



КОМИТЕТ ЗА ЧОВЕКОВИ
ПРАВА НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА



МОЈ ТРУД

МОИ ПРАВА

- Прирачник за работници и работнички -

Како да се заштитиш и каде да се обратиш кога твоите права се прекршени

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“,
Скопје 349.2(497.7)(035)
ДРПЉАНИН, Вилдан

Мој труд - мои права : прирачник за работници и работнички /
[Вилдан Дрпљанин, Наташа Петковска, Ина Џугуманова]. - Скопје:
Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, 2019.
- 32 стр. ; 190x260мм

ISBN 978-608-4790-55-6

1. Петковска, Наташа [автор] 2. Џугуманова, Ина [автор]

а) Работнички права - Македонија - Прирачници COBISS.MK-ID 110610186

За сите дополнителни прашања можете да се обратите во:

Хелсиншки комитет за човекови права
ул. Наум Наумовски Борче бр. 83, 1000 Скопје
+389 (0) 2 3119 073; +389 (0) 72 278 436
helkom@mhc.org.mk

Овој прирачник е подготвен во рамките на проектот „Зголемување на продуктивноста преку подобрување на законската рамка за работните односи во Северна Македонија“ финансиран од Фондот за добро владеење на Велика Британија, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Владата на Обединетото Кралство.

” Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат.“

Член 32 од Уставот на Република Северна Македонија

СОДРЖИНА

Засновање на работен однос	6
Договор на определено време	7
Конкурентска клаузула	8
Заштитни механизми.	10
Државен инспекторат за труд.	12
Мобинг	19
Претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач	19
Судска заштита од мобинг	22
Полно работно време, прекувремена работа и одмор.	24
Прекувремена работа	24
Годишен одмор	25
Прекин на работен однос	28
Отказан рок	30



ВНИМАВАЈ

КАКОВ ДОГОВОР ЗА

РАБОТА ПОТПИШУВАШ!

ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

Работниот однос кај работодавачот можете да го засновате единствено со потпишување на договор за вработување во писмена форма. По неговото потпишување, работодавачот е должен да ви даде еден примерок од договорот и да ве пријави во задолжителното социјално осигурување.

ШТО ТРЕБА ДА СОДРЖИ СЕКОЈ ДОГОВОР?

- Вашите податоци и податоци за работодавачот;
- Датумот кога почнувате да работите;
- На кое работно место ќе работите и краток опис на работата што ќе ја вршите;
- Посебните ризици кои можат да бидат последица од работата;
- Местото на вршење на работата;
- Времетраењето на работниот однос;
- Назнака дали се работи за работен однос со полно (од 36 до 40 часа неделно) или пократко работно време;
- Височината на платата;
- Други надоместоци што ви следуваат, како на пример *надоместок на платата за време на отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за нега и заштита на дете; отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, празници, слободни денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот;*
- Денови што ви следуваат како платен годишен одмор (најмалку 20 работни дена годишно).

Кога во договорот за вработување не е наведена висина на платата, обезбедена е само минималната плата согласно Законот за минимална плата.

Работниот однос кај работодавачот можете да го засновате на определено или на неопределено време.

ДОГОВОР НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ

Работниот однос на определено време може да трае најмногу до пет години, без разлика на тоа дали сте имале прекин во работниот однос. Доколку продолжите да работите по истекот на овие пет години, вашиот работен однос треба да се трансформира во работен однос на неопределено време.

Пример:

Доколку сте почнале да работите на 01.01.2013 година со договор на определено време и работите, со или без прекин, до 01.01.2018 година, од тој момент вашиот работен однос треба автоматски да биде трансформиран во работен однос на неопределено време. Доколку работниот однос не ви биде трансформиран, потребно е да поднесете писмено барање до работодавачот за трансформација на работниот однос.

Работниот однос треба да се заснова на определено време по исклучок и само кога постојат основани причини за тоа.

Доколку имате засновано работен однос на определено време, имате иста положба во однос на правата и обврските со оние работници кои засновале однос на неопределено време.

Сепак, во одредени случаи, може да бидете ограничени во остварувањето на одредени права. Така, на пример, доколку сте работник на определено време со договор од 5 месеци, работодавачот може да направи пауза од еден месец и потоа да ви даде нов договор од 5 месеци. На тој начин, работодавачот ќе ја избегне обврската да ви исплати регрес за годишен одмор (К-15).

КОНКУРЕНТСКА КЛАУЗУЛА

Доколку во текот на работењето се здобивате со технички, производни или деловни знаења и вештини, вашиот договор за вработување може да содржи конкурентска клаузула. Тоа би значело дека по престанувањето на вашиот работен однос (ако односот престанал по ваша вина), не смеете да се вработите кај работодавач, кој се смета како конкурент на работодавачот кај кој сте работеле дотогаш. Поради ова, исклучително е важно прецизно да се дефинира што се подразбира под конкурентска активност и дејност, кои работодавачи ќе се сметаат за конкуренти и слично.

Оваа забрана може да трае најмногу две години по престанокот на работниот однос и не смее да ја исклучи можноста за ваше вработување кај работодавач, кој не е конкурент.

Ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена.

Конкурентската клаузула се применува само во случај кога работниот однос престанува по ваша волја или вина. Во случај кога работодавачот ви дал отказ (но не по ваша вина) или спогодбено сте одлучиле за престанок на работниот однос, конкурентската клаузула нема да се применува.

Доколку ја почитувате конкурентската клаузула и тоа ви оневозможи соодветна заработка, работодавачот е должен во периодот на нејзиното времетраење да ви плаќа соодветен паричен надоместок. Паричниот надоместок за почитувањето на конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување.



**НЕ ДОЗВОЛУВАЈ ДА
ТИ ГИ КРШАТ ПРАВАТА!**

РЕАГИРАЈ!

ПРИЈАВИ!

ЗАШТИТНИ МЕХАНИЗМИ

Ако сметате дека работодавачот не ви ги обезбедува правата од работниот однос или крши некоја од обврските што произлегуваат од прописите, кои ги регулираат работните односи, имате право да поднесете писмено барање до работодавачот да го отстрани кршењето, односно да ја исполни својата обврска.

Пример:

Доколку работите 40 часа неделно, а работодавачот ви кажал дека имате пауза од 15 минути во текот на работниот ден, можете да поднесете писмено барање со кое ќе барате работодавачот да ви овозможи користење на пауза од 30 минути во текот на денот.

Ако сметате дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено вашето право, можете во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката да барате работодавачот да го отстрани прекршувањето.

Сепак, најголем дел од прекршувањата не се со писмена одлука. Доколку сметате дека работодавачот на каков било начин ви го попречува остварувањето на некое свое право, потребно е да поднесете писмено барање до работодавачот да го отстрани кршењето, односно да ви овозможи непречено остварување на конкретното право од работен однос.

Работодавачот е должен во рок од 8 дена од денот кога сте го поднеле писменото барање, да ги исполни своите обврски, односно да го отстрани кршењето на правото. Доколку работодавачот донесе одлука од која не сте задоволни или пак воопшто не донесе одлука по вашето барање, можете во рок од 15 дена да поднесете тужба до надлежниот суд.

Доколку работодавачот не ви ја исплатил платата, придонесите за социјално осигурување и/или другите надоместоци на платата, можете да поднесете тужба до надлежниот суд без претходно да поднесувате писмено барање до работодавачот. Тужбата за намирување на овие

парични побарувања можете да ја поднесете најдоцна 3 години од денот кога работодавачот бил должен да ви ги исплати платите, придонесите и/или надоместоците на платата.

Најчестите случаи кога работникот смета дека му е прекршено неговото право се ситуациите поврзани со писмената одлука со која се прекинува договорот за вработување.

Против писмената одлука за откажување на договорот за вработување, имате право на приговор во рок од 8 дена до органот на управување, односно работодавачот. Во приговорот задолжително мора да ги наведете:

- Вашите лични податоци;**
- Податоците за работодавачот;**
- Наведување на одлуката против која поднесувате приговор;**
- Образложение на причините поради коишто го поднесувате приговорот;**
- Предлог писмената одлука да се укине или поништи и**
- Датум, место и ваш потпис**

Ова се податоците што треба да ги содржи речиси секое писмено барање со кое барате работодавачот да го отстрани кршењето на некое ваше право или да ја исполни својата обврска.

Работодавачот има обврска во рок од 8 дена од приемот на приговорот да донесе одлука. Доколку во предвидениот рок работодавачот не донесе одлука или донесе одлука, со која не сте задоволни, имате право во рок од 15 дена да поднесете тужба до надлежен суд, ако не постои механизам за жалба против одлуката на работодавачот до второстепен орган. Одлуката треба да содржи правна поука за органот до кој треба да поднесете жалба.

Првостепениот суд има обврска да закаже расправа најдоцна 1 месец од денот кога сте ја поднеле тужбата, а целата постапка судот мора да ја заврши најдоцна во рок од 6 месеци. Второстепениот суд е должен одлуката по поднесена жалба да ја донесе во рок од 30 дена од денот на приемот на жалбата или во рок од 2 месеци доколку се одржи расправа.

Во моментот, просечниот рок на завршување на судските постапки пред Основниот граѓански суд Скопје изнесува 5 месеци.

ДРЖАВЕН ИНСПЕКТОРАТ ЗА ТРУД

Институционалната заштита на правата од работен однос, граѓаните ја остваруваат преку Државниот инспекторат за труд (ДИТ).

Секој може да поднесе иницијатива за поведување на постапка за инспекциски надзор кога на граѓанин ќе му биде повредено право или ќе му биде оневозможено да оствари право од или во врска со работниот однос. Барањето може да биде поднесено писмено или усно со изјава дадена пред инспектор на трудот.

Иницијативата за поведување на инспекциски надзор може да се поднесе и анонимно.

Инспекторот е должен да постапи по секоја поднесена иницијатива во рок од 30 дена и да го извести подносителот на иницијативата за утврдената состојба. Покрај работниците, овој заштитен механизам можат да го искористат и лицата пријавени на јавен оглас за вработување.

Кога инспекторот на трудот ќе утврди дека е повредено или оневозможено остварувањето на правото на граѓанинот, кој го поднел барањето, во согласност со законот ќе изрече соодветни инспекциски мерки, со цел да се отстранат неправилностите што довеле до повредата или оневозможувањето на правото. Во таков случај, инспекторот со решение ќе му нареди на работодавачот во определен рок да преземе соодветни дејствија за да се отстранат утврдените неправилности.

Пример:

Во Државниот инспекторат за труд, меѓу другото, можете да се обратите доколку: немате примерок од договорот за вработување; сте добиле устен отказ од работа; работите прекувремено повеќе од 8 часа неделно во просек во период од три месеци; работите прекувремено, а работодавачот не ви исплаќа паричен надоместок за тоа; работите на празник, а работодавачот не ви исплатил соодветен додаток на плата за тоа; немате безбедни услови за работа; се повредите на работното место.

СИНДИКАТИ

Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација, во која работниците се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите права и интереси.

Вие имате право да основате и сами да одлучите дали сакате да членувате во синдикат. Тоа што вие членувате или не членувате во синдикат, не смее да ве стави во понеповолна положба од другите работници. При склучувањето на договорот за вработување, работодавачот не смее да ве условува да не стапите во синдикат ниту пак може да ви го раскине договорот за вработување поради членство во синдикат.

Синдикатите, кои имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или избераат еден или повеќе синдикални претставници кои ќе ги застапуваат кај тој работодавач. Синдикалните претставници ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот. Синдикалниот претставник е заштитен од отказ и не може заради синдикалната активност да му се намали платата.

Пријавете повреда на работничките права во:

ДРЖАВЕН ИНСПЕКТОРАТ ЗА ТРУД - ЦЕНТРАЛА
Бул. Партизански одреди бр. 48А, Скопје
+389 (0) 2 3116 110; +389 (0) 2 296 310

Доколку немате безбедни услови за работа или пак се повредите при работа, пријавете во:

СЕКТОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА
Бул. Партизански одреди бр. 48А, Скопје
+389 (0) 2 3116 110; +389 (0) 2 296 310

Подрачни единици на Државниот инспекторат за труд:

Скопје – Центар (РО)

Ул. Михаил Цоков б.б. - +389 (0) 2 3220 536; +389 (0) 2 3213 184

Скопје - Гази Баба (БЗР)

Бул. Александар Македонски б.б - +389 (0) 2 3115 104; +389 (0) 2 3296 315; +389 (0) 2 3296 316

Куманово

Ул. Доне Божинов бр. 30 - +389 (0) 31 423 231

Крива Паланка

Ул. Маршал Тито бр. 175 – +389 (0) 31 374 255

Кратово

Ул. Маршал Тито бр. 175 – +389 (0) 31 374 255

Пробиштип

Ул. Миро Барага б.б. - +389 (0) 32 484 790

Свети Николе

Плоштад Илинден б.б. - +389 (0) 32 443 126; 389 (0) 32 443 335

Штип

Ул. Васил Главинов б.б. - +389 (0) 32 383 503; 389 (0) 32 397 588

Виница

Ул. Бел Камен б.б. - +389 (0) 33 361 644

Кочани

Ул. Тодор Арсов б.б. - +389 (0) 33 270 537; 389 (0) 33 273 512

Делчево

Ул. Методиј Мицевски Брицо бр. 3 - +389 (0) 33 411 737

Струмица

Ул. Сандо Масев бр. 1 - +389 (0) 34 349 280

Радовиш

Ул. Александар Македонски б.б. - +389 (0) 32 635 412

Валандово

Ул. Маршал Тито б.б. - +389 (0) 34 382 856

Гевгелија

Ул. 7 Ноември бр.23 - +389 (0) 34 212 069

Берово

ул. Кеј на Младина б.б. - +389 (0) 33 470 077

Велес

Ул. Петре Прличко бр.33 - +389 (0) 43 239 174

Кавадарци

Ул. Балканска б.б. - +389 (0) 43 412 480

Неготино

Ул. Ацо Аци Илов б.б. - +389 (0) 43 361 461

Тетово

Ул. Дервиш Цара бр. 70 - +389 (0) 44 352 760

Гостивар

Ул. Браќа Гиновски бр. 64 - +389 (0) 42 216 500

Дебар

Ул. Атанас Илиќ б.б. - +389 (0) 46 831 119

Кичево

Ул. Борис Кидриќ б.б. - +389 (0) 45 225 170

Битола

Ул. Кирил и Методиј бр. 14 - +389 (0) 47 242 725; +389 (0) 47 222 852

Демир Хисар

Ул. Маршал Тито б.б. - +389 (0) 47 276 321

Охрид

Ул. Димитар Влахов бр. 52 - +389 (0) 46 257 670

Прилеп

Ул. Борка Утот бр. 6 - +389 (0) 48 427 448; +389 (0) 48 420 826

Крушево

Ул. Никола Ѓурковиќ б.б. - +389 (0) 45 275 232

Ресен

Ул. Мите Богоевски б.б. - +389 (0) 47 452 332

Струга

Ул. 15 Корпус б.б. - +389 (0) 46 783 139

Македонски Брод

Ул. 7 Септември бр. 4 - +389 (0) 45 275 232

Доколку ви требаат повеќе информации за работењето на синдикатите, обратете се во:

МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

Ул. Даме Груев број 14, Скопје

mtsp@mtsp.gov.mk; +389 (0) 2 3106 212;

+389 (0) 2 3106 214; +389 (0) 2 3106 291

СОЈУЗ НА СИНДИКАТИ НА МАКЕДОНИЈА (ССМ)

Ул. 12та Македонска Ударна Бригада број 2А, Скопје

info@ssm.org.mk; +389 (0) 2 3161 374

**КОНФЕДЕРАЦИЈА НА СЛОБОДНИ СИНДИКАТИ
НА МАКЕДОНИЈА (КСС)**

Ул. 50та Дивизија број 25, Скопје

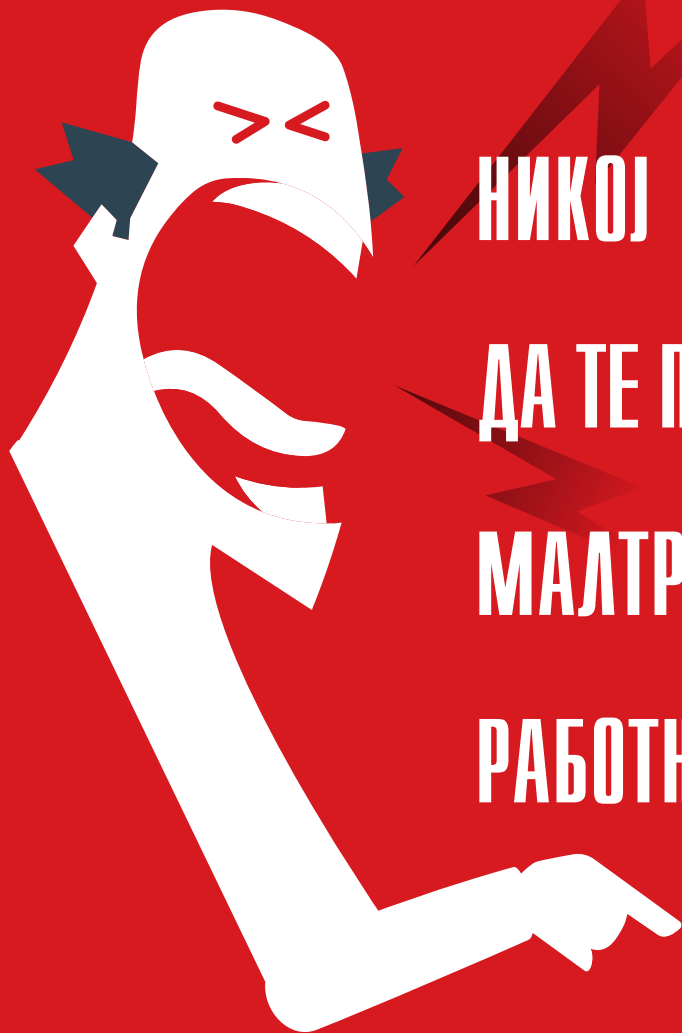
contact@kss.mk; +389 (0) 2 2466 238

**Ако сметаш дека си жртва на дискриминација,
пријави во:**

КОМИСИЈА ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Кеј „Димитар Влахов“ б.б. Зграда на МРТВ 20 кат

contact@kzd.mk; +389 (0) 2 3232 242



НИКОЈ НЕ СМЕЕ

ДА ТЕ ПОНИЖУВА И

МАЛТРЕТИРА НА

РАБОТНОТО МЕСТО!

МОБИНГ

Мобингот може да се манифестира во неограничен број на форми, како на пример постојано исмевање и омаловажување на работното место, наметнување понижувачки работни обврски и/или континуирано викање и навредување, со што директно се напаѓа достоинството на работникот.

Законот за заштита од вознемирување на работно место предвидува две постапки преку кои може да се оствари заштитата од мобинг. По пат на претходна постапка, во која би се остварила заштитата на вработениот или лицето ангажирано со договор за конкретен ангажман, како и преку постапка за судска заштита. Постапките не се условени една со друга и не постои приоритет на нивното користење.

ПРЕТХОДНА ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО КАЈ РАБОТОДАВАЧ

Доколку сметате дека сте жртва на мобинг, можете да поведете постапка со поднесување на писмено барање до лицето, кое го извршува мобингот.

Ова писмено барање, во текот на претходната постапка се поднесува најдоцна во рок од 6 месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето што се смета дека претставува мобинг.

Елементи на барањето за заштита од вознемирување на работно место:

- Податоци за подносителот на барањето;**
- Податоци за вработениот, кој се смета дека го врши вознемирувањето;**
- Краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место;**
- Укажување дека таквото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано;**
- Траењето и зачестеноста на однесувањата што се сметаат за вознемирување на работно место;**
- Датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;**
- Наведување на факти и докази и**
- Предупредување дека доколку таквото однесување не престане веднаш, подносителот на барањето ќе биде принуден да побара законска заштита.**

Барањето за заштита од вознемирување на работно место се поднесува до одговорното лице кај работодавачот (директор или друго овластено лице). Барањето може да го доставите лично (во архивата на работодавачот) или пак по пошта. Корисно е да имате доказ што може да ви користи доколку водите постапка подоцна. За таа цел, кога го поднесувате барањето лично, зачувајте еден примерок за вас, на кој ќе се стави приемен печат на работодавачот или пак доколку го испраќате по пошта, наведете го датумот кога е испратено барањето на вашиот примерок.

Работодавачот е должен во рок од 8 дена од денот на приемот на барањето, вам и на вршителот на мобингот да ви предложи: 1) посредување како начин на разрешување на спорниот однос и 2) да изберете лице од листата на посредници кај работодавачот.

Постапката за посредување претставува вонсудско решавање на спорот. Таа е итна, затворена за јавноста и треба да заврши во рок од 15 дена.

Избраниот посредник е должен да ви помогне вам и на вршителот на мобинг да постигнете спогодба.

Доколку се спогодите со вршителот на вознемирувањето и постапката заврши успешно, посредникот во рок од 3 дена од завршувањето на постапката изготвува спогодба, во којашто наведува препораки за вршителот на вознемирувањето и работодавачот. Притоа, посредникот наведува и дали постои потреба од преместување на вршителот на вознемирувањето на друго работно место, односно локација.

Ако во постапката за посредување не постигнете спогодба за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од 3 дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно.

Доколку не постои согласност меѓу вас и вршителот на вознемирувањето и овластеното лице кај работодавачот за определување на посредник, овластеното лице е должно во рок од 8 дена да достави писмено известување до двете страни дека не е избран посредник. Од денот на доставувањето или недоставувањето на известувањето, започнува да тече рокот од 15 дена за поднесувањето на тужбата до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

СУДСКА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ

Ако сметате дека сте вознемирувани на работното место, можете да поднесете тужба до надлежниот суд.

Со поднесување на тужбата, можете да барате:

- утврдување на околноста дека е претрпено вознемирување на работното место;
- забрана на повторување на вознемирувањето на работното место;
- преземање дејствија заради отстранување на последиците од вознемирувањето на работното место и
- надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работното место.

Вознемиреното лице може да биде работник врз основа на договор за вработување, како и лице со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, а кое учествува во работата кај работодавачот.

Доколку вие како жртва на вознемирувањето, во текот на постапката го сторите веројатно постоењето на полово или психичко вознемирување на работно место, товарот на докажувањето во судската постапка дека немало конкретно однесување што претставува вознемирување на работното место е на тужениот (лицето, кое го врши вознемирувањето).

Пример:

Доколку во текот на судската постапка приложите материјални докази со коишто се докажува дека работодавачот не ви дава работни задачи подолг временски период, товарот на докажувањето дека тоа не е така се префрлува на работодавачот (тужениот).



**РАБОТИШ ПРЕКУВРЕМЕНО,
А НЕ ТИ ПЛАЌААТ ЗА ТОА?**

**ГО ИСКОРИСТИ ЛИ
ГОДИШНИОТ ОДМОР?**

ПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ, ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА И ОДМОР

Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.

ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

На барање на работодавачот сте должни да вршите прекувремена работа само:

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

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите, кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени.

Прекувремената работа во период од 3 месеци не може во просек да надминува повеќе од 8 часа неделно.

Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремена работа посебно да ги наведе во вашата месечна пресметка на платата, која е должен да ви ја издава секој месец.

Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

Како ноќна работа се смета работењето во ноќно време, во период помеѓу 22:00 и 6:00 часот наредниот ден.

Работодавачот, кој редовно користи работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот и на работниците да им обезбеди подолг одмор и соодветна храна или надоместок на трошоците за исхрана. На работниците, кои вршат ноќна работа, треба претходно да им бидат извршени лекарски прегледи.

Доколку дневно работите 6 часа или подолго, имате право на пауза од 30 минути, а доколку работите најмалку 4 часа дневно имате право на пауза од 15 минути.

Неделно имате право на непрекинат одмор од најмалку 24 часа.

ГОДИШЕН ОДМОР

Имате право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена, а со колективен договор или договор за вработување, одморот може да биде продолжен до 26 работни дена.

Работодавачот е должен да ви издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

Доколку за првпат засновате работен однос, се стекнувате со правото на цел годишен одмор кога ќе остварите непрекината работа од најмалку 6 месеци кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работите полно или пократко работно време.

Доколку работите помалку од 6 месеци кај работодавачот, имате право на користење на годишниот одмор во вкупен износ од по 2 дена за секој месец работа.

По престанувањето на работниот однос, работодавачот е должен да ви даде потврда за искористен годишен одмор.

Доколку ви престане работниот однос, но не по ваша вина и волја, имате право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанокот на работниот однос. Ова право може да го искористите ако претходно сте побарале користење на годишен одмор, а тоа не ви било овозможено.

Ништовна е каква било спогодба, со која би се откажале од правото на годишен одмор.

Доколку согласно прописите, работите и на празник, ви следува соодветен додаток на платата. Работодавачот е должен за секое воведување на работа на државен празник, претходно писмено да го извести Државниот инспекторат за труд.



**ШТО ДА ПРАВИШ
АКО ДОБИЕШ ОТКАЗ?**

ПРЕКИН НА РАБОТЕН ОДНОС

Договорот за вработување може да се раскине со:

- 1) спогодба помеѓу вас и работодавачот;
- 2) откажување од ваша страна и
- 3) откажување од страна на работодавачот.

Отказот на договорот за вработување може да се изрече само во писмена форма и мора да содржи образложение за причините за откажување на договорот. Работодавачот е должен отказот да ви го врачи лично во работните простории (по правило) или на вашата адреса на живеење.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување, имате право на приговор до органот на управување, односно до работодавачот, во рок од 8 дена од денот кога писмено сте го примиле отказот.

Доколку работодавачот не донесе одлука по вашиот приговор во рок од 8 дена од денот кога сте го поднеле или пак, кога не сте задоволни со донесената одлука, започнува да тече рок од 15 дена за поднесување тужба до надлежниот суд.

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување само ако постои основана причина за отказ.

Постојат три видови основани причини за отказ:

1) ЛИЧНИ ПРИЧИНИ НА СТРАНА НА РАБОТНИКОТ

Пример:

Вработени сте како сметководител во трговско друштво, а не знаете да направите пресметка на плата.

*Работодавачот е должен писмено да ве предупреди дека не е задоволен од начинот, на кој ги извршувате вашите работни обврски и да ви остави рок, кој не може да биде пократок од 15 дена, за да го подобрите своето работење.

2) ПРИЧИНИ НА ВИНА

Пример:

Доколку отсутствувате од работа, а за тоа претходно не сте го известиле работодавачот.

3) ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

Пример:

Намален обем на работата кај работодавачот поради што повеќе нема потреба од вашата работна позиција.

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- 1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности;
- 2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос;
- 3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;
- 4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- 5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и
- 6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.

Работодавачот може ви го откаже договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските со отказан или без отказан рок (само поради причини на вина).

ОТКАЗЕН РОК

Како причини за откажување на договорот за вработување **со отказан рок** се сметаат полесните прекршувања на работниот ред и дисциплина или неисполнувањето на обврските.

Пример:

Несовесно или ненавремено извршување на работните обврски; непридржување на работното време; неизвестување на работодавачот во рок од 48 часа за отсуство од работа поради болест или други оправдани причини.

Од друга страна, причини за откажување на договорот **без отказан рок** се потешките прекршувања на работниот ред и дисциплина.

Пример:

Неоправдано изостанување од работа три последователни работни дена; злоупотреба на боледувањето; оддавање деловна, службена или државна тајна.

Ако вие го откажувате договорот за вработување, отказниот рок е 1 месец. Со договорот за вработување или со колективен договор може да биде договорен подолг отказан рок, но не подолг од 3 месеци.

Можете да се договорите со работодавачот за паричен надоместок наместо отказан рок.

За време на отказниот рок, работодавачот е должен ви овозможи отсуство од најмалку 4 часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

Работодавачот не смее да ви го откаже договорот за вработување за време на бременост, раѓање и родителство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за неа на дете до тригодишна возраст.

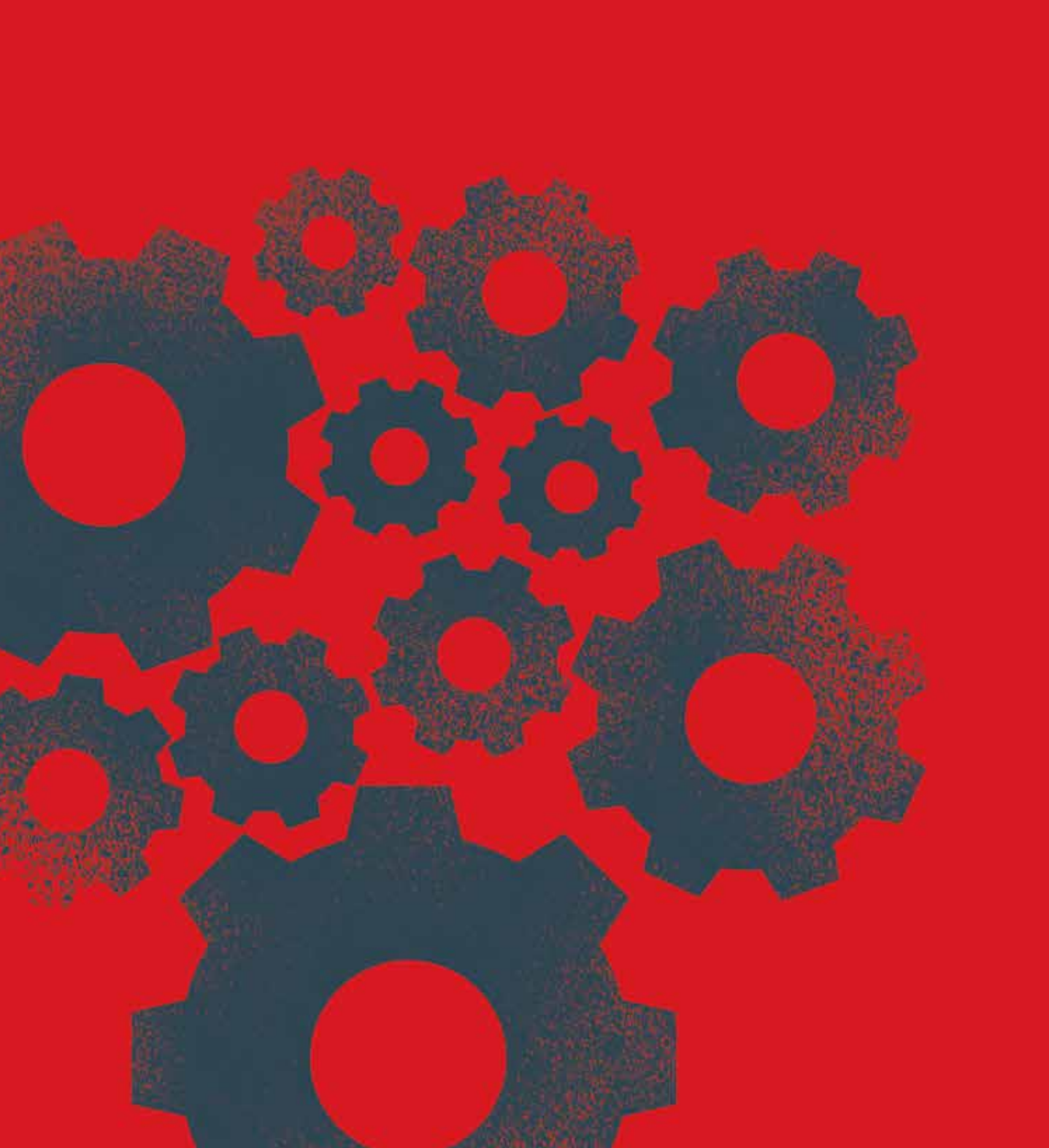


**РАБОТНИКОТ НЕ Е РОБ,
НИТУ РОБОТ.**

ТИ СИ ЧОВЕК СО ПРАВА!

ПРИЈАВИ НЕПРАВДА!

ЗАШТИТИ СЕ!



British Embassy
Skopje



ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА
ПРОДУКТИВНОСТА
ПРЕКУ ПОДОБРУВАЊЕ
НА ЗАКОНСКАТА РАМКА
ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
ВО МАКЕДОНИЈА



UKaid
from the British people