор и годишен одмор.

Важна е определбата на законодавецот со која на работникот му се гарантира правото на дневен одмор. Дневниот одмор трае непрекинато најмалку 12 часа во текот на 24 часа.

Спред Уставот на РМ, член 32 став 4, „секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат“.

### Можности за 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



## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

овој закон, да се земат во обзир како просечно ограничување во периодот подолг од четири месеци, меѓутоа не подолг од шест месеци.

(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 месеци.

(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 месеци.

(4) Според ставот (3) на овој член може да се обезбеди правото на дневниот или неделен одмор во дејностите односно за работните места или професиите 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.

Законските решенија содржани во членот 136 од овој Закон упатуваат на можноста на поинакво уредување на одморите со колективните договори. Впрочем, станува збор за дневниот и неделниот одмор на работникот и нивното уредување со колективните договори. Во таа смисла, со колективните договори може да се определи временско ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе, за сменското работење, како и за одделни работни места или професии кои се уредуваат со одредбите на став 4 од овој член, значи, на членот 136 од овој Закон.

Во горните случаи, дневниот и неделниот одмор се одредуваат во просечно минимално траење, како што ги определува законот, меѓутоа временскиот период не може да трае подолго од шест месеци. Како посебни работни места или професии посебно се утврдуваат: работните места и работите за коишто природата на работата бара постојано присуство; каде што природата на дејноста бара континуирано

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

обезбедување на работа или услуги; и на непредвидениот 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.

Правото на годишен одмор, како право, влегува во групата на оние права кои ги нарекуваме основни права од работен однос. Законот за работните односи, со одредбите на членот 137, го гарантира времетраењето на годишниот одмор при што предвидува минимум и максимум работни денови на кои работникот има право да ги користи по оваа основа. Основата е годишниот одмор. Тој минимум е 20 работни дена додека, од другата страна, по однос на максимумот, законот предвидува дека неговото временско траење може да се продолжи до 26 работни дена. Бројот на деновите од најмалку 20 до најмногу 26 работни дена се определува во зависност од работниот стаж на конкретниот работник, како и според други критериуми.

Од горното правило, законодавецот предвидува исклучоци по однос на времетраењето на годишниот одмор. Исклучок се предвидува за повозрасните работници, за инвалидите, за вработените лица со најмалку 60 % телесно оштетување и за работникот кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток, за кои се признава правото на уште три работни дена годишен одмор.

За користењето на годишниот одмор, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение. Секому поединечно и за секоја календарска година.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

### 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.

Самиот наслов на овој член упатува на заклучок дека со истиот член се уредуваат критериумите врз основа на кои се определува траењето на годишниот одмор. Во рамките на коментарот од членот 137, еден од критериумите веќе беше споменат. Имено станува збор за времето поминато на работа т.е. работниот стаж.

Со одредбите на членот 138, покрај работниот стаж, како посебен критериум се ценат и условите за работа како и други критериуми предвидени и утврдени со колективниот договор. Изложеното укажува дека критериумите се утврдуваат со овој закон како и со колективните договори. Овие извори претставуваат два значајни правни извори врз основа на кои се утврдуваат критериумите за траењето на годишниот одмор.

Законското решение, исто така, ги определува кои денови или други видови на отсуства не се сметаат, односно не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор. Во денови на годишниот одмор не се пресметуваат празниците, саботите (се разбира, кај оние правни лица – работодавачи кај кои не се работни денови), неделите, слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство. Според тоа, како ден на годишен одмор се смета секој работен

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

ден кој според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретен работник е одреден како работен ден.<sup>2</sup>

### 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 месеци, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.**

За секое позитивно правно законодавство од областа на трудово-правните односи е суштествено да се уреди прашањето, а со тоа и да се гарантира, моментот од кога се стекнува правото на користење на годишниот одмор. Значи, кога работникот го стекнува оваа право?

Одредбите на член 139 од овој Закон имаат јасна определба. Правото на користење на годишниот одмор се стекнува кога работникот ќе оствари непрекината

---

<sup>2</sup> Според **ОПШТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ОД ОБЛАСТА НА СТОПАНСТВОТО (ПРЕЧИСТЕН ТЕКСТ)**, Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

### 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 основа 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.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

работа од најмалку шест месеци. Ова се однесува без оглед дали работникот работи полно работно време или пократко време од полното.

Горното правило важи само за работниците кои прв пат засноваат работен однос кај конкретен работодавач.

### Право на пропорционален дел од годишниот одмор

#### Член 140

**(1) 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 и

2) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Со решението содржано во одредбите на овој член се уредува правото на користење на годишниот одмор на пропорционален дел. Тоа, со други зборови значи пропорционалниот дел на одморот ќе се користи, и на тоа работникот секогаш има право, во сите оние случаи кога не може годишниот одмор да го користи во целост.

Законодавецот воведува правила за тоа. Имено, работникот има право на пропорционален годишен одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа. Ова нешто е во случаите: ако во годината, поточно, во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор; и ако на работникот му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекнувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Во горенаведените случаи, според тоа, работникот има право на пропорционален дел од годишниот одмор.

### Користење на годишниот одмор

#### Член 141

**(1) Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.**

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

(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 неа 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.

Со одредбите на член 141 се забележуваат четири важни новини со кои се уредува користењето на годишниот одмор, како право од работен однос. Тие новини се однесуваат на: прво, генерална е определбата на законодавецот дека годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година. Втората новина е, исто така, важна: 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.

Значајна е и новината за прашањето на прекилот или неможноста да се користи годишниот одмор поради причините што законодавецот таксативно ги уредува, а тие се: поради боледување; поради повреда; поради породилен одмор или одмор за неа и чување на дете. Во овие случаи, работникот има право одморот да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Од горните правила, значајно отстапување се предвидува за работниците на работа во странство. Тие можат целиот годишен одмор да го искористат до крајот на идната календарска година, се разбира, ако една таква можност е предвидена со колективниот договор на работодавачот. Значи, законодавецот за ова прашање предвидува можност истото да биде решено со колективен договор на ниво на

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

работодавач. Што ако работодавачот нема колективен договор или има, а тоа право не го предвидел?

### 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.

Од правилата кои ги уредува работно-правното законодавство за користење на годишниот одмор, како право, кај работодавачите, со одредбите на овој член, се предвидува друго и поинакво решение во образовниот процес и во областа на науката.

Во областа на образованието и науката, прашањето и правото на годишниот одмор се уредува со прописите од истите области. Такви прописи се донесени. Станува збор за пакет на закони од наведените области, значи, закони од областа на образованието, од едната страна, и од науката, од другата страна.

### Користење на годишен одмор во случај на склучување 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.

Значајна е институцијата – користење на годишниот одмор во случаите кога работникот склучува нов договор за вработување кај друг работодавач. Според решението содржано во овој член, по правило работникот го користи правото на годишен одмор кај оној работодавач кај кого го стекнал и самото право. Постои

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

можност, со работодавачот правото на користење на годишниот одмор да го уреди поинаку.

Во овој контекст, исто така, важно е да се забележи дека работодавачот е секогаш должен на работникот на кој му престанува работниот однос да му издаде потврда како материјален доказ дека го користел годишниот одмор во целост или во помал дел.

### 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.

Законот го уредува и прашањето за начинот на користење на годишниот одмор. Три критериуми се ценат и секогаш се земаат предвид. При утврдувањето на начинот и времето на користење на годишниот одмор се ценат како важни и правно-релевантни околности: потребите на работниот процес кај работодавачот; потребата на работникот за одмор и рекреација; како и неговите обврски кои ги има спрема членовите на своето семејство.

Од целиот годишен одмор, поточно од деновите на годишниот одмор, работникот има право два дена од годишниот одмор да ги користи кога самиот ќе определи. Притоа, се разбира, треба да се води сметка и за работниот процес кај работодавачот. Работниот процес да не се загрозува посериозно. Ако работникот се определи да користи два дена од годишниот, за таа цел треба да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред неговото користење.

#### Член 145



## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

**(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.<sup>3</sup>**

---

<sup>3</sup> Со оглед на важноста на прашањето за „Регрес за годишен одмор“, сметам за корисно да Ви ја прикажам Спогодбата за изменување и дополнување на ОКДПС.

### КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Врз основа на член 204 став 1 точка 1 и член 216 од Законот за работните односи (Пречистен текст „Службен весник на Република Македонија“ бр. 74/2015), член 64 и член 70 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (Пречистен текст „Службен весник на Република Македонија“ бр. 115/2014), Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија, на ден 13.7.2015 година, склучија:

### СПОГОДБА

ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ОПШТИОТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ОД ОБЛАСТА НА СТОПАНСТВОТО

#### Член 1

Во членот 35 став 1 алинејата 7 се менува и гласи:

- „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 основницата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата.

Кај работодавачите кај кои настанале потешкотии во работењето, ценејќи ја економско-финансиската состојба на работодавачот, по задолжителна претходна консултација со синдикатот на ниво на гранка односно оддел, со спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација може да се утврди регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со овој колективен договор. Кај работодавачите во кои нема формирано синдикат, спогодбата се потпишува со избран претставник од работниците“.

#### Член 2

Измените и дополнувањата согласно со оваа Спогодба 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 Република Македонија“.

#### Член 3

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

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

Со законското решение од член 145 се уредува прашањето на обесштетување поради неискористениот дел од годишен одмор пред престанокот на работниот однос. Услов за да се оствари тоа право: да има неискористен дел од годишниот одмор; претходно да побарал користење на годишниот одмор; тоа право не му било овозможено и работниот однос да му престанал не по негова вина и волја. Тоа значи, да не добил отказ поради неизвршување на обврските од работен однос или повреда на работниот ред и дисциплина, спогодбено да му престанал работниот однос или работникот со изјава еднострано го раскинал работниот однос.

Тоа би бил случај при одење во пензија или технолошки вишок, друго нема.

Претходно да побарал користење на годишниот одмор! Од каде работникот би знаел дека ќе му престане работниот однос и што ако судот ја поништи одлуката за престанок како незаконита и му наложи на работодавачот да го врати на работа?<sup>4</sup>

---

Потписниците на овој колективен договор се согласни да отпочнат преговори за негови измени и дополнувања во рок од 3 месеци од објавувањето на Спогодбата за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството во „Службен весник на Република Македонија“.

### Член 4

Спогодбата за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството се објавува во „Службен весник на Република Македонија“. Бр. 0101-31, 13 јули 2015 година  
Скопје, Организација на работодавачите на Македонија,  
Претседател, Ангел Димитров,  
с.р. бр. 03.02-292/1, 13 јули 2015 година Скопје  
Сојуз на синдикатите на Македонија,  
Претседател, д-р  
Живко Митревски, с.р.

<sup>4</sup> Нашата судска практика познава случаи кога на работникот не му е овозможено да користи годишен одмор. Претежно поради објективни причини кои ги имало на страната на работодавачот. Но, како и да е, правото на обесштетување следува и нашите судови по ова прашање, главно, имаат позитивен став, што значи дека ги уважуваат тужбените барања на работниците.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

### Платен одмор

#### Член 146

**(1) Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување 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.**

И новините на сегашната трудово-правна регулатива предвидуваат платен одмор. Станува збор, исто така, за право од работен однос. Правото на платен одмор се признава заради лични и семејни околности. Законодавецот ги набројува, поточно, со нивното правно уредување се признава правото на платен одмор. Таквите лични и семејни околности се: склучување брак; раѓање дете, а правото на платен одмор се признава на неговиот татко; смрт на близок роднина.

Поконкретно за овие права како и за деновите за платениот одмор, одредби содржат колективните договори. Важно е да се наведе дека деновите на платениот одмор по наведените основи не може да изнесуваат повеќе од 7 работни денови.

Од аспект на примена на овие одредби, две напомени заслужуваат внимание. Прво, законодавецот зборува дека правото на платен одмор може да биде до седум работни денови. Ова нешто значи дека работодавачот, во согласност со колективниот договор, поконкретно ќе го утврди бројот на платените работни денови посебно за секој од трите погоре наведени основи. Втората новина е исто така значајна. Имено, ако се случи (фактички тоа и се случува) во текот на една календарска година работникот да се наоѓа во ситуација и пред трите околности (склучување брак, раѓање

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

дете и смрт на близок член на семејството), по сите основи вкупниот број на платените работни денови поради отсуство не може да биде повеќе од седум работни дена. Сметаме дека ова е и смислата на Законот – *ратио легис*.

Согласно со одредбите на ЗРО, едно од основните права на посебната заштита на жената - работничка, е **правото на заштита за време на бременост, раѓање и мајчинство**. МОТ за заштита на жената за време на бременост, раѓање и мајчинство има донесено повеќе конвенции и препораки. Ќе ги споменеме Конвенцијата бр. 3 од 1919 г., која се однесува на вработување на жената пред и по породувањето и Конвенцијата бр. 103 од 1952 г., за заштита на мајчинството. Истата година е донесена Препораката бр. 95 за заштита на мајчинството.

### 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 месеци 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 раѓањето.

(3) Доколку работничката се породила 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 нега 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 користат од 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 родителско отсуство 30

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.

(6) Работничка која посвојува дете има право на отсуство до исполнување на 9-месечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (2 или повеќе) - 15 месеци.

(7) Работничка која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето во согласност со прописите за семејство.

Со одредбите на член 165 таксативно се уредуваат правата на работничката, права кои се поврзани и се однесуваат на бременост, раѓање и родителство. Притоа се гарантира правото на отсуство во траење од девет месеци непрекинато, кое право се однесува и се признава поради бременост, раѓање и родителство. А, во случај работничката да роди повеќе деца одеднаш, времетраењето на платеното отсуство е една година.

Право на платено отсуство припаѓа и на мајката – работничка која ќе посвои дете, и тоа во траење од девет месеци, односно до исполнување на деветмесечна возраст. За посвоеното дете, работничката има право на платено отсуство и за времетраењето на периодот на адаптација на детето, согласно со прописите на здравство.

И, кога станува збор за отсуство поради бременост, раѓање и родителство, користењето на ова право во непрекинатниот период од девет месеци, односно една година, може да се користи на два начини. Имено, трудово-правната наука прави разлика помеѓу таканареченото факултативно право, од една страна, и обигаторното право на користење, од друга страна. Тоа значи дека право е на работничката дали ќе го користи правото на платено отсуство во целост, при што се прави разлика помеѓу периодот пред раѓањето и периодот после раѓањето. Периодот пред раѓањето започнува 45 дена пред раѓањето. Од овој период од 45 дена пред раѓањето, периодот од 28 дена пред раѓањето е задолжителен период и работничката за овој период мора да отсуствува. Ова право, значи, за работничката е задолжително право

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

на користење на платено отсуство и треба да отсуствува од работа. Ова право задолжително треба да се користи.

Прашањето на користењето на правото на платено отсуство после раѓањето се уредува со одредбите на член 166 за кои новини веднаш ќе стане збор во продолжение.

Со измените на Законот за работните односи, извршени во 2010 година, се проширува “листата” на правата на работничката поради бременост, раѓање и родителство. Прво, ако работничката се породи порано, отсуството за бременост и раѓање започнува од денот на раѓањето до истекот на рокот, а тој рок е девет месеци. Втората новина е, исто така, важна. Имено, доколку од здравствени причини детето се задржува за неа 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 користат. Значи, имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството. Притоа, работникот е должен да го извести работодавачот за времето на започнување на користењето, односно времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на ваквото родителско отсуство.

### **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 раѓањето на детето.**

**(2) Работничката од ставот (1) на овој член има право на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместот за отсуството од став (1) на овој член според прописите за здравствена заштита.**

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

**(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.**

Со одредбите на овој член се предвидува правото на работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, да се врати на работа и порано. Ова право за работничката е факултативно право. Но, како што нагласивме во коментарот на член 165 од ЗРО, и овде се прави разлика од оној период кој е задолжителен и за тој период и правото на користење на отсуството за работничката е задолжително право. Имено, работничката не може да се врати на работа порано од 45 дена од денот на раѓањето на детето.

Ако работничката се врати порано на работа, таа има право на плата и право на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство во висина од 50 % од утврдениот износ на надоместокот кој се признава за отсуството, во согласност со одредбите на овој член и во согласност со прописите за здравствена заштита.

Важна е новината за повторното враќање на работа. А тоа со други зборови значи дека работникот на крајот на родителското отсуство 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. И овде имаме случај на мирување на работниот однос.

### **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.**

Со одредбите на овој член и неговите решенија јасно се уредува и се признава правото на таткото на детето, односно посвоителот. Имено, ако правото на отсуство од работа за родителство не го користи мајката на детето, како работничка кај

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

конкретниот работодавач, тоа право може да го користи другиот родител, поточно, може да го користи таткото на детето 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 ѝ 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.

Одредбите на член 168 содржат, исто така, важни новини. Тие се однесуваат и со истите се уредуваат случаите ако се роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство. Мајката на детето, поточно работничката има право да го продолжи отсуството за време колку што е потребно да закрепне од раѓање и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето. Овој временски период треба да се утврди од страна на лекар, и тој временски период изнесува најмалку 45 дена. За овој период, работничката ги има сите права кои ѝ припаѓаат врз основа на отсуството за бременост, раѓање и родителство. Се разбира, работничката има право и на надомест на плата според прописите за здравствената заштита.

#### Конвенција бр. 183

Конвенција за ревизија на Конвенцијата за заштита на мајчинството (ревидирана),  
2000 г.

ОПФАТ

Член 1



## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

За целите на оваа Конвенција, поимот жена се применува на секое женско лице без каква било дискриминација, а поимот дете се применува на секое дете без каква било дискриминација.

### Член 2

1. Оваа Конвенција се применува за сите вработени жени, вклучувајќи ги оние во нетипичните облици на зависна работа.

## ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

### Член 3

Секоја членка, по консултации со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, донесува соодветни мерки за осигурување дека бремените жени или доилките не се обврзани да вршат работа што надлежниот орган ја прогласил за штетна за здравјето на мајката или на детето, или кога е проценето дека постои значаен ризик за здравјето на мајката или на детето.

## ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО

### Член 4

1. Врз основа на лекарско уверение или друга соодветна потврда, како што е утврдено со националното право и практика, во коешто се наведува планираниот датум на породувањето, жената за којашто се применува оваа Конвенција има право на породилно отсуство од најмалку 14 недели.
4. Земајќи ја предвид заштитата на здравјето на мајката и на детето, породилното отсуство вклучува период од шест недели задолжително отсуство по породувањето, освен ако не е поинаку договорено на национално ниво меѓу владата и репрезентативните организации на работодавачите и работниците.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

5. Делот од породилното отсуство пред породувањето се продолжува за временскиот период што поминува од планираниот датум на породувањето до вистинскиот датум на породување, без скратување каков било задолжителен дел на отсуството што се користи по породувањето.

### МАЈКИ ДОИЛКИ

#### Член 10

1. На жената ѝ се обезбедува правото на една или повеќе паузи во текот на денот или на скратување на работното време за доење на своето дете.
2. Времето во коешто се дозволуваат паузите за доење или скратувањето на работното време, бројот и времетраењето на паузите за доење и постапките за скратување на работното време се утврдуваат со националното право и практика. Овие паузи или скратувањето на работното време се сметаат како редовно работно време и се плаќаат соодветно.

#### 10.

### СРОДНИ ВИДОВИ ОТСУСТВО

- (1) Во случај на смрт на мајката пред истекувањето на постнаталното породилно отсуство, вработениот татко на детето треба да има право да земе отсуство со времетраење еднакво на неискористениот дел од постнаталното породилно отсуство.
- (2) Во случај на болест или хоспитализација на мајката по породувањето и пред истекувањето на постнаталното породилно отсуство, кога мајката не може да се грижи за детето, вработениот татко на детето треба да има право да земе отсуство со времетраење еднакво на неискористениот дел од постнаталното породилно отсуство, во согласност со националното право и практика, за да се грижи за детето.
- (3) Вработената мајка или вработениот татко на детето треба да имаат право на родителско отсуство во текот на периодот што следува по истекувањето на породилното отсуство.
- (4) Периодот во којшто може да се одобри родителското отсуство, времетраењето на отсуството и другите модалитети, вклучувајќи го плаќањето на родителските

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

надоместоци и користењето на распределбата на родителското отсуство меѓу вработените родители, треба да се утврдат со националните закони или прописи или на каков било начин што е во согласност со националната практика.

(5) Во случај кога националното право и практика овозможуваат посвојување, посвоителите треба да имаат пристап до системот за заштита што се нуди од Конвенцијата, особено во однос на отсуството, надоместоците и заштитата на вработувањето.

### Препорака бр. 191

#### Препорака за ревизијата на Препораката за заштита на мајчинството, 2000 г.

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана во Женева од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, се состана на својата осумдесет и осма седница на 30 мај 2000 година, и одлучувајќи се за донесување определени предлози во однос на заштитата на мајчинството, што претставува четврта точка на дневниот ред на седницата, и утврдувајќи дека овие предлози треба да добијат форма на Препорака што ја надополнува Конвенцијата за заштита на мајчинството, 2000 г. (во натамошниот текст наведена како „Конвенцијата“), на петнаесетти јуни 2000 година, ја донесува следнава Препорака, што може да се наведува како Препорака за заштита на мајчинството, 2000 г.

#### 1. ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО

(1) Членките треба да вложат напори за продолжување на времетраењето на породилното отсуство што се спомнува во член 4 на Конвенцијата најмалку на 18 седмици.

(2) Треба да се овозможи продолжување на породилното отсуство во случај на повеќекратна бременост.

(3) Колку што е тоа можно, треба да се преземат мерки за осигурување дека жената има право самостојно да го избере времето кога ќе го користи незадолжителниот дел од своето породилно отсуство, пред или по породувањето.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

### 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 месеци во текот на календарската година.

(2) За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.<sup>5</sup>

Неплатено отсуство претставува посебно право на работниците во работен однос. Ова право се гарантира и истото се реализира за остварување на приватните, личните, поточно конкретните потреби на вработените лица.

Определбата на нашиот законодавец е дека ова право, право работникот да отсуствува од работа, во кои случаи и под кои услови, се уредува со колективен договор. Со одредбите на член 147, покрај другото, како важни новини се: прво, станува збор за отсуство од работа без плата и придонеси од плата; второ, неплатеното отсуство може да трае најдолго три месеци во текот на календарската година; и трето, за време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата од работниот однос.

### Отсуство од работа поради празнување

#### Член 148

---

<sup>5</sup> Член 43 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството. 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.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

(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.

За разлика од неплатеното отсуство, како што е предвидено и уредено со одредбите на член 147 од Законот за работните односи, за кое нешто стануваше збор во коментарот кон истиот член, законодавецот признава и право на отсуство од работа со надомест на плата. Имено, се признава право на платено отсуство со надомест на плата за празниците на Република Македонија, коишто се определени како слободни денови од работа, од една страна, како и за другите, со закон определени слободни денови, од друга страна.

Во наведените случаи, според тоа, работникот остварува право на надомест на плата.

Од горе наведеното правило, законодавецот предвидува и исклучок. Имено, ваквото право може да се ограничи за конкретни работници во случаите кога работниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден.

Обврска на работодавачот е 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**

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

**Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата во случаи на временна неспособност за работа поради заболување или повреда и во други случаи, во согласност со прописите на здравственото осигурување.**

Новините на овој член од Законот за работните односи се однесуваат на, исто така, признавање на право на надоместок на плата поради отсуство од работа поради посебни околности. Имено, работникот кој не е во состојба да работи поради повреда или заболување има право на отсуство со надомест на плата. Ова отсуство е од времен карактер и е поврзано и зависи од времената неспособност на работникот да работи поради заболување или повреда.

Покрај наведените случаи, кои законодавецот таксативно ги уредува и предвидува, законодавецот употребува и една општа формулација, имено дека ваквото право на времено отсуство поради неспособност за работа ќе се примени и во другите случаи во согласност со прописите на здравствено 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 служење 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.

Од дикцијата на одредбите на член 150 од овој закон и неговите решенија произлегуваат важни новини. И со овој член на законот и неговите одредби се

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

предвидува отсуство од работа. Но, отсуството од работа е последица на вршење на непрофесионални функции кои работникот ги извршува надвор од работното место на работодавачот. Станува збор за функции, обврски или должности кои како обврски за конкретниот работник се уредуваат со посебни закони и по правило се од јавен карактер.

Законодавецот некои од таквите функции и должности ги именува. Функциите кои се извршуваат од непосредните државни избори, а на тие функции е избран конкретниот работник; должностите на кои е именуван од страна на судот; работникот кој е повикан како воен обврзник; работите кои се однесуваат на изведувањето на одбранбени должности, на заштита и спасување. Посебно се подвлекуваат оние функции на кои е повикан работникот од страна на управата или судот, како што се државните советници, членовите на општинските совети, советниците во општините, судии – поротници, вештаци, проценители, преведувачи.

Во врска со вршењето на овие функции, должности или конкретни обврски, имаме отсуство од работа. На работниците им се признава надомест на плата. **Товарот на овој надомест паѓа на товар на органот, установата каде што работникот ја врши функцијата, односно обврската, кои прашања се уредуваат со посебни закони.**

Важна е новината на овој член и за доброволното давање крв. На работникот кој доброволно дава крв му се признава правото на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв. Правото на отсуство по оваа основа се признава во современото право, како право за една хуманитарна активност која се спроведува на еден организиран начин од здравствените установи на секоја држава.

**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**

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

**работодавачот, му мирува работниот однос за време на вршење на функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанување на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.**

Со законското решение на овој член се штити работниот статус на работникот кој се именува, односно кој се избира на државна или друга јавна функција.

Деталната анализа на одредбите на овој член упатува на заклучок дека истите одредби содржат значајни новини. Некои од нив се и предмет на нашиот коментар. Прво, за вршење на државните или другите јавни функции на кои е избран, односно именуван конкретниот работник, се бара тие да бидат вршени во работното време. Со други зборови, се бара работникот привремено да отсуствува од вршењето на работите и работните задачи кај својот работодавач. Втората новина се однесува на една ноторна околност дека за ова време на работникот му мируваат правата и обврските кај конкретниот работодавач. Работникот престанува со работа, тој не ги исполнува работите и работните задачи од своето работно место. При фактот дека тој не работи, тој за време на вршењето на државната или јавната функција, кај работодавачот престанува да ги остварува правата од работен однос, како што се платата и придонесите од плата и сите други права од работен однос. Ова нешто е според општоприфатениот принцип во трудово-правната наука дека без работа нема плата, нема значи заработувачка. Овие права работникот ги остварува во органот каде што ја врши функцијата на која е избран, односно именуван. Но, едно право, мошне важно, сепак се штити, се гарантира, а тоа е статусот на работник. Тоа значи дека работникот по истекот на мандатот има право да се врати кај истиот работодавач и да го активира својот работен однос. Значи, работниот однос мирува.

Но, кога станува збор за враќање на работникот кај истиот работодавач, законодавецот предвидува и рок во кој може да бара негово враќање. Тоа е рокот од 15 дена по истекот на мандатот за кој е избран односно именуван. Ако овој рок се запази, работникот има право да се врати кај истиот работодавач и да работи на истите работи на кои работел порано или да биде распореден на работи и работни задачи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.



## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

Примената на оваа одредба, а имено, мирување на работниот однос во досегашната практика, како и во практиката на судовите од периодот на “социјалистичкото време” предизвикува доста дилеми, теми, па и проблеми. За некои од темите и денес се дебатира, дел од нив се сè уште дискутабилни, па и спорни. Во овој коментар ќе се задржиме на три такви теми, прашања и дилеми.

Прво, ако работникот го испушти рокот од 15 дена и во овој рок не бара да се врати на работа и да се активира неговиот работен однос, работникот го губи ова право. Овој рок е преклузивен и нема можност за негово продолжување. Правото на работа згаснува. Вториот проблем е правото на апанажа. Имено, добар број на функционери се определуваат да не се вратат на работа и од конкретниот орган бараат право на апанажа, што значи право на плата и придонеси од плата за определен период по истекот на мандатот. Тој период, тоа време на апанажа, се уредува и се определува по правило со закон, или со друг пропис што зависи од случај до случај. Со други зборови, зависи од самата функција и определба на дотичниот орган како тој го уредил ова прашање. Во Република Македонија, по правило, поточно со конкретни правни акти, правото на апанажа се признава до една година. Ако работникот се определи за апанажа, истиот нема право по истекот на апанажата да се врати кај истиот работодавач и да бара активирање на неговиот работен однос. Работодавачот ако има потреба за неговото ангажирање треба да спроведе постапка за засновање на нов работен однос како што е случај и како што постапува кога прима на работа други работници.

Посебно и мошне сложено е прашањето за мирување на работниот однос во оние случаи кога работникот ќе биде избран повеќе од еден мандат на иста или друга функција. Со други зборови, се поставува прашањето дали треба да се „чува“ работниот однос ако работникот повеќе мандати врши иста или друга (други) функција. При давање одговор на ова прашање, и овде и во рамките на овој коментар треба да се наведе дека мандатите на одделни функции се различни во поглед на нивното траење. За поголемиот број на функции мандатот е четири години. Но, има и такви функции со мандат од 5, 6, 7, 8 или 9 години. На поставеното прашање, а во случаите кога со закон за конкретни должности не е поинаку

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

регулирано и предвидено, ние сме на мислење дека работниот однос мирува само за еден мандат, независно од неговото траење. Ако работникот продолжи да извршува функција со друг мандат, било истата или друга функција, нему му престанува работниот однос. Во таквите случаи, работниот однос не му мирува. Правното образложение лежи во една важна правнорелевантна околност. Имено, при изборот или именувањето на функција за прв пат, поточно, за првиот мандат, работникот се избира односно се именува од **статусот работник** и затоа, по истекот на мандатот не му се чува работниот однос. Неговиот работен однос мирува. Но, ако се случи после првиот мандат, истото лице да биде избрано, односно именувано на истата или друга функција со мандат, треба да се има предвид фактот дека тој се именува односно избира од **статусот функционер**, а не од статусот работник. Неговиот статус работник треба да се смета како статус со прекинат континуитет. Едно вакво решение го сметаме за правично, логично и рационално. И во споредбената судска практика има изричен став за тоа.<sup>6</sup> Една ваква појава, во нашата земја се забележува кај пратениците кои истата функција ја вршат по два, три, четири и повеќе мандати. Но, како појава се забележува и кај другите функции, како министри во Владата на Република Македонија, како директори во јавни претпријатија и друго.

Но, како што беше нагласено, со закон може поинаку да се уреди ова прашање, како што е за членовите на Судскиот совет на Република Македонија, за членовите на Советот за јавни обвинители, за претседателите на судовите, за лицето избрано за судија на Европскиот суд за заштита на човековите права и друго.

---

<sup>6</sup> Од споредбената судска практика забележуваме: „Работникот кој од една функција заминува на друга и наредна функција, во континуитет, нема право да се врати кај истиот работодавач со кого склучил Договор за вработување пред заминувањето на функција. На секоја друга и наредна функција, работникот не заминува како работник, туку како функционер.” За овој став, во Пресудата на Врховен суд на Република Србија, Рев. бр. 2614/92 од 09.02.1992 година и од истиот суд Рев. бр. 6056/96 од 29.01.1997 година.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

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

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

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.

Мирувањето на работниот однос се применува и кон лицата упатени 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 по потреба на работодавачот. Ваквиот работник има право во рок од 15 дена по престанувањето на работата во странство да се вработи кај истиот работодавач. Ќе биде распореден на работа и работни задачи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Значајна е новината за статусот и на брачниот другар на работникот. По негово барање, значи и по барањето на брачниот другар, и нему може да му мирува работниот однос. По истекот на рокот од 15 дена, сметано од престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство, има право да се врати на работа кај својот работодавач. Има право да биде распореден на работи и работни задачи 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,

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

определени со договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.

Со одредбите на овој член се предвидува едно важно правило, правило кое фактички претставува и исклучок од договорената обврска работникот да работи на работи, работни задачи и на работното место за кое склучил договор за вработување со работодавачот. Имено, во случаите на природни и други несреќи, и ако од тоа се очекува несреќа или во други исклучителни околности кога е загрозен животот, здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може видот или местото на вршење на работите времено да се променат.

При горенаведените околности, работникот е должен таквите работи да ги извршува. За нивно извршување не се бара негова согласност. Но, она што е важно, овие работи се извршуваат 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 за 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.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

**(4) Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование, согласно со колективен договор.**

Со одредбите на овој член се уредува, а со тоа и се гарантира, правото на работниците на постојано образование, дошколување и оспособување. Правото на работниците во овој случај претставува обврска на работодавачот.

Со реализацијата на ова право се постигнуваат и конкретни цели. Тие се однесуваат на потребите на работниот процес, но и се избегнува откажувањето на договорот за вработување од лични или деловни причини. Со други зборови, со образованието, дошколувањето и оспособувањето се постигнува и унапредување на способноста за работа на работното место и истото се зачувува.

За овие потреби, работодавачот има право да го упати работникот на образование, дошколување или унапредување. Но, и самиот работник има право за тоа самиот да се пријави. Ваквите правни односи се уредуваат со посебен договор или со колективен договор.

Значајна е и новината која на работникот и на работничкиот претставник им гарантира право на синдикално образование согласно со колективен договор.

### **Право на платено отсуство од работа заради образование**

#### **Член 155**

**(1) Работникот кој се образова, дошколува или оспособува во согласност со член 154 на овој закон, како и работникот кој се образова, дошколува или оспособува од сопствен интерес, има право на платено отсуство од работа заради полагање испити.**

**(2) Ако со Колективниот договор, Договорот за вработување или посебен договор за образование правото од став (1) на овој член не е конкретно определено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите кога првпат полага испити.<sup>7</sup>**

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

Со одредбите на овој член, членот 155, фактички се уредуваат и конкретни права кои се однесуваат на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците, согласно со определбите од претходниот член. Имено, се признава правото на работникот на платено отсуство од работа поради полагање на испити. Едно вакво право се признава како во случаите кога образованието, дошколувањето или унапредувањето се спроведува поради целите на работниот процес и интересите на работодавачот, од една страна, но, како право се признава и кога работникот за тоа се определува од сопствен интерес.

Прашањето на платеното отсуство во горенаведената смисла се уредува со колективен договор, со договорот за вработување или со посебен договор. Ако во овие договори не е поинаку уредено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите кога прв пат полага испити. Околностите за остварување на овие права се утврдуваат во согласност со актите на образовната установа во која се образова, дошколува или оспособува конкретниот работник.

### РАБОТА ПОДОЛГА ОД ПОЛНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ / ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

#### 1. ВОВЕД

Прекувремената работа е институт кој се однесува на прашања поврзани со работните односи, кои, пак, во согласност со Уставот на РМ, член 32, став 5, се уредуваат со закон и со колективни договори.

Институтот прекувремена работа, како вид на работно време, е во функција на потребите на работодавачите за задоволување на потребите на побарувачката на пазарот, тесните грла во производството и недостатоците од работна сила. Станува збор за работа која не претставува дел од вообичаениот распоред на неделното работно време на работникот и работа која на работникот може да му биде соодветно надоместена (платена).

Домашниот Закон за работни односи (ЗРО) го дефинира работниот однос како договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.<sup>8</sup>

Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот и истиот мора да содржи одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време, кое е определено како времето во кое работникот работи ги извршува своите работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување.

Во ЗРО постојат повеќе видови работен однос, односно зависно од потребите на работодавачот оставено е тој заедно со работникот да одлучат кој вид на договор за вработување ќе го склучат, се разбира почитувајќи ги барањата/нормите на Законот. Работното време Законот го дефинира како времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување.<sup>9</sup> Тоа може да биде полно работно време или пократко работно време (скратено работно време). Кога се склучува договор за вработување на полно работно време, тоа според ЗРО **не смее** да биде подолго од 40 часа неделно. 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.<sup>10</sup> Во случај кога работниот процес бара дополнително ангажирање и е потребно подолго работење, со закон е дозволено работникот да работи прекувремено.<sup>11</sup> Со ваквото законско уредување на работното време се

---

<sup>8</sup> Закон за работните односи (пречистен текст), „Сл. весник на Р Македонија“, бр.167 од 28.09.2015 год., член 5.

<sup>9</sup> Исто.

<sup>10</sup> Исто, член 116.

<sup>11</sup> Прекувремената работа се регулира на различен начин, во различни земји членки на ЕУ. Во определени земји, просечниот фонд на прекувремени работни часови изнесува и до 350 часа годишно. Само во две земји (Данска и Велика Британија), правно допуштениот фонд на прекувремени работни часови не е задолжително регулиран (зависи или од колективните договори или од индивидуалното преговарање помеѓу работодавачите и работниците). Земајќи ја предвид заштитата на работничките права, може да се формираат три групи на земји членки, кои имплементираат различни стандарди во поглед на регулацијата на бројот на часови во прекувремено работно време.

Шпанија е лидер во поглед на стриктната заштита, каде што максимално допуштениот фонд на прекувремени работни часови изнесува 80 часа годишно. Релативно повисока граница имаат Литванија (120) и Чешка (150 часа). Ова се земји од т.н. „прва група“, кои имаат најрестриктивна регулатива во поглед на уредувањето на прекувремената работа.



## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

обезбедува потребниот труд за исполнување на предвидените работи, а од друга страна се овозможува заштита на работниците од експлоатација и предолгото траење на работниот ден, што штетно би влијаело врз нивното здравје и оневозможување на слободното време, кое работникот би го користел за својот личен живот и за задоволување на своите лични потреби.

Во согласност со законот, прекувремената работа не може да се примени по слободна одлука на работодавачите, туку само во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата, ако е потребно продолжување на производствениот процес, за да се отстрани оштетување на средствата за работа и да им се обезбеди безбедност на луѓето, имотот и прометот. Ако на редовна основа е потребно извршување на поголем обем на работа, кој не може да биде завршен од моментално ангажираните работници во текот на редовното работно време, тогаш работодавачот треба да вработи нови работници, а не постојните да ги принудува да работат прекуремено.

## 2. ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА ПОИМОТ ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

Под прекувремена работа се подразбира онаа работа кога работникот работи над редовниот број работни часови кои се утврдени или договорени со договор за вработување, и/или со: обичај и обичајно право, законодавство и колективни договори.

Прекувремената работа се остварува во согласност со ЗРО како *lex generalis* за работните односи, понатаму Законот за административни службеници<sup>12</sup> за

---

Во втората група спаѓаат осум земји членки (Латвија, Португалија, Шведска, Франција, Финска, Италија, Белгија и Луксембург), во кои годишниот лимит фигурира помеѓу 200-300 прекувремена работни часови.

Останатите 12 земји се дефинираат како земји во кои прекувремената работа е допуштена со навистина флексибилна основа која ја преминува и границата од 400 часа годишно, и покрај тоа што во најголемиот дел од истите, годишниот лимит на прекувремена работа не надминува 420 часа. Станува збор за: Грција, Холандија, Малта, Полска, Словачка, Унгарија, Естонија и Германија. Извор: Ревизија за социјална политика, год. 5, бр. 9, Скопје, август 2012, Фондација „Фридрих Еберт“ – Скопје.

<sup>12</sup> Административниот службеник има право на додаток на плата за работа подолга од полното работно време (член 92). Понатаму во истиот член, став (5), административниот службеник кој бил ангажиран да работи согласно со условите од ставот (1) алинеи 3, 4 и 5 на

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

вработените во јавната администрација и со други посебни закони од соодветни области на работење, како и колективните договори и општите акти на работодавачот. Во ЗРО се вели дека начинот и водењето на електронската евиденција на полното работно време и на прекувремената работа ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.<sup>13</sup> Оттаму, на веб-страницата на Министерството за труд и социјална политика може да се најде *Правилник за начинот и водење на електронската евиденција на работното време и на прекувремената работа (од 2015 година)*,<sup>14</sup> со кој се утврдува кои елементи треба да се евидентираат во електронската

---

овој член има право на онолку слободни часови, односно денови, колку што бил ангажиран за работата надвор од редовното работно време. (6) Слободните часови, односно денови од тековниот месец административниот службеник ги користи до крајот на наредениот месец, по месецот во кој бил ангажиран. (7) Доколку на административниот службеник не му се обезбеди користење на слободни часови, односно денови согласно со ставот (6) на овој член му се исплатува додаток на плата во износ од 35% од износот на основната плата, пресметана по час. „Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 142/2016 и 11/2018.

Тука како пример би го земале Упатството за работното време во Генералниот секретаријат на Владата на Република Македонија, 2018 год. Според Упатството, за евидентирање на прекувремената работа на вработените се води електронска евиденција. Покрај електронската евиденција, за остварување на прекувремената работа се подготвува и налог за работа подолго од полното работно време за секој ден кога се остварува прекувремена работа и евидентен лист за продолжено работно време.

Налогот за работа подолго од полното работно време се подготвува пред да биде реализирана прекувремената работа и во истиот се наведува конкретната работна задача поради која има потреба лицето да работи прекувремена работа. Налогот го потпишува непосредно претпоставениот раководен државен службеник, односно лицето кое директно дава работни задачи на вработениот кој остварува прекувремена работа.

Налогот за работа подолго од полното работно време се подготвува во два примерока и истите се заведуваат во архивата дента кога се врши прекувремената работа. По заведувањето, еден примерок останува кај лицето кое ја врши прекувремената работа, а другиот се носи на увид кај генералниот секретар пред да почне прекувремената работа.

Доколку се јави потреба за работа за време на неработни денови (викенд, празници и др.), налогот за работа подолго од работното време се подготвува, заведува во архивата и се доставува кај генералниот секретар во последниот работен ден пред неработниот ден (викенд или празник).

Прекувремената работа во евидентниот лист за продолжено работно време ќе се пресметува согласно со електронската евиденција.

Прекувремената работа ќе се наведе во евидентниот лист доколку вработеното лице останало на работа над 1 час од пропишаното работно време од 8 работни часа.

Доколку вработениот не остварил полно работно време од 8 работни часа согласно со временските интервали во член 2 од ова Упатство, временскиот период до 8 работни часа ќе се анулира од часовите поминати во прекувремена работа.

<sup>13</sup> ЗРО, член 116.

<sup>14</sup> Со овој правилник се пропишува начинот и водењето на електронската евиденција на работно време и на прекувремената работа кај работодавач кој има над 25 вработени и кај кој процесот на работата се врши на една или повеќе локации (член 1). Во електронската

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

евиденција за работно време и прекувремена работа, како и заштита на податоците кои се наоѓаат во читачите на податоци и во базата на податоци.

Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа, член 117). Прекувремената работа претставува работа која се врши преку утврденото полно работно време. Според ЗРО работодавачот може да побара од работникот да врши прекувремена работа во следните случаи:

- во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
- ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и
- во други случаи определени со закон или колективен договор.

Кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите, може да се изврши прераспределба на работното време.<sup>15</sup> 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. 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. Тука е важно да се нагласи дека прераспределените работни часови **не се сметаат** како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата.

### 3. ТРАЕЊЕ НА ПРЕКУВРЕМЕНАТА РАБОТА

Прекувремената работа може да трае најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот

---

евиденција за работно време и на прекувремената работа се евидентираат најмалку следните елементи, и тоа: - име и презиме на работникот; - персонален број на работникот кај работодавачот; - распоред на работното време на работникот; - влез/излез; - пауза за време на работното време; - приватно отсуство (влез/излез) и - службено отсуство (влез/излез) (член 2). Извор: <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/Pravilnik%20arobotno%20vreme.pdf>, пристапено на 23.11.2018 год.

<sup>15</sup> ЗРО, член 124.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

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.<sup>16</sup>

*ЗРО пропишува исклучок 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.*

Посебно внимание привлекува прекувремената работа на договорот за вработување со вршење работа дома (работен однос надвор од деловните простории на работодавачот).<sup>17</sup> Тука се поставува прашањето за злоупотреба на траењето на работното време определено според нормативите за работа. Иако во членот **135 од ЗРО** е предвиден исклучок дека кај работењето од дома работодавецот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањето на работното време, ноќна и прекувремената работа, дневен, неделен и годишен одмор, одредбата не е доволно јасна.

На работодавците им се наметнуваат прашања во однос на овој тип на договори како последица на недостаток на законски решенија: Како да се евидентира и регулира работното време и прекувремената работа во ваков случај? Во практиката, работодавачот му остава слобода на работникот својата работа да ја заврши кога сака со единствена обврска да го испочитува рокот. Кога работникот „седнува да работи и работи“ е оставено на волјата на работникот и тоа може да го прави во кое било време и на кое било место, вклучително ноќе, во неработен ден, некогаш работејќи постојано, со прекини, дома, во хотел и слично. Битно е дека овде

---

<sup>16</sup> Исто, член 117, став 2.

<sup>17</sup> Работа од дома е тип на флексибилно работење кое во зависност од договорот помеѓу работодавачот и вработениот може да биде искористено во корелација со други договори или независно. 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 наоѓаат надвор од деловните простории на работодавачот. Договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот ги содржи сите елементи на секој договор за вработување.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

станува збор (кога природата на работата е таква) за согласност помеѓу двете страни. Во ваков случај нема пресметка на прекувремена работа, нема надоместоци за работа ноќе или за работа во неработен ден и слично.

Се разбира, постојат работи кои се работат надвор од просториите на работодавачот, но кај кои е потребно и може да се договори и контролира почетокот и крајот на работното време, дневна динамика на работење, прекувремени часови и слично. Ова се постигнува пред сè благодарение на информатичката технологија и најчесто го користат како опција токму во ИКТ-секторот. Вработениот има обврска на почетокот на работното време да се најави на компјутерскиот систем на работодавачот и да започне да работи. Дури постојат видови на работа кои се одвиваат online и/или мрежно, при што работодавачот автоматизирано во својот систем евидентира тековно работење на работникот од дома. За разлика од претходно споменуваните ситуации каде единствен критериум за плата е учинокот без број на работни часови и работно време, кај овде споменатите работи се запазени критериумите во смисла на изработени часови. Следствено работникот има можност за надоместоци по основа на прекувремена работа и слично.

Непостоењето на доволно јасни и прецизни одредби во ЗРО поврзани со вршење на работа од дома создава правна несигурност кај работодавците со што остава можност за различно толкување од страна на субјектите инволвирани во овој процес. Поради правната несигурност за недореченоста на законот постои недоволна заинтересираност кај работодавачите за склучување на вакви договори, иако практиката го наложува тоа.

### 4. ПРАВА НА РАБОТНИКОТ ВО СЛУЧАЈ НА ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

На работник кој работел подолго од полното работно време (прекувремена работа) работодавачот е должен да му исплати соодветен надоместок за тоа.

На работникот надоместокот му следува како додаток на основната плата утврдена во договорот за вработување.

Покрај надоместокот, на работникот кој работел **над 150** часа подолго од полното работно време, а не отсуствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината кај истиот работодавач, во кои не се засметуваат деновите на искористен

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

годишен одмор, работодавачот **е должен да му исплати** покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.<sup>18</sup>

Работодавачот **е должен** за секое воведување на прекувремена работа претходно по електронски пат да го извести подрачниот државен инспектор на трудот. Доколку работникот не добие надоместок за прекувременото работење, најпрво може да се обрати кај работодавачот и да му ги посочи своите права за надоместок при прекувременно работење и истото може да го пријави во подрачниот трудов инспекторат од каде што понатаму треба да ги преземат соодветните законски мерки за работодавачот поради непочитување на законски предвидените одредби.

Работник кој работи со неполно работно време може да работи со повеќе од еден работодавач, но неговото вкупно работно време не може да биде подолго од четириесет часа неделно. Работникот со полно работно време може да го надмине ограничувањето од четириесет часа во одредено време во текот на годината, под услов работното време да не надминува осум часа неделно или 190 часа годишно. Кога склучува договор за работа со скратено работно време, работникот е должен да го извести работодавачот за склучен договор за работа со неполно работно време со други работодавачи. Во ваков случај работникот правата од прекувременно работење ќе ги остварува кај работодавачот кај кого ја вршел прекувремената работа.

### 5. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ ПРИ ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

Соодветна контрола на прекувремената работа се направи кога за прв пат во ЗРО од 2005 год. се вовеле и обврска на работодавачот за нејзино задолжително електронско евидентирање.<sup>19</sup> Обврската на работодавачот за електронско евидентирање на работното време и на прекувремената работа започна да важи од 01 јануари 2006 година.

Кај поголем 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.

---

<sup>18</sup> ЗРО, член 117.

<sup>19</sup> Исто, член 116.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

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.

Законска обврска на работодавачот е да води посебна евиденција за присутноста на работа и за прекувремената работа, а часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот и за секое воведување на прекувремена работа претходно по електронски пат писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

Работодавачот е должен примерок од пресметката да му достави на секој вработен, од каде што работникот јасно може да направи увид дали му е пресметан надоместок за прекувремена работа.

Со измените на ЗРО<sup>20</sup> се пропиша обврска за претходно писмено известување на подрачниот државен инспектор за труд пред секое воведување на прекувремена работа. Оваа законска новина е различна од дотогашното решение кое бараше пријавување во рок од три дена од воведувањето на прекувремената работа. Претходното законско решение бараше од работодавачите пред секое воведување на прекувремена работа да мораат да одат до подрачната единица на Државниот инспекторат за труд и да достават писмена пријава. Со измените на законот од 2013 година тоа може да се направи преку електронски систем за пријава.<sup>21</sup> Пријавата треба да биде испечатена, пополнета со потребните податоци, со потпис и печат на правниот субјект и скенирана да биде испратена до Инспекторатот за труд. И при електронското пријавување, како и при пријавувањето преку писмена изјава, работодавачите треба да ги запазат предвидените рокови во Законот за работни односи. Целта на вакво електронско пријавување е покрај административно олеснување, и овозможување поголема сигурност, транспарентност и контрола во

---

<sup>20</sup> Службен весник на РМ, број 25/2013 година, кои се применуваат од 19.2.2013 год., член 117.

<sup>21</sup> Согласно со соопштение на Министерството за труд и социјална политика за поедноставување на целата постапка е овозможено пријавувањето да се врши и по електронски пат на e-mail адресата: [prijava@mtsp.gov.mk](mailto:prijava@mtsp.gov.mk).

Извор: <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/prekuvremenavtora.pdf>, пристапено на 23.11.2018 год.



## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

остварувањето на правата на работниците, зголемување на вредноста на трудот на работникот, но и овозможување поголема ефикасност во работата на инспекцијата на трудот во случај да се затекне лице за кое не е пријавено дека ќе врши прекувремена работа.



Република Македонија  
Влада на Република Македонија

Во продолжение е даден примерок од известувањето за прекувремена работа што се поднесува до Државниот инспекторат за труд.

Министерство за труд и социјална политика

Државен инспекторат за труд

Подрачје \_\_\_\_\_



место за заверка на

Државниот инспекторат за труд

ИЗВЕСТУВАЊЕ ЗА ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

(„Службен весник на Република Македонија” бр. 13/13

член 117 став 6 од Законот за работните односи)



## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

1. Назив на работодавачот \_\_\_\_\_

2. Седиште на работодавачот \_\_\_\_\_

3. Дејност на работодавачот \_\_\_\_\_

4. Локација на работното место каде што ќе се извршува прекувремената работа (продавница, магацин, кат, работилница, канцеларија, друго и адреса)

\_\_\_\_\_

5. Време на извршување на прекувремена работа (датум и час)

\_\_\_\_\_

6. Организациона единица во која ќе се извршува прекувремена работа

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Број на работници кои ќе работат прекувремено \_\_\_\_\_

8. Работни места на кои ќе се работи прекувремено

\_\_\_\_\_

Пополнето од:

Име, презиме и работно место \_\_\_\_\_

Потпис \_\_\_\_\_

Датум \_\_\_\_\_

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

### 6. НАДОМЕСТОК ЗА ПРЕКУВРЕМЕНАТА РАБОТА

Во ЗРО за пресметување на висината на надоместок за прекувремена работа не постои посебна одредба. Во делот за основна плата, работна успешност и додатоци е определено дека за посебни услови при работа, вклучувајќи ја тука и продолжената работа, следува надоместок како **додаток на основната плата** утврдена во договорот за вработување.<sup>22</sup> Висината за пресметување е наведена во колективните договори каде се вели дека во случај на продолжена работа основната плата на работникот се зголемува **по час најмалку за 35 %**.

Покрај тоа, ако работникот работел над 150 часа годишно и ако не отсутувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината (не сметајќи го годишниот одмор), има законското право на бонус-плата во висина колку просечната плата во државата.

Притоа, важно е да се наведе дека додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

### 7. ЗАБРАНА ЗА ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА НА ОПРЕДЕЛЕНА КАТЕГОРИЈА РАБОТНИЦИ

Постојат законски ограничувања во вршењето на прекувремена работа за одредена категорија на работници и во законски одредени ситуации. Тие се изречно наведени во Законот.

---

<sup>22</sup> ЗРО, член, 105.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

Така, работодавачот **не смее** да наложи работење подолго од полното работно време во следниве случаи:

- ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
- на работникот жена, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
- 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;
- на повозрасен работник без негова согласност;
- на работник кој не наполнил 18 години возраст;
- на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
- 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
- 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).

За време на бременост или со дете до една година возраст, работничката **не смее** да врши прекувремена работа или да работи ноќе.<sup>23</sup> На работничката која има дете од една до три години возраст, може да ѝ се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само под услов да има нејзина претходна писмена согласност.<sup>24</sup> 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, во тој случај овие права

---

<sup>23</sup> ЗРО, член 164, став 1.

<sup>24</sup> Исто, став 2.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

од членот 164, став 1 и 2 ги има работникот - татко на детето, односно работникот кој го негува детето.

Исто така, на родител 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.

На повозрасниот работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа. Според ЗРО, за повозрасни работници се сметаат работниците кои се повозрасни од 57 години за жени и 59 години за мажи. Оваа категорија на работници ужива посебна заштита, во согласност со ЗРО и друг закон.<sup>25</sup>

Постои забрана за прекувремена работа и за млади лица. Според Уставот на Република Македонија забранета е работа на лица помлади од 15 години живот.<sup>26</sup> Истовремено со ЗРО 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.<sup>27</sup> Лицата на возраст од 15-18 години според ЗРО се млади лица кои можат да засноваат работен однос, но тие уживаат посебна заштита со закон. Што се однесува до прекувремената работа на овие работници, Законот вели дека 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. 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. Работното време на младо лице не смее да надмине **осум (8) часа** во период од 24 часа. Се забранува работодавачот 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.

---

<sup>25</sup> Исто, член 180.

<sup>26</sup> Устав на Република Македонија: со амандманите на Уставот I-XXXII. - Скопје: „Службен весник на РМ“, 2011, член 42.

<sup>27</sup> ЗРО, член 18.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

### 8. САНКЦИИ ЗА РАБОТОДАВАЧОТ ВО СЛУЧАЈ НА ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

ЗРО во делот за прекршочни одредби ја определува висината на глобата во износ од **3.000 евра** во денарска противвредност што ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице доколку 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.<sup>28</sup>

### 9. ЗАКЛУЧОК

ЗРО на РМ, освен работа со полно и скратено работно време, овозможува работникот да работи и преку полното работно време, односно подолго од 40 часа неделно. Во теоријата и законодавството на работните односи прекувремената работа е позната уште како продолжена работа. ЗРО утврдил дека работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

- во случаи на исклучително зголемен обем на работа;
- ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот;
- во други случаи определени со закон и колективен договор.

Законодавецот изрично предвидува можност, а со тоа и исклучок, припадник на Министерството за внатрешни работи кој врши посебни должности и овластувања, по негова претходна согласност во писмена форма, да може да работи и подолго од 190 часа годишно повеќе од полното работно време. Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и 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 работа во смени. За работниците од Министерството за внатрешни работи, кои вршат посебни должности и овластувања

---

<sup>28</sup> ЗРО, член 265, став 11.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

во согласност 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. 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 еден ист работодавач, има право на додаток на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката. Ако прекувремената работа трае подолг период, работодавачот мора да врши прераспоредување на работното време или да воведи нови смени. Распоредот на работното време го утврдува работодавачот. 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, угостителство, туризмот и занаетчиството се утврдува со одлука на органот на државната управа од соодветната област.

Во согласност со ЗРО, работодавачите имаат обврска за секое воведување на прекувремена работа, воведување на работа за време на државен празник, за несреќа на работа за започнување со вршење на дејност, за започнување на градежни, како и за ангажирањето на работници за ноќна работа, претходно писмено да го известат подрачниот државен инспектор на трудот, односно да достават писмена пријава до Државниот инспекторат за труд, во законски утврдениот рок.

### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Беловски, В., Махојшев, А. (2012). *Трудово право (авторизирани предавања)*, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип, Правен факултет.
- [2] Беловски Војо & Осман Кадриу, Коментар на Законот за работните односи, 2011 год.

## ПРИРАЧНИК -РАБОТНИ ОДНОСИ -

Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и упатства за современите и успешни кадровски служби

---

- [3] Закон за работните односи (пречистен текст), „Сл. весник на Република Македонија“, бр.167 од 28.09.2015 год.
- [4] Закон за административни службеници, „Сл. весник на Република Македонија“ бр. 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 142/2016 и 11/2018.
- [5] Ревизија за социјална политика, год. 5, бр. 9, Скопје, август 2012, Фондација „Фридрих Еберт“ – Скопје.
- [6] Устав на Република Македонија: со амандманите на Уставот I-XXXII. - Скопје: „Сл. весник на Република Македонија“, 2011 год.
- [7] <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/Pravilnik%20rabotno%20vreme.pdf>,  
[prijava@mtsp.gov.mk](mailto:prijava@mtsp.gov.mk).
- [8] <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/prekuvremenavtora.pdf>.