Center for Research and Policy Making

... policy impact since 2004

ПРИРАЧНИК ЗА ВРАБОТЕНИ

ВОДИЧ ЗА ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС



Оваа публикација е во рамки на проектот „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа (VS/2018/0039)“, финансиран од Европската Унија.

Скопје, април 2019

Center for Research and Policy Making

... policy impact since 2004

ЦЕНТАР ЗА ИСТРАЖУВАЊЕ И КРЕИРАЊЕ ПОЛИТИКИ

ПРИРАЧНИК ЗА ВРАБОТЕНИ

ВОДИЧ ЗА ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС

Скопје, април 2019

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствено одговорност на ЦИКП и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

Издава: Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП)
Автор: м-р Маре Анчева
Лектура: Билјана Пепоска



Оваа публикација е во рамки на проектот „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа (VS/2018/0039)“, финансиран од Европската Унија.

Содржина

Вовед **5**

1. ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС **7**

1.1. Закон за работни односи **7**

1.1.1. Права гарантирани со закон **8**

1.1.2. Заштита на правата од работен однос **19**

1.1.3. Обврски за работникот **21**

1.1.4. Престанок на договорот за вработување **23**

1.2. Колективни договори **30**

1.2.1. Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството **32**

1.2.2. Поповолни одредби во пониски колективни договори **47**

1.3. Договор за вработување **49**

2. ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ КАКО ВРАБОТЕН **53**

3. ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ АКО РАБОТИТЕ ВО НЕКОЈ ОД НОВИТЕ ОБЛИЦИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ **63**

3.1. Доколку остварувате приходи во рамките на националниот даночен систем **63**

3.2. Доколку остварувате приходи во странски банки **64**

4. ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ АКО БАРАТЕ РАБОТА **67**

НАМЕСТО ЗАКЛУЧОК **69**

Вовед

Правото на работа и правата од работен однос спаѓаат во основните човекови права според основните документи на ООН и Меѓународната организација на трудот. За тоа постојат историски причини, кои водат повеќе од двесте години назад, до првата индустриска револуција.

Дигитализацијата се нарекува уште и четврта индустриска револуција, што значи дека сме на прагот на нова ера во индустриските односи. Пазарот на трудот се развива и ги менува условите за вработување. Сепак, тоа не е главната причина поради која правата од работен однос се, односно не престануваат да бидат актуелно прашање. Со самиот факт дека тие се заштитуваат со закони и други акти, се потврдува дека се работи за важно прашање на кое мора да се обрнува посебно внимание. Понатаму, ако правата од работен однос се гарантирани со закони и други договорни акти, тоа значи дека треба да се почитуваат, односно нивното непочитување да се санкционира како што се санкционира секое непочитување на закони и прописи.

Ако ги вулгаризираме работите, може да кажеме дека трудот = новосоздадена вредност = бруто општествен производ. Значи, економскиот напредок се мери со новосоздадената вредност, односно со вредноста на трудот што се вложува во општеството. Затоа, секој член на општеството кој е невработен не е во можност да го ефектуира и валоризира својот труд, што е потенцијално изгубена новосоздадена вредност. Затоа, сите општествени заедници тежат кон остварување полна вработеност.

А што ако сте вработени, но не сте пријавени, односно работите „на црно"? Примате плата на рака и не сте осигурени? Тоа може да му одговара на работодавачот бидејќи плаќа помалку за трудот што го добива, односно не уплатува придонеси и данок. Но, тоа не значи дека вие помалку создавате, туку дека дел од вредноста што ја создавате, дел од вашиот труд е изгубен за општеството, украден и скриен од него и ставен директно во џебот на работодавачот. Тоа се случува во секој облик на прекршување на правата од работен однос, дури и најбаналниот.

Сите заеднички добра во современите општества се изградени врз база на даноците, придонесите и другите задолжителни давачки кон

државата. Сите граѓани во едно општество издвојуваат средства, односно плаќаат даноци за да може тоа општество да функционира. Нема инфраструктура, нема образование, здравство, безбедност без издвојување средства од страна на сите кои создаваат вредност (работат). И не само тоа. Низ системот на даноци и придонеси се редистрибуираат вредностите, па тие што заработуваат повеќе, плаќаат повеќе во заедничките општествени фондови за да може сите членови на општеството да ја добијат основната општествена (социјална) заштита.

Македонија се декларира како социјална држава во својот Устав. Правото на работа, соодветна заработувачка и правата од работен однос во тој акт се заштитени како основни права на граѓаните. Уставот вели дека тие можат да се регулираат исклучиво со закон и со колективни договори, никако поинаку. Целта на овој Прирачник е да ви ги претстави и доближи загарантираните права од работен однос, бидејќи нив треба да ги знае секој вработен и секој што бара работа во нашето општество.

1. ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС

Правата од работен однос се дефинирани и гарантирани со Законот за работни односи. Меѓутоа, со оглед дека работниот однос е дефиниран како договорен однос меѓу понудувачот на трудот (работникот)1 и побарувачот за тој труд (работодавачот), Законот упатува на квантифицирање, дорегулирање, односно подобрување на правата од работен однос со колективни договори, како и со самите договори за вработување.

1.1. Закон за работни односи

Се смета дека е системски закон и ги уредува склучувањето и престанокот на работниот однос, како и сите права што произлегуваат од него. Донесен е 2005 година и многу пати менуван и дополнуван оттогаш. Во моментов Министерството за труд и социјална политика подготвува нов закон во договор со социјалните партнери, кој би требало да биде со малку подобри права за работниците. Се очекува да биде донесен во текот на 2019. Содржината на законот (сегашен и иден) секогаш можете да ја најдете на веб-страницата на Министерството: www.mtsp.gov.mk/zakoni. Работниот однос се дефинира како договорен однос, или со други зборови, според нашиот закон, работен однос постои само доколку се склучи договор за вработување со конкретен работодавач.

Важно е да се знае дека под работодавач се подразбира фирмата која вработува, а не одговорното лице (директорот) во таа фирма, ниту, пак, нејзиниот сопственик (газдата). Како работодавач, согласно законот, може да се појави и физичко лице (поединец), но тогаш не станува збор за работен однос, туку за договор за извршување одредена работа. Во принцип, за работен однос станува збор кога се склучува договор со правно лице – работодавач.

[1] зборот „работник" во целиот текст е употребен во машки род, но во суштина има родово неутрално значење и се однесува подеднакво и на мажи и на жени

Со склучување на договорот за вработување, започнува работниот однос кај работодавачот. Некои права од работниот однос се поврзани со вкупниот работен стаж, а некои се поврзани со работниот стаж кај конкретниот работодавач.

1.1.1. Права гарантирани со закон

Без да ја коментираме целата содржина на Законот за работни односи, да видиме кои поважни права од работен однос ги гарантира тој:

- Склучување договор за вработување

Како што беше кажано, во нашиот правен систем се смета дека постои работен однос ако е склучен договор за вработување.

Договор за вработување, согласно нашиот ЗРО, може да се склучи на неопределено или определено време; за полно или неполно работно време; со еден или повеќе работодавачи; за работа во седиштето на работодавачот или за работа од дома. Може да се склучи со некоја агенција за привремено вработување, која ќе ве „изнајмува" за работа кај други работодавачи. Каков и да е договорот за вработување, штом е заклучен и потпишан од две страни (работникот и работодавачот), тогаш се работи за легален, односно регистриран работен однос кој произведува права и обврски за двете страни.

Договорот за вработување во којшто не е определено на кој рок се склучува е договор на неопределено време. Ако, пак, е наведено дека тој се склучува на определен рок (месец, три месеци, една година и сл.), тоа е договор на определено време.

Согласно Законот, договорот склучен за определено време по пет години работа (со прекин или без прекин меѓу договорите) кај ист работодавач **мора да се трансформира** во договор на неопределено време, освен за сезонски работници. Рокот за трансформација може да биде пократок согласно ЗРО, но исто така и согласно колективен договор (ако е така договорено), но никако не треба да биде подолг, тоа претставува кршење на правата од работен однос.

ЗРО пропишува **кои одредби мора** да ги содржи договорот за вработување, а тие се опишани во делот 1.3.

- Плаќање на работата

За работата што ја извршува работникот има право на плата. Кога се користи зборот ПЛАТА, тоа по правило означува БРУТО плата (во која се содржат сите даноци и придонеси), а ако се мисли на НЕТО-плата, тоа треба изречно да биде нагласено.

Платата се состои од **основна плата** (која мора да биде наведена во паричен износ во договорот за вработување), **плата врз основа на работна успешност** (или таканаречен варијабилен дел на плата) и **додатоци на плата**.

Основната плата се определува во зависност од видот на работата, степенот на сложеност (потребни квалификации), одговорноста и условите за работа. Вредноста на работните места кај работодавачот би требало да е дефинирана со актот за систематизација, преку коефициенти на сложеност или на друг начин. Во договорот за вработување потоа таа вредност се пренесува како висина на основната плата за работното место за кое се склучува договор за вработување.

Основната плата е најнискиот износ што мора да го прими работникот за полно работно време, при нормални услови за работа.

Законот предвидел дека дел од платата може да се исплаќа **врз основа на работна успешност**, популарно наречен варијабилен дел на платата. Овој дел на платата се додава на основната плата. Меѓутоа, критериумите за делот од платата врз основа на работна успешност најчесто се утврдуваат со колективен договор, а ако нема таков, тогаш тој дел ќе биде определуван од страна на работодавачот или нема да се исплаќа воопшто. Дури и при постоење на колективен договор, работодавачите во приватниот сектор најчесто сакаат да го сметаат ова како дискреционо право и да одлучуваат низ системот на управување и раководење како ќе го исплаќаат овој (по нивно уверување) стимулативен дел од платата, по кои критериуми и на кои работници.

Значи, дел од плата врз основа на работна успешност може да има или да нема, но **додатоците на плата** се задолжителни. Прв додаток кој го добиваат сите вработени во државата е **додатокот за минат труд**. Други додатоци се: додатоците за работа во **услови за**

работа потешки од нормалните, како и додатоците кои произлегуваат од распоредот на работното време: додаток за **прекувремена, ноќна работа, работа во ден на неделен одмор, работа на празник, дежурства, работа во поделено работно време, работа во смени** и сл. Овие додатоци во Законот не се квантифицираат, односно Законот не определува колку се плаќа по секоја од наведените основи. Тоа се прави со колективните договори (види дел 1.2).

- Право на надоместок на плата

Со Законот за работни односи е загарантирано правото на надомест на плата за време на отсуство од работа. По правило, работникот прима плата за извршена работа, односно за времето кога работи, а кога не работи (на пример: за време на годишен одмор, поради болест или поради причини на страна на работодавачот и сл.), тој има право на надомест на плата.

Работникот има право да отсуствува од работа поради болест, по предлог на лекарот. ЗРО утврдува дека **боледувањето** до 30 дена го исплаќа работодавачот, а над 30 дена паѓа на товар на Фондот за здравствено осигурување. Меѓутоа, ако боледувањето е последица на повреди настанати поради необезбедување мерки предвидени со прописите за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот и тоа е констатирано од страна на инспекцијата на трудот, тогаш надоместокот паѓа на товар на работодавачот, без оглед на должината на боледувањето.

Со колективните договори се определуваат сите случаи во кои се остварува правото на надоместок на плата. Законот пропишува дека надоместокот не може да биде помал од просечната плата на работникот остварена во последните 12 месеци, а ако работникот во тој период не примал плата, тогаш надоместокот не може да биде помал од минималната плата утврдена со закон.

Ова не важи за надоместокот на плата по основа на прекин на работниот процес од деловни причини (популарно наречен **привремен принуден одмор**). Во таков случај, прекинот може да трае до 3 месеци, а работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му исплати надомест на плата во висина од 70% од неговата плата.

- Право на надомест на трошоците поврзани со работата

Законот налага на работникот да му се надоместуваат определени трошоци што тој ги прави, а тие се поврзани со работата, како на пример: службено патување, работа на терен, одвоен живот од семејството, користење сопствен автомобил за службена работа, како и во случај на смрт на работникот или на член на неговото семејство.

Освен тоа, Законот предвидел како облик на надомест на трошоци поврзани со работа уште и право на отпремнина при одење во пензија и право на јубилејна награда.

Сите видови надоместоци се квантифицираат во колективните договори (дел 1.2).

Откако надоместокот на трошоците за исхрана и превоз беше вграден во бруто-платата со донесувањето на Законот за задолжителни придонеси од социјално осигурување (Сл.весник 142/2008), ЗРО и понатаму остава отворена можност работодавачот на свој трошок да организира превоз до и од работа, како и исхрана за време на работа, со тоа што трошоците за исхрана, за даночни цели, се максимирани до 20% од износот на просечната плата во државата.

- Регулирано работно време

Според Законот за работни односи, полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно, во што е вклучена и паузата за време на работа од ½ час на ден.

Работното време по правило се распоредува во петдневна работна недела со осумчасовно дневно работно време.

Меѓутоа, договорот за вработување може да биде склучен за пократко од полното работно време, односно за помалку од 8 часа на ден. Тогаш, правото на плата, како и правото на паузи, одмори итн. се остваруваат пропорционално на работното време за кое е склучен договорот.

Секој работодавач е должен да води евиденција за полното работно време. Ако има над 25 вработени, должен е да води електронска евиденција. Ако има до 25 вработени, должен е да води евидентен лист за присуство на работа.

Распоредот на работното време го утврдува работодавачот.

Работата преку полното работно време се смета за **прекувремена работа**. Согласно Законот, работникот е должен на барање на работодавачот да работи преку полното работно време. Меѓутоа, должината на прекувремената работа исто така е строго ограничена. Таа може да трае најмногу 8 часа во текот на неделата, односно најмногу 190 часа во текот на целата година, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можност да се организира работа во смени. Но, и во такви случаи прекувремената работа не може во просек да надминува 8 часа неделно во период од 3 месеци. Доколку работодавачот воведува прекувремена работа подолго од тоа, должен е да изврши прераспоредување на работното време или да воведе нови смени.

Работникот единствено е должен да врши работа преку полното работно време или преку договореното пократко работно време на своето работно место или да врши други работи само ако тоа е во врска со отстранување или спречување последици од природни катастрофи или други несреќи, или ако таква несреќа непосредно се очекува. Во таков случај, работата може да трае сè додека е неопходно да се спасат човечки животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправлива материјална штета.

Работодавачот не смее да наложи работа подолга од полното работно време :

- Ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување нови смени;

- На бремена работничка ;

- На мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот не даде писмена изјава дека се согласува со прекувремена работа;

- На повозрасен работник (работник со наполнети 59, односно работничка со наполнети 57 години возраст) без негова писмена согласност;

- На работник кој не наполнил 18 години;

- На работник кому врз основа на мислење на лекарска комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;

- На работник кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работно место каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања;

- На работник кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите од здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

На работникот кој изработил **над 150 часа подолго од полното работно време** во годината, а не отсуствувал од работа подолго од 21 ден во текот на годината кај ист работодавач, во кои не се сметаат деновите на искористен годишен одмор, работодавачот е должен, покрај додаток на плата (види дел 1.2), да му исплати и **бонус во висина од една просечна плата во државата**.

Работодавачот има право да изврши **прераспределба на работното време** кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите. Во таков случај, во деловната година за работниците, работното време мора да биде во просек 40 часа неделно, но во определен период од годината тие ќе работат подолго од 40 часа неделно, а во друг период ќе работат помалку од 40 часа неделно или ќе имаат слободни денови. Сепак, и при прераспределба на работното време, работниот ден не може да трае подолго од 12 часа, односно да се работи повеќе од 55 часа неделно. Во случај на прераспределба, во периодите со подолго работно време тоа не се смета како прекувремена работа и за тоа не се добива зголемена плата.

Прераспределбата на работното време е забранета за помлади работници, инвалидни лица, бремени работнички, работници/чки со дете до тригодишна возраст и самохрани родители кои постојано се грижат за дете помладо од 15 години.

Работата може да биде организирана во смени, при што работењето помеѓу 22 часот и 06 часот наредниот ден се смета за ноќна работа.

Работниците кои работат ноќе (во просек) барем три часа од својата работна обврска, односно одработуваат ноќе една третина од полното годишно работно време имаат право на посебна заштита за ноќна работа. Тие работници имаат право на:

- Подолг одмор, односно дополнителна пауза во текот на работата;

- Соодветна храна или надомест за исхрана во паричен износ сразмерно за деновите кога работеле ноќе;

- Стручно раководство за време на работниот процес;

- Лекарски прегледи пред почнување со ноќна работа и во редовни временски интервали утврдени со закон;

- Обезбедени услови за превоз до и од работа, доколку нема јавен превоз.

- Право на паузи и одмори

Секој работник кој склучил договор за работа најмалку за шест часа дневно (и подолго) има право на **пауза** од 30 минути во текот на работата. Работникот кој работи со пократко работно време (не помалку од четири часа дневно) има право на пауза во траење од 15 минути. Времето на паузата во текот на работниот ден се смета во работното време и за него се исплаќа плата.

Тоа значи дека полно работно време, според Законот, изнесува 40 часа неделно, но од тоа ефективно работно време е 37,5 часа неделно.

Помеѓу два последователни работни дена работникот мора да има **дневен одмор** најмалку од 12 часа. Тоа значи дека заедно со (евентуално) прекувремена работа, во никој случај работниот ден не може да трае подолго од 12 часа, освен ако настанале природни катастрофи или други несреќи или такво нешто се очекува.

Со Законот е загарантиран **неделен одмор** во траење најмалку од 36 часа (24 часа како едно денонокие плус 12 часа како право на дневен одмор). Притоа, Законот вели дека ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата. Тоа значи дека доколку

работата е организирана во смени, кои постојано ротираат и таа не се прекинува, тогаш деновите на неделен одмор не се фиксирани, туку се поместуваат, но правото на неделен одмор останува непроменето. За работење во ден на неделен одмор се прима зголемена плата со додаток.

ЗРО предвидува дека во случаите кога работното време не може да се распореди, односно кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (пр. за деловодни лица или работници кои работат од дома), не се земаат предвид законските одредби во однос на ограничувањето на работното време под услов на работниците да им е обезбедена соодветна заштита при работа.

Со Законот е гарантиран **годишен одмор** во траење најмалку од 20 работни дена. Со колективен договор и договор за вработување годишниот одмор може да се продолжи до 26 работни дена или повеќе. Повозрасните работници (жени со навршени 57 и мажи со навршени 59 години возраст), инвалидите, работниците најмалку со 60% оштетување и работниците кои негуваат и чуваат дете со телесен или душевен недостаток имаат право на дополнителни 3 дена годишен одмор.

Должината на годишниот одмор се определува во колективните договори според неколку критериуми, како што се: должина на работен стаж, сложеност на работното место, тежина на условите за работа, социјални критериуми и сл.. Притоа, за појдовна основа се зема минимумот од 20 дена и се додаваат денови согласно критериумите (види дел 1.2).

Важно е да се знае дека во денови на годишен одмор се бројат само работните денови, додека саботите, неделите, државните празници и со Закон определените неработни денови не се бројат во денови на годишен одмор.

Работникот кој првпат се вработува ќе се стекне со право на цел годишен одмор по непрекината работа од 6 месеци кај истиот работодавач, без оглед дали е вработен на полно или пократко од полното работно време. Доколку има потреба од тоа, работникот има право да користи пропорционален дел од годишниот одмор пред да исполни шест месеци непрекината работа. Пропорционалниот дел од годишниот одмор изнесува по два работни дена за секој одработен месец. Ова право се користи ако во годината во која за првпат е склучен работниот однос не може да се оствари право на цел годишен одмор или, пак, работниот однос ќе престане пред истекот на рокот по кој

работникот би се стекнал со право на цел годишен одмор.

Годишниот одмор се користи кај работодавачот кај кого е стекнато правото за негово користење.

Годишниот одмор се користи во текот на годината за која е стекнат. Но Законот предвидува дека при определување на користењето на годишниот одмор, мора да се земаат предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот, водејќи сметка за неговите семејни обврски. Затоа, годишниот одмор може да се користи во **повеќе делови**, при што до крајот на календарската година работодавачот е должен на работникот да му обезбеди користење на годишен одмор во траење најмалку од две работни недели непрекинато. Остатокот од годишниот одмор може да се користи до крајот на јуни наредната година. За работници кои работат во странство, пак, важи правото во целост да го користат годишниот одмор до крајот на наредната календарска година.

Работникот не може да се откаже од правото на годишен одмор и ништовна ќе биде секоја одлука од таков вид. Ова право не може да се замени ниту со парична компензација. Работникот има право на надоместок (плаќање) за неискористен дел од годишниот одмор само во случај на престанок на работниот однос без негова вина и волја, и тоа ако претходно побарал користење на одморот, а тоа не му било овозможено.

Освен право на годишен одмор, Законот гарантира и **право на платен одмор** заради лични и семејни околности (склучување брак, смрт на роднини, раѓање на дете за таткото и сл.). Бројот на деновите и основите се прецизираат со колективни договори (види дел 1.2)

Со Законот за празниците се одредени државните празници и неработните денови во кои работникот има право на отсуство со надомест на плата. Меѓутоа, ЗРО пропишува дека ова право може да биде ограничено ако работникот работи во производен процес кој се одвива непрекинато или природата на работата е таква што бара вршење работа и во денови на празник. За секое воведување работа на државен празник, работодавачот е должен да го извести писмено Државниот инспекторат за труд, а работникот има право на зголемена плата за износ кој се утврдува во колективните договори (види дел 1.2)

- Новите облици на вработување во ЗРО

Нашиот Закон за работни односи препознава малку од новите облици за вработување. Како такви можат да се наведат можноста за работа со неполно работно време кај еден или повеќе работодавачи и можноста за вршење на работа дома.

Според ЗРО, работникот може да склучи **договор за вработување со неполно работно време**, со еден или повеќе работодавачи. Не е определена некоја долна граница колку најмалку би морало да изнесува работното време кај еден работодавач. Без оглед колку е тоа време (на пр.: работникот склучи договор за работа по 2 часа дневно, односно 10 часа неделно), плаќањето на работата е сразмерно, но правата од областа на задолжително здравствено осигурување се користат во целост како и за полно работно време. Во случај на склучување ваков вид договор, работодавачот мора да го определи почетокот и крајот на работното време и на работникот не смее да му наложи работа подолга од договореното работно време, освен во случај на природна или друга несреќа. Работникот со договор за вработување на неполно работно време има право на годишен одмор во траење најмалку од 10 работни дена.

Според ЗРО, може да се склучат договори за **вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи истовремено** и на тој начин да се оствари полното работно време предвидено со закон. Во таков случај, договорно (меѓу работникот и работодавачите) мора да се уредат распоредот на работењето, а работодавачите мора да му овозможат на работникот истовремено користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа на коишто има право.

Договорот за вработување може да се склучи и за **вршење работа дома**, во домот на работникот или во простории што тој ги избрал, надвор од деловните простории на работодавачот. Ваквиот договор работодавачот мора да го достави до Државниот инспекторат за труд и мора да обезбеди безбедни услови за заштита при работа (што опфаќа и проценка на ризик на работното место, без оглед што тоа се наоѓа во домот). Во случај на работа дома, работникот има право и на надомест за употреба на сопствените средства за работа дома, а висината треба да се утврди во договорот за вработување.

Сепак, ако се погледне суштината на новите облици на вработување, што во европската регулатива се нарекуваат флексибилни облици на вработување, ќе се види дека тие можат да се препознаат во нашата постојна законска регулатива. Имено, вработување на еден работник од страна на група работодавачи (Employee sharing) може да се препознае во нашиот ЗРО во можноста за склучување договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи. На вработување преку агенција за привремено вработување може да гледаме како облик на Ad hoc employee sharing или interim management. Дури и работата од далечина (work remotely) може да се гледа како облик на работа дома, дефиниран со нашиот Закон.

За нашиот систем не е важно за каков облик на вработување се работи и за каков работодавач (во земјава или во странство), туку е важно само дали се работи за пријавен работен однос (и приход) или непријавена работа.

Ова е важно да се нагласи со оглед дека целокупниот систем на социјална заштита почива на премисата на регистрирана (пријавена) вработеност, односно само пријавен работен однос во каков било облик, односно пријавен приход, значи едновремено влез во системот и можност за користење на правата врз основа на пензиско, здравствено и друго осигурување. Ако не постои регистриран работен однос, тогаш не е можно да се користат ни дополнителните облици на (доброволно) осигурување, без оглед што можеби сте во можност да си ги дозволите и да ги платите.

- Посебна заштита за одредени категории работници

Законот предвидува посебна заштита за одредени категории работници (без оглед на видот на договорот за вработување), како на пример: повозрасни работници (мажи со навршени 59 и жени со навршени 57 години возраст), работници помлади од 18 години, бремени работнички, мајки со мали деца, самохрани родители итн.

Забрането е **жените** (работничките) да вршат подземни работи во рудниците, освен ако се раководни лица или на стручно образование.

Бремените работнички имаат посебна заштита за време на бременоста и една година по породувањето, така што не смеат да вршат работи кои со зголемена опасност влијаат на нејзиното или на здравјето на детето. Таквите работи ги пропишува министерот за труд.

Бремените работнички и мајки со дете до едногодишна возраст не смеат да работат прекувремено или да работат ноќе.

На мајки со дете до тригодишна возраст; еден од родителите со дете до седумгодишна возраст, или тешко болно дете, или дете со душевен или телесен недостаток; повозрасен работник, односно работничка може да им се наложи да работат прекувремено или ноќе само по нивна претходна писмена согласност.

Младите работници кои не навршиле 18 години не смеат да вршат тешки физички работи, работи под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на нивното здравје и развој, кои ги пропишува министерот за труд. Овие работници не смеат да работат прекувремено и за нив одморот помеѓу два последователни работни дена мора да изнесува 16 часа, а не смеат да работат ниту ноќе. За нив годишниот одмор треба да биде зголемен уште за седум дена.

1.1.2. Заштита на правата од работен однос

Правата од работен однос кои се пропишани со Законот и регулирани со колективните договори се загарантирани. За нивното прекршување и неисполнување на работодавачот му се заканууваат санкции во вид на глоби или дури и привремена забрана за вршење на дејноста. Работникот, пак, може да побара судска заштита доколку не се остваруваат или се прекршуваат неговите права.

- Постапка за заштита на правата од работен однос

Наведените и сите други права од законот и од колективните договори се обврска за работодавачот. Доколку работникот смета дека работодавачот не му обезбедува или крши некое од неговите права, има право да поднесе писмено барање до работодавачот тоа кршење да го отстрани и да ја исполни својата обврска.

Видот на договорот за вработување (на неопределено или определено време, на неполно работно време, преку агенција за

привремени вработувања или за работа од дома, на пр.) не влијае врз остварувањето на правата од работен однос, тие се општи и важат за сите работници подеднакво.

Ако работникот смета дека со некоја писмена одлука на работодавачот е прекршено некое негово право, во рок од осум дена од приемот (врачувањето) на одлуката има право да бара од работодавачот тоа да го отстрани.

Работодавачот би требало во рок од наредните осум дена да одговори на барањето од работникот. Доколку неговиот одговор е негативен или ако воопшто не одговори на барањето на работникот, во наредните 15 дена работникот има право да побара судска заштита, односно да поднесе тужба против работодавачот за остварување на своето право. Тоа практично значи дека тужбата ќе биде навремена доколку е поднесена најдоцна 23 дена од приемот на одлуката со која е прекршено правото.

Заштита на правата од работен однос може да се побара и пред надлежниот инспекторат за труд. За секое право за кое работникот смета дека е нарушено, може да побара инспекторот да изврши надзор, да констатира дали има неправилности или не и ако е некое право е нарушено, да му нареди на работодавачот неправилноста да ја отстрани. Пријавувањето во инспекцијата може да биде и анонимно.

- Право на организирање

Со Законот за работните односи се потврдуваат меѓународните конвенции за слобода на организирање на работниците. Тоа значи дека работниците имаат право да се организираат во **синдикати**, а во нашата држава синдикатите имаат свои организации на ниво на работодавач, каде што работниците кои се членови на синдикат, сами ги избираат своите синдикални претставници.

Ако кај работодавачот постои синдикална организација, тогаш таа е легитимен претставник и застапник на интересите на работниците, настапува во име на работниците пред органите на работодавачот, ги артикулира барањата на работниците и се грижи за исполнување на законските и обврските од колективните договори.

Синдикатот може да ги советува, застапува работниците во постапки пред работодавачот, да им обезбеди правна помош и заштита на нивните права. Синдикатот особено се грижи за остварување на правата договорени со колективните договори.

- Право на штрајк

Според Законот, синдикатот има право да повика на штрајк и да го спроведе со цел за заштита на економските и социјалните права од работен однос.

Законот пропишува начин и постапка за најава и спроведување на штрајкот. Учеството во штрајк не смее да предизвика никакви последици врз работниците–штрајкувачи доколку штрајкот е организиран согласно закон. Значи дека штрајкот е законски загарантирано право, но тоа е остварливо само доколку работниците се организирани, односно доколку штрајкот се случува по одлука (повик) на синдикатот, во определена постапка согласно законот и колективните договори.

1.1.3. Обврски за работникот

Законот предвидува кои се обврските на работникот во врска со вршењето на работата, почитување на одредени правила и прописи и кои последици по работникот може да настанат доколку не се придржува кон пропишаното.

Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работно место за кое склучил договор за вработување, да ја почитува организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.

Работникот работи на работно место и извршува работни задачи согласно договорот за вработување, но е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот **само ако** е во рамките на неговата стручна подготовка и **само во случаите** определени со закон и со колективните договори (види дел 1.2).

Работникот е должен да ги почитува барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски.

Должен е да ги почитува прописите за заштита при работа, да ги штити својот живот и здравјето, како и животот и здравјето на другите и да користи лични заштитни средства согласно прописите. Во врска со ова, работодавачот мора да обезбеди обука за сите работници, а тие да бидат соодветно запознаени со мерките за безбедност и здравје при

работа и да бидат обучени за нивна примена. Работникот има право да одбие да работи доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, како и кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.

Исто така, работникот е должен да го известува работодавачот за суштински околности кои би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите обврски од договорот за вработување. Работникот мора веднаш да го извести работодавачот (преку непосредниот раководител или друго овластено лице), усно или во писмена форма, за евентуално настаната материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози безбедноста и здравјето на другите работници.

Работникот е должен да се воздржи од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја работи работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот.

Работникот е должен да чува деловна тајна. Но, податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, треба конкретно да се определени затоа што работникот е одговорен за издавање деловна тајна само ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

За времетраењето на работниот однос, работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот. Во таков случај, работодавачот може да бара обесштетување (во рок од три месеци од денот откако дознал за такво нешто). Затоа работодавачите најчесто во договорите за вработување внесуваат таканаречена конкурентска клаузула, односно се договараат со работникот за забрана за конкурентско дејствување за време на работниот однос и одреден период (најдолго две години) по завршетокот на работниот однос. Притоа, конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за ново вработување на работникот.

Ако конкурентската клаузула му оневозможи соодветна заработувачка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитување на забраната да му исплаќа паричен надоместок на работникот во висина од најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеци. (види дел 1.3. Договор за вработување)

1.1.4. Престанок на договорот за вработување

Договорот за вработување склучен за определено време престанува со истекот на времето за кое е склучен.

Договорот за вработување склучен на неопределено време може да престане со откажување, како од страна на работникот така и од страна на работодавачот.

Работникот може да го откаже договорот за вработување без посебно образложение. Работодавачот може да го откаже договорот за вработување само ако постои **основана причина** за тоа, поврзана со однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите за функционирање на работодавачот (деловна причина).

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правила за ред и дисциплина и договорот за вработување.

- Откажување на договорот за вработување од страна на работникот

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да му престане работниот однос. Отказниот рок што треба да се испочитува во тој случај е рокот содржан во договорот за вработување. Отказниот рок, согласно ЗРО, во случај кога работникот го откажува договорот, изнесува еден месец. Меѓутоа, со колективен договор и договор за вработување може да биде предвиден и подолг отказен рок, но не подолг од три месеци.

Ако работодавачот не ги исполнува своите обврски кон работникот, односно:

- Повеќе од три месеци не обезбедува работа и со тоа не му ја исплаќа договорената плата на работникот;

- Надлежна инспекција издала забрана за вршење на дејноста подолго од 30 дена, па не може да се работи и работодавачот не ја исплаќа законски определената плата;

- Исплаќа намалена плата најмалку три месеци;

- Три месеци последователно или во период од шест месеци не исплаќа плата во законскиот, односно договорениот рок за исплата;

- Не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност по животот и здравјето;

- Навредливо и насилнички се однесува кон работникот или наспроти неговите предупредувања, не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

- Не обезбедува еднаков третман со оглед на полот;

- Не презема ништо работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

Во такви случаи, работникот треба писмено да го предупреди работодавачот на (не)исполнувањето на неговите обврски и по истекот на три дена од писменото предупредување, може да го откаже договорот за вработување. Тогаш работникот има право **на испратнина и на обесштетување** најмалку во висина на изгубената плата за време на отказниот рок (види дел за колективни договори).

- Откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот во случај кога тој не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договор за вработување. Ова може да настане доколку на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и

му се дадени соодветни упатства и насоки за работа, а работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски. Во тој случај работодавачот мора писмено да го предупреди работникот дека не е задоволен со неговата работа и да му даде рок, кој не може да биде пократок од 15 дена, да го подобри своето работење.

Ако по истекот на дадениот рок работодавачот е сè уште незадоволен, договорот за вработување ќе биде откажан со отказен рок од еден месец.

Договорот за вработување може да биде откажан поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договор за вработување, и тоа со отказен рок или без отказен рок.

Според ЗРО, договорот ќе биде откажан **со отказен рок** ако работникот:

1) не ги почитува работниот ред и дисциплина;

2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;

3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;

6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не го извести работодавачот;

7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;

8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;

9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

10) предизвикува неред или насилнички се однесува за време на работа и

11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

Законот дозволува во колективните договори и во правилата за ред и дисциплина што ги носи работодавачот да бидат утврдени и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина кои би имале последица отказ со отказен рок. Тоа во пракса најчесто се случува, така што правилата за ред и дисциплина на работодавачите содржат два-три пати повеќе случаи од наведените претходно.

Исто така, договорот за вработување може да биде откажан од страна на работодавачот без отказен рок ако работникот:

1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;

2) го злоупотреби боледувањето;

3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

5) изврши кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и

6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

И во овој случај Законот дозволува со колективните договори и во правилата за ред и дисциплина на работодавачот да бидат утврдени и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина кои би имале

последица отказ со отказен рок и работодавачите најчесто го практикуваат тоа, така што ова во пракса не се единствените основи за добивање отказ без отказен рок.

Работодавачот може да го отстрани работникот од работа (суспензија) до донесување одлука за отказ на договорот за вработување ако оцени дека:

1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;

2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

4) кога против работникот е покренатa кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

При отстранување од работа, работникот има право на надомест на плата во висина од 50% од платата што ја примил во претходниот месец.

Со Законот за работни односи отказот на договорот за вработување е единствен вид казнена мерка за опишаните повреди на работниот ред и дисциплина. Меѓутоа, Законот дозволува оваа мерка да се замени со парична казна во зависност од степенот на одговорност на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски или работниот ред и дисциплина, поранешната работа и поведение на работникот, тежината на повредата и нејзините последици и сл. Паричната казна не може да биде повисока од **15%** од последната исплатена месечна нето-плата, во траење **од еден до шест месеци**.

- Откажување на договорот за вработување од деловни причини

Работодавачот може да донесе одлука за откажување на

договор(и) за вработување од деловни причини. Под деловни причини се подразбираат: технолошки (пр.: воведување нови технологии, поради што не е неопходно работата да се извршува рачно и работните места се укинуваат), економски (пр.: тешкотии во работењето, намалување на обемот на работа, поради што таа може да се заврши со помалку вработени), организациони (пр.: реорганизација на работењето, спојување на одделенија и сл. поради што за одредени работни места се потребни помалку извршители) и слични промени во претпријатието поради кои престанува потребата од одреден број вработени. Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работниот однос на најмалку 20 вработени, должен е да се консултира со синдикалните или претставниците на работниците за начините и средствата за избегнување на отпуштањата, намалување на бројот на отпуштени работници или ублажување на последиците преку примена на придружни социјални мерки со цел да помогнат отпуштените работници повторно да се вработат или да се преквалификуваат, обучат и сл. Консултациите мора да настанат најмалку еден месец пред донесување на одлуката за отпуштања.

Законот наложува пред да се откаже договорот на работниците од деловни причини, да им се понуди една од следните опции:

- вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење работи кои одговараат на стручната подготовка, односно квалификација на работникот;

- стручно оспособување (обука, преквалификација, доквалификација) за работа кај истиот работодавач;

- нов договор за вработување.

Оваа обврска не се однесува за вработување од трговско друштво или трговец-поединец во државен орган, јавно претпријатие или установа, единица на локална самоуправа и Град Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

Доколку работникот не прифати ништо од понуденото, има право на **минимум испратнина во износ од**:

- до 5 години работа кај работодавачот - една нето-плата

- над 5, до 10 години работа кај работодавачот – две и пол нето-плати

- над 10 до 15 години работа кај работодавачот – три и пол нето-плати

- над 15 до 20 години работа кај работодавачот – четири и пол нето-плати

- над 20 до 25 години работа кај работодавачот – пет и пол нето-плати

- над 25 години работа кај работодавачот – седум нето-плати

Испратнината се смета според просечната нето-плата на работникот во последните шест месеци, а не може да биде помала од 50% од просечната нето-плата исплатена по работник во државата во последниот месец пред отказот.

Работодавачот не може за вршење на исти работи, со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во период од две години по откажување на договорот за вработување од деловни причини. Доколку за такво нешто се укаже потреба, тогаш работникот на кому му бил откажан договорот има предност за склучување нов договор.

Во рамките на консултациите со синдикатот, како и низ процесот на колективно договарање, најчесто се договараат повисоки износи на испратнина, како и критериуми за објективно утврдување кому од работниците треба да му престане договорот за вработување од деловни причини.

1.2. Колективни договори

Ставот 5 од член 32 од Уставот на РСМ гласи: „**Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективни договори**."

Оваа формулација зборува сама за себе, односно јасна и недвосмислена е определбата во областа на работните односи законот да ја даде потребната рамка, а колективните договори да бидат инструмент со кој ќе се регулираат прашањата во врска со правата, обврските, одговорностите на актерите во работните односи, а тоа се работниците и работодавачите.

Нашиот ЗРО пропишува три нивоа на колективно договарање, односно три вида колективни договори:

- **Општ**, на ниво на Републиката. Се склучуваат два општи колективни договори: **Општ колективен договор за приватниот сектор** од областа на стопанството и **Општ колективен договор за јавниот сектор**. Тие се применуваат непосредно и се задолжителни за сите работодавачи во приватниот, односно јавниот сектор. Ги потпишуваат репрезентативните сојузи на синдикати и репрезентативните организации на работодавачи (за приватен), односно репрезентативните сојузи на синдикати и министерот за труд и социјална политика, по овластување на Владата на РМ (за јавниот сектор).

- **Посебен, на ниво на гранка**, односно оддел согласно националната класификација на дејности (на пример: за текстилна индустрија или за основно образование итн.). Овие колективни договори се применуваат непосредно, односно се задолжителни за работодавачите кои се членови или подоцна ќе му пристапат на здружението на работодавачи што го потпишува колективниот договор и за вработените кај нив. Посебен, или гранси колективен договор потпишуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачи (ако е во приватниот сектор), односно репрезентативниот синдикат и соодветното министерство (ако се однесува на гранка или оддел од јавниот сектор).

- **Поединечни**, што се склучуваат на ниво на работодавач и важат за сите вработени во определено претпријатие, односно установа.

Во нашата земја во овој момент се применува и е на сила Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, додека Општ колективен договор за јавниот сектор не е потпишан. Во општите колективни договори можат да бидат регулирани поголеми права од работен однос отколку гарантираните со закон.

На сила се и неколку поединечни, односно гранси колективни договори за различни дејности, како од приватен така и од јавен сектор. Во нив можат да бидат договорени само повисоки права од оние содржани во општиот колективен договор.

Исто така, има многу поединечни, односно колективни договори на ниво на претпријатие. Во нив можат да бидат договорени уште поголеми права во однос на договорените во гранскиот колективен договор, така што тие содржат најдобри права за работникот.

Меѓутоа, сите вработени мора да знаат дека колективните договори се исклучиво **прерогатив на синдикатот**. За нив преговараат синдикатите и претставниците на работодавачот, односно здруженијата на работодавачи. Тоа е така во целиот свет, придобивка на борбата на организираните работници, гарантирано и регулирано со конвенциите на Меѓународната организација на трудот, кои се вградуваат во националните законодавства на земјите што ги ратификувале. Во нашиот правен поредок колективните договори се над Уставот и над законите бидејќи се **договорно-обврзувачки правни акти** кои можат да содржат права и обврски кои не се содржани во законите, а мора да се почитуваат..

Според тоа, за да бидат во позиција да преговараат за своите права, работниците мора да се организираат во синдикати.

Во овој прирачник ќе бидат прикажани одредбите од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (ОКД), кои се задолжителни и се применуваат непосредно кај сите работодавачи (претпријатија) во приватниот сектор, што значи гарантираат права за сите вработени во приватниот сектор, без оглед на видот на договорот за вработување. Овие одредби ги гарантираат минимум правата за работниците во приватниот сектор, а доколку има гранси или колективен договор на ниво на претпријатие, тие права се уште поголеми. На одредбите од ОКД во многу сегменти се потпираат и Законот за данок на личен доход и други закони од даночната сфера, така што со овој акт се договорени разни права кои во државата се сметаат за признаена основица за даночни цели.

1.2.1. Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството

Овој акт го склучуваат репрезентативните сојузи на синдикати во приватниот сектор и репрезентативните организации на работодавачи. Во државата, Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (ОКД) имаат склучено Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) и Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ). Обично се склучува за период на важност од две години. Во моментов уште се применуваат одредбите на договорот чија важност е истечена, додека потписниците преговараат за нов, кој треба да биде потпишан во скоро време.

Бидејќи е општ и се применува за целиот приватен сектор, односно за сите вработени и работодавачи, содржи повеќе генерални одредби кои претставуваат минимум права за вработените во приватниот сектор. Со колективен договор на ниво на оддел (гранка) може да бидат уредени повисоки права и подобри услови за вработените, а уште подобри со колективен договор на ниво на работодавач. Да видиме што содржи Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, односно како го надополнува Законот за работните односи.

- Обврски на работникот

Како што видовте во законските одредби, работникот има определени права и обврски кои би требало да се прецизирани во договорот за вработување. Во најчест случај, самиот договор за вработување ќе се повика на ОКД за прашањата што не се наведени во договорот.

Секој договор за вработување се склучува за вршење на определени работи, на определено работно место кај работодавачот. Во ЗРО не е предвидено во текот на работниот однос да може да бидете прераспоредени на друго работно место, како што беше случај со законот пред 2005 година. Ново работно место, според ЗРО, значи и нов договор за вработување или анекс кон постојниот договор. Тоа, пак,

подразбира дека треба да постои обострана согласност (на работникот и работодавачот) за таквиот акт, а работодавачите би сакале да можат да го преместуваат работникот на различни работи, според потребите на процесот, без многу процедури. Затоа, без оглед на регулативата и фактот дека се склучува договор за вработување за определена работа, на определено работно место, речиси во сите договори за вработување ќе најдете одредба дека работникот е должен да извршува, покрај наведените во договорот, „**и други работи кои не се предвидени со договорот за вработување**". Со ваквата општа одредба се создава привид дека работникот е должен да работи буквално сè за што ќе добие налог. Меѓутоа, не е така.

Пред сè, работникот работи на работи и работни задачи за кои склучил договор за вработување. Ако треба да извршува други работи, тоа можат да бидат само работи кои се во рамките на неговата стручна подготовка, односно занимање за коишто е обучен како за вршење на работата така и за заштита при работа.

Затоа, со ОКД (член 8) се пропишува дека работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, **врз основа на писмен акт од страна на работодавачот, сè додека траат причините за тоа, но не подолго од два месеци** само во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;

- кога е зголемен обемот на работа;

- ако на работното место на коешто работи е намален обемот на работа;

- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;

- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работа, би предизвикало материјални загуби;

- на спречување на расипување на суровини и материјали,

односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;

- на завршување итни и неодложни работи;

- во други случаи утврдени со колективен договор.

Ограничувањето од два месеци со овој член од ОКД се продолжува до една година за случаи на замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Во случаи на вршење друга работа која не е предвидена со договорот за вработување имате право на плата која е поповолна за вас, односно ако платата за вашето работно место е повисока, ја задржувате неа, но ако е повисока за работното место за кое сте добиле налог времено да работите, тогаш имате право на таа плата.

Во суштина, што кажуваат овие одредби од ОКД? Бидејќи широко се применува барањето за работникот да работи и други работи кои не се предвидени со неговиот договор за вработување, **важно е ДА ЗНАЕТЕ**:

- дека секоја работа која ќе се бара да ја вршите мора да биде во рамките на стручната подготовка, знаења и способности што ги имате;

- дека за вршење работа надвор од договорот за вработување мора да постои писмен налог од страна на работодавачот;

- дека за таквата работа вие мора да сте обучени од аспект на заштитата при работа;

- дека таквата работа е временски ограничена, до два месеци, односно една година за случај на замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување;

- дека имате право на плата која е поповолна (од сопственото или од работното место на кое заменувате).

- Откажување на договорот за вработување

Во ЗРО откажувањето на договорите за вработување се прецизно разработени. Во врска со оваа проблематика, ОКД се осврнува на критериумите во врска со спроведување на откази од деловни причини, односно упатува дека тие мора да се утврдат во колективен договор на ниво на гранка или на ниво на работодавач. Во пракса, може да не постои колективен договор, односно воопшто да не се утврдени критериуми, но тоа не значи дека откажување на договорот за вработување може да се направи исклучиво по волја на работодавачот. Одредени околности мора да се докажат, како и потврда дека од деловни причини договорите морале да им бидат откажани токму на оние работници на коишто им се откажани.

СОВЕТ: ако се случило да добиете отказ од деловни причини (технолошки вишок), а вие не сте согласни со тоа, консултирајте се со синдикат или побарајте мислење од трудов инспектор, а потоа покренете постапки за заштита на своите права.

Според ОКД, ако настане случај на отказ од страна на работникот поради неисполнување на обврските од страна на работодавачот, како што предвидел ЗРО (член 100), тогаш работникот има право на иста испратнина како што се добива во случај на отказ од деловни причини, во висина од една до седум плати, во зависност колку долго работел кај работодавачот, како и обесштетување најмалку во висина на изгубената нето-плата за време на отказниот рок.

- Плата, надоместоци додатоци и други примања

Како што е нагласено и претходно, плата на работникот може да се определува исклучиво со колективен договор (како договорен акт на претставници на работниците и работодавачот/ите) и со договор за вработување (акт на работникот лично и работодавачот). Платата не може да се менува или утврдува едностранo, од страна на работодавачот со негови акти (правилници) од каков било облик.

ОКД ја разработува структурата на платата дефинирана со ЗРО како основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци на плата.

- Основна плата

Основната плата се определува согласно барањата на работното место во врска со стручната подготовка, стекнатите вештини, сложеноста на работните задачи и одговорноста за нивното извршување. Според овие параметри, всушност, се утврдува вредноста на трудот (работата) што се врши на работното место. Работните места се класифицираат во групи според сложеноста, односно вредноста на работата и секоја група има свои коефициенти на сложеност на работите и работните задачи. ОКД пропишува девет групи на сложеност со коефициенти од 1,00 до 3,00. Групите не се изречно поврзани со степенот на образование, но не се ни далеку од тоа. На пример: за работни места од IV група на сложеност се вели дека се „посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност" и тука најчесто ќе бидат класифицирани работните места за коишто се бара четиригодишно средно образование (240 кредити). Според ОКД, коефициентот на сложеност на овие работни места изнесува најмалку 1,50.

Основната плата се утврдува така што коефициентот на сложеноста на работното место на коешто работникот работи според договорот за вработување се множи со пресметковната вредност на коефициент 1,00, а тоа е големина што ја утврдуваат потписниците на колективниот договор. Но, ОКД не утврдува пресметковна вредност за коефициент 1,00 како најниска вредност, туку упатува тоа да се прави со колективен договор на ниво на гранка, односно работодавач.

Важно е да се знае **дека основната плата е износот што е наведен во договорот за вработување и тоа е најнискиот износ во којшто не се содржат никакви додатоци на платата**.

Според закон и ОКД, минималната плата утврдена со закон е најниската основна плата што воопшто може да се исплати.

Меѓутоа, ако постои колективен договор на ниво на гранка, односно кај работодавачот кај кого работите и ако со колективниот договор е утврдено дека пресметковната вредност за коефициент 1,00 изнесува хххх денари, тогаш вашата основна плата се утврдува така што тој износ се множи со коефициентот за вашето работно место.

Оваа пресметковна вредност, според ОКД, треба да се усогласува секоја година најмалку со кумулативниот пораст на трошоците за живот во тековната година во однос на декември од претходната година. Но, многу работодавачи, па и гранските колективни договори сè уште

одбегнуваат во договор со социјалните партнери да утврдуваат пресметковна вредност за коефициент 1,00 и се повикуваат на обврската да не исплатуваат пониска основна плата од утврдената со закон. Ова не е случај во општествата каде што колективното договарање е институционализирано и прифатено како единствен начин на регулирање на индустриските односи.

Според ОКД, распоредувањето на работите во поодделни групи на сложеност се врши со самиот колективен договор на ниво на работодавач (што работодавачите исто така ретко прифаќаат) или, пак, со акт на работодавачот (што е многу почест случај, односно работодавачот го задржува правото на распоредување на работните места според степенот на сложеност). Како и да е, коефициентите утврдени со ОКД мора да се земат како минимум стандард.

ОКД дозволува доколку настанат потешкотии во работењето, работодавачот да изготви програма со која се обезбедува надминување на проблемите и да побара **согласност од синдикатот** за утврдување на понизок износ на пресметковната вредност за коефициент 1,00, односно намалување на платите. Намалувањето (**ако за тоа се согласи синдикатот**) може да изнесува до 20% и да трае до 6 месеци. Поголемо намалување би било можно само во случаи предвидени со колективен договор на ниво на дејност. Меѓутоа, во секој случај останува обврската на работодавачот во рок од 6 месеци, по надминување на потешкотиите, на работниците да им исплати разлика меѓу пресметковната вредност за 1,00 коефициент за најниската група на сложеност за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата.

- Плата за работна успешност

Ова вообичаено се нарекува варијабилен дел на плата, кој зависи од резултатите на работењето на работникот. Критериумите што ги утврдува ОКД се општи: домаќински однос; обем и квалитет на работата; креативност и инвентивност; остварена продуктивност, економичност; заштеди во процесот на работењето; ефикасност во користењето на средствата за работа и работното време и сл. Притоа, работната успешност може да се мери и проценува за поединци или групи на работници според **однапред утврдени мерила и критериуми** со кои работникот се запознава пред да почне да работи. Ова е важно да се нагласи бидејќи не е дозволено работодавачот

критериумите да ги менува произволно. На пример, ако е утврдено дека работниците ќе добијат xx% на плата за остварени xxx тони производство, тогаш работодавачот не може да го промени критериумот кога ќе се оствари производството.

Платата за работна успешност треба да претставува дополнителна стимулација за подобро ангажирање и оптимални напори на работникот. Работодавачите најчесто сакаат да го задржат како дискреционо право исплаќањето на платата за работна успешност, особено во одлучувањето како и колку ќе исплатат. Но, ако е целта да се стимулираат подобри резултати во работењето на секој работник, мора да се погрижат да ја задржат објективноста во тој процес.

- Додатоци на плата

Додатоците на плата се дополнителни плаќања на коишто има право работникот во зависност од: **условите за работа**, работното време, должината на работниот стаж итн.

Врз основа на тежината на условите за работа, основната плата на работникот се зголемува кога тој работи во услови потешки од нормалните за определено работно место. Ова особено се однесува на:

- *Работни задачи во чие извршување работникот е изложен на неповолни влијанија на околината (чад, саѓи, топол пепел, прашина, влага, високи,* односно ниски температури, бучава, блескава вештачка светлина, работа во темни простории или во простории со несоодветно обоено светло);

- При работни задачи во кои, согласно прописите, работникот употребува заштитни средства, како што се: заштитни чевли, гас-маски, маски против прав, уреди за доведување свеж воздух или други заштитни средства;

- Работи при кои работникот е изложен на посебни опасности (пожар, вода, експлозија).

Со колективен договор на ниво на гранка, односно на ниво на работодавач, се утврдуваат условите за работа потешки од нормалните за одделни работни места и износот на зголемувањето на платата. Тој износ не зависи од висината на поединечната плата, туку се утврдува во

единствен износ за сите работници што работат во конкретни потешки услови за работа. Со колективен договор на ниво на работодавач се вреднуваат потешките услови за работа од нормалните за одделни работни места со методологија што заеднички ја утврдуваат потписниците на договорот.

Јасно е дека за да се добие додаток на плата врз основа на услови за работа потешки од нормалните, предуслов е овој додаток и условите да бидат разработени во колективен договор. А колективниот договор е акт на синдикатот и работодавачот, што значи дека организирањето во синдикати за работниците е потреба, но тие (свесно или несвесно) не ја задоволуваат со пристапување кон синдикатите, туку остануваат неорганизирани на своја сопствена штета. Од друга страна, сите овие придобивки се изборени од страна на синдикатите и тие не се остваруваат сами од себе. Никој нема доброволно ништо да ви даде ако не е присилен на тоа. Затоа на сите работници треба да им биде јасно дека секое влијание врз нив да не се зачленуваат во синдикати е заради интерес на работодавачот, а спротивно на нивните сопствени интереси.

Врз основа на **работното време**, работникот има право на додаток на плата по час најмалку:

- За прекувремена работа, 35%
- За работа ноќе, 35%
- За работа во три смени 5%
- За работа во ден на неделен одмор 50%
- За работа на празник 150%

Овие додатоци се пресметуваат така што основната плата се дели со бројот на работните часови во месецот, па тој износ (плата по час) се зголемува со определениот процент за часовите поминати во прекувремена или ноќна работа. За работа во ден на неделен одмор се добива плата за извршената работа во тој ден кога требало да одмарате, зголемена за 50% или вкупно 1,5 дневници. За работа на ден на празник или неработен ден според Законот, се добива надомест на плата за тој ден, плус плата за извршената работа зголемена за 50%, или сè вкупно 2,5 дневници. Зголемувањето од 5% се додава на основната плата на работниците кои се менуваат во 3 смени во своето работење.

ЗАПОМНЕТЕ, за прекувремена работа се добива зголемена плата (како и за работа ноќе, во ден на неделен одмор или на празник). Но, ако во вашето претпријатие од кои било причини не се исплаќа

додаток за прекувремена работа, туку се даваат слободни денови, тогаш за секој час прекувремена работа ви следуваат најмалку 1,35 часови слободно, односно за 8 часа прекувремена работа имате право на 11 часа слободно време.

Врз основа на **работниот стаж**, за секоја година работа имате право на зголемување на платата за 0,5%. Горна граница не е определена.

ПРАКТИЧЕН ПРИМЕР: Ако се земе предвид сето погоре кажано, за работно место за коешто се плаќа минимална нето-плата од 12.169 денари, на кое работи лице со 15 години работен стаж, на пример, а во текот на месецот има одработено 16 часа прекувремена работа, нето-платата за тој месец ќе изнесува:

12.169 основна плата; 913 денари додаток за минат труд (12.169X7,5%, односно за 15 години по 0,5%);

1.565 денари за прекувремената работа (12.169 денари поделено на работните часови во месецот, потоа резултатот се множи со 16, па со 1,35) ако месецот има 168 работни часови.

Кога ќе се соберат сите овие износи, се добива вкупната **нето-плата од 14.647** денари.

Овој износ ќе биде уште поголем ако работното место има додаток за услови за работа потешки од нормалните, на пример, или имало работа на празник итн...

Важно е да се прави разлика меѓу основната плата и платата што се прима. Не е дозволено вкупната плата да биде во износ на минималната по закон.

- Надоместоци на плата

Во сите случаи кога работникот не работи, а има право на плаќање согласно Законот и колективниот договор, тој добива надомест на плата.

Согласно ОКД, работникот добива надомест на плата за:

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

- од работа слободни денови,
- дообразование, стручно оспособување, преквалификација, доквалифи-кација согласно потребите на работодавачот,
- синдикално образование, во договор со работодавачот,
- време на отказен рок,
- други случаи утврдени со закон и колективен договор на ниво на гранка или работодавач.

Во сите овие случаи, надоместокот на плата се пресметува согласно **висината на просечната плата на работникот од последните 12 месеци**. Тоа значи дека работодавачот мора да ја пресметува просечната плата на работникот што ја примал во последните 12 месеци за да може да се утврди висината на просечни примања по час, па согласно тоа да се исплати надоместот на платата. Во просечната плата буквално **влегува целиот износ на платата што ја примал работникот**, без оглед дали е тоа за прекувремена, ноќна работа, повисоки износи на плата за работна успешност или што било. **Погрешно е да се исплаќа надомест на плата само врз основа на висината на основната плата**.

Ако се работи за нов работник, кој во претходните 12 месеци не примал плата, тогаш му припаѓа надомест на плата во висина на најниската плата.

Работникот има право на надомест на плата во висина на неговата просечна плата за време на годишниот одмор, вонреден одмор, празници и неработни денови, слободни денови, дообразование, преквалификација, доквалификација, синдикално образование и отказен рок. Намалување на платата е регулирано за следните случаи:

- боледување: до 15 дена се добива 70% од основицата, а над 15 дена (за сите денови) се добива 90% од основицата, додека ако е последица на повреда при работа или професионално заболување, се добива 100% од основицата, односно надомест на платата без намалување;

- за време на прекин на работа од причини на страна на работодавачот се добива 70% од платата за период до 3 месеци во текот на годината;

- за време на штрајк кој е организиран заради повредени права на

работниците утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување, и тоа: за три неисплатени плати, неплатени придонеси и надоместоци, непотпишување колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот мора да исплати надомест на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни дена.

За остварување на правото на надомест на плата најважно е да се провери дали се почитува законската и одредбата од ОКД за основицата за исплата на надоместокот. Таа мора да се формира врз основа на просечната (вкупна, ненамалена за кредити и други одбитоци) плата што ја примил работникот во претходните 12 месеци.

- Надомест на трошоци поврзани со работата

Со ОКД е регулирано дека секој вработен во приватниот сектор од областа на стопанството има право на надоместување на одредени трошоци поврзани со работата. Во врска со тоа, работникот има право на следните надоместувања:

1. **Дневници за службен пат**. Ако сте упатени на службен пат во земјата и службениот пат трае повеќе од 12 часа, имате право на дневница во висина од 8% од просечната плата во државата. Ако службениот пат трае над 8, до 12 часа, тогаш имате право на половина дневница (половина од износот). Ако, пак сте упатени на службен пат во странство, важат други правила, а износите на дневниците се предвидени по одделни држави или одделни градови, со Уредба на Владата на РМ.

2. **Теренски додаток**. Ако сте упатени на работа на терен, тогаш имате право на теренски додаток во зависност од условите за работа на теренот (дали е обезбедено сместување, исхрана, или двете). Во ОКД не е дефиниран износ, туку тој треба да се дефинира во колективен договор на ниво на работодавач. Вообичаен износ беше 75% од износот на дневницата, ако не е обезбедено ниту исхрана, ниту сместување.

3. **Надомест за одвоен живот** од семејството. Ако сте упатени на работа надвор од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојано живеалиште, имате право на надомест за одвоен живот од семејството во висина од 60% од просечната плата во државата.

4. Ако ви е наложено користење **сопствен автомобил за службени цели**, тогаш имате право на надомест на трошоците во висна од 30% од цената на литар гориво по изминат километар.

5. Ако ви е наложено да се преселите од едно место во друго заради потребите на работодавачот, тогаш треба да ви се надоместат целокупните **трошоци за селидба**.

6. Работникот има право на **регрес за годишен одмор во висина најмалку од 40%** од просечната плата во државата. Најправилно е висината на регресот да се утврди во колективен договор на ниво на работодавач, затоа ОКД го предвидел само минимумот. Можно е регресот да се исплати во висина пониска од овој минимум само во случај на потешкотии во работењето и неповолна економско-финансиска состојба на работодавачот, но за такво нешто мора да има консултација со синдикатот на ниво на гранка, писмена согласност од синдикалната организација, а ако нема синдикална организација кај работодавачот, тогаш согласност мора да потпише избран претставник на работниците. Максималниот износ на регресот не е ограничен, тој се исплаќа еднаш годишно во ист износ за сите вработени.

7. Во **случај на смрт** на работникот, на неговото семејство се исплаќа износ од **три просечни плати на државата**. Во случај на смрт на брачен другар, дете или родител што живее во иста семејна заедница на работникот му се исплаќа износ од **две просечни плати**.

8. За работа најмалку од 10 години кај ист работодавач, работникот има право на **јубилејна награда во износ од една просечна плата**.

9. При заминување во пензија, работникот има право на испратнина во износ од **најмалку две просечни плати**.

10. Организирана исхрана и организиран превоз се опција (можност). Ако се организира исхраната, признаен трошок за работодавачот е 20% од просечната плата по вработен.

11. Работникот има право на надомест ако придонел во **создавање иновација**, рационализација и други видови творештва за потребите на работодавачот, но тој надомест треба да се договори меѓу работникот и работодавачот.

12. Ако работникот е на **боледување подолго од 6 месеци** поради повреда на работа или професионално заболување, тогаш има право на додаток во висина од **една просечна плата** во државата.

13. Правото на надомест заради потешки **последици од елементарни непогоди** врз домот на работникот и правото на **новогодишен надоместок** се опција, односно ОКД вели дека работодавачот **може** да ги исплаќа (не е обврзан).

Во колективен договор на гранка или на работодавач можат да бидат предвидени и други видови надоместувања на трошоци поврзани со работата на кои би имал право работникот.

Надоместоците од точка 1, 2 и 3 меѓусебно се исклучуваат (на пр.: ако добивате дневница, немате право на теренски додаток).

За надоместоците од точка 7, 8, 12 и 13 **работникот треба да поднесе писмено барање до службите на работодавачот**.

Дел од наведените надоместоци се признати во смисла на даночни обврски, односно не се плаќа персонален данок за надоместоците под точка 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 (за минимумот), 12 и 13. За регресот за годишен одмор, за јубилејната награда и испратнина повисока од две просечни плати (на третата плата) се плаќа персонален данок, па треба да се внимава на тоа кога се договара износот.

За износ на просечна плата во државата се зема објавената од Државниот завод за статистика просечна нето-плата исплатена во државата во претходните три месеци.

- Работно време, паузи и одмори

ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството упатува повеќе работи да се регулираат во пониските колективни договори на ниво на гранка, односно работодавач. Ова е поради специфичноста на одредени прашања кои не се однесуваат на целиот сектор, ниту, пак, на сите работодавачи во гранката. Тоа се убави можности, но во пракса малку искористени.

На пример, во врска со работното време, ОКД упатува дека со колективен договор на ниво на работодавач треба да се утврдат исклучително тешките услови за работните места според кои работното време пократко од 40 часа неделно, но не пократко од 36 часа, ќе се смета за полно работно време. За работните места со зголемена опасност или здравствени оштетувања работното време може да се договори и пократко од 36 часа неделно, а да се смета за полно работно време. Овие можности не се искористени во постојните колективни договори на ниво на работодавач.

Исто така, ОКД упатува со пониските колективни договори да се прецизираат случаите во кои работникот е должен да работи подолго од полното работно време (прекувремена работа), што укажува на фактот дека работникот не би бил секогаш должен да работи прекувремено ако прецизно се утврдени задолжителните случаи. Во пракса секогаш се додава одредбата: и во други случаи на барање на работодавачот, со што на извесен начин се анулираат, односно релативизираат ограничувачките одредби од ЗРО, кој со повеќе дестимулирачки мерки сака да влијае за намалување на прекувремената работа, односно зголемување на бројот на вработени.

Не се ретки случаите кога работникот работи подолго од полното работно време (прекувремено), повеќе од дозволеното со закон (8 часа неделно, односно 190 часа годишно). Во вакви случаи, работодавачот најчесто не ги ни прикажува часовите над законските ограничувања, но воедно не исплаќа додаток на плата за сите прекувремени часови. Вакво нешто не смее да се дозволува. Ако работникот е заинтересиран да заработи повеќе и од тие причини не се спротивставува на кршењето на законот за должината на прекувремената работа, тогаш секако мора да се спротивстави на недобивањето додаток на плата за сите часови на прекувремена работа.

- Годишен одмор

ОКД ги дава критериумите според кои треба да се определува должината на годишниот одмор за работникот. Законскиот минимум од 20 работни дена за годишен одмор се зголемува до 26 работни дена врз основа на:

- Времето поминато во работен однос
- Сложеноста на работното место
- Условите за работа
- Здравствената состојба на работникот
- Работник помлад од 18 години.

Овие критериуми не се квантифицирани во ОКД, така што колективните договори на пониско ниво треба да кажат по колку дена за годишен одмор се добива врз основа на секој критериум (на пр.: за секои 5 години во работен однос уште еден ден; или за работа во потешки услови, како влага, прашина, вибрации и слично – уште два дена итн.)

Според ОКД, должината на годишниот одмор по сите основи може да изнесува 26 дена, освен за работниците кои добиваат дополнителни денови врз основа на критериумот здравствена состојба и за работниците помлади од 18 години, за кои годишниот одмор може да трае подолго од 26 работни дена.

Да потсетиме, подолг одмор (уште три дена) согласно ЗРО добиваат повозрасните работници (жени со навршени 57 и мажи со навршени 59 години возраст), како и работници со телесно оштетување над 60% и оние кои чуваат дете со телесна или психичка попреченост. Во годишен одмор не се сметаат саботи, недели, денови на празници или неработни денови според закон, како ни денови на боледување доколку има потреба за такво нешто во текот на користењето на годишен одмор.

- Платен одмор

Освен годишниот, работникот има право и на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 дена во текот на годината. Тие околности се:

- Склучување брак: имате право на 3 дена.

- Склучување брак на ваше дете: имате право на 2 дена.
- За раѓање или посвојување дете: таткото има право на 2 дена.
- За смрт на сопружник или дете: имате право на 5 дена.
- За смрт на родител, брат, сестра, родител на сопружник: имате право на 2 дена.
- За смрт на баба/дедо: имате право на 1 ден.
- За полагање стручен испит за потребите на работодавачот: имате право на три дена.
- Заради елементарна непогода: имате право на 9 дена (или повеќе), доколку е прогласена вонредна или кризна состојба во подрачјето каде што живеете.

За овие околности, платениот одмор се користи во деновите кога работникот има потреба (кога настанува околноста), без оглед на потребите на процесот на работата.

Работникот има право и на неплатен одмор, за период до 3 месеци, особено заради:

- Нега на член на семејство
- Изградба или поправка на куќа
- Лекување на своја сметка
- Учество на конгреси, конференции, спортски приредби итн.

За ова отсуство работникот поднесува барање, но работодавачот ќе одлучи дали ќе го одобри или не, без оглед на тоа што за отсуството нема да плаќа ни плата, ниту придонеси.

1.2.2. Поповолни одредби во пониски колективни договори

Колку е пониско нивото на колективно договарање, толку поповолни права можат да се утврдат за работникот. Со колективните договори на ниво на работодавач можат да се утврдат најповолни права и услови. Колективните договори на ниво на гранка се задолжителни само за работодавачите кои се членови на здружението на

работодавачи што го потпишало гранскиот договор, додека колективните договори на ниво на работодавач важат за сите работници кај работодавачот.

Колективниот договор го склучуваат репрезентативен синдикат и овластените лица кај работодавачот (директор). Доколку нема организирани работници кај работодавачот, односно не постои синдикална организација, тогаш не може да се склучи колективен договор. Постоењето на таков акт е од најголем интерес за работниците, затоа тие треба да се организираат, на таков начин може најдобро да се дојде до подобрување и остварување на правата.

Поради тоа што степенот на организираност е низок, како и поради тоа што сите работодавачи не се заинтересирани да членуваат во организации на работодавачи, бројот на колективни договори на ниво на гранка, па и на ниво на работодавач не е голем.

Сепак, во постојните колективни договори на ниво на работодавач се утврдени добри придобивки за работниците, како на пример:

- Договарање за покачувања на платите за секоја година, и тоа најмалку за порастот на трошоците за живот.

- Повисоки износи на додатоци за прекувремена и ноќна работа.

- Повисоки износи на регрес за годишен одмор (до износот на просечната плата во државата).

- Додатоци на плата за работа во услови потешки од нормалните.

- Побрзо стекнување повеќе денови годишен одмор.

- Повеќе основи за платен вонреден одмор итн.

1.3. Договор за вработување

Договорот за вработување е многу важен документ без кој не се започнува работа кај работодавачот. Значи, секој што се пријавил за вработување и работодавачот оценил дека тој/таа е најдобриот кандидат, мора да потпише договор за вработување, па потоа да почне да работи од договорениот датум. Во договорот за вработување се напишани сите основни права и обврски на вработениот, кои најдобро е детално да се проучат пред да се потпише. **Работникот мора да добие примерок од договорот за вработување по потпишувањето**.

Зошто е важно добро да се проучи содржината на договорот за вработување? Пред сè, затоа што во него се пропишани најважните детали во врска со правата и обврските од работниот однос: дали се вработувате на одредено или неодредено време; за колкава основна плата; какви надоместоци и додатоци на плата ви припаѓаат; колкав годишен одмор; дали работното место произведува ризик по безбедноста и здравјето и многу други важни прашања. Затоа никогаш не треба да се потпише овој документ без да се прочита, да се разјаснат евентуалните нејаснотии и да се прифатат условите што ги нуди работодавачот, или да се побара некаква корекција. На крајот, кога ќе се потпише документот, тогаш мора да се добие примерок од него и внимателно да се чува во личната архива.

ЗРО пропишува што најмалку мора да содржи договорот за вработување. Од содржината станува јасно колкава е важноста на овој документ. Значи, договорот за вработување мора да содржи:

1) Податоци за договорните страни (адреси, седиште);

2) Датум за стапување на работа;

3) Назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која се склучува договор со краток опис на работите кои ќе се вршат;

4) Одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни

квалификации или познавања или посебен медицински надзор во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

5) Место на вршење на работата (ако не е наведено, се смета седиштето на работодавачот);

6) Времетраење на работниот однос, кога се склучува договор на определено време;

7) Одредба за тоа дали работниот однос е со полно или со пократко од полното работно време;

8) Одредба за дневното или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

9) Висина на основната плата изразена во паричен износ која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договор за вработување;

10) Одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;

11) Одредба за годишниот одмор и начинот на определување на годишниот одмор;

12) Наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите за работа на работникот.

Исто така, ЗРО пропишува дека во договорот за вработување за одделни прашања, двете страни треба да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот каде што е соодветно. Тоа значи дека, со оглед на тоа што Општиот колективен договор за приватниот сектор е задолжителен за сите работодавачи од приватниот сектор, договорот за вработување во тој сектор треба да се повикува на овој документ. Доколку, пак, е потпишан колективен договор кај

работодавачот, тогаш договорот за вработување задолжително треба да се повикува и на него. Во делот на условите за откажување на договорот, треба да се повика на Правилата за ред и дисциплина кај работодавачот, на пример, итн.

Доколку сте склучиле договор за вработување на определено време, треба да знаете дека работниот однос ќе ви заврши со истекот на рокот доколку договорот не се продолжи со анекс или не се потпише нов договор. Според регулативата која во моментов е на сила, работникот може да работи со договор на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин, кај ист работодавач до пет години. Продолжување на договорот понатаму по истекот на петте години повлекува негова трансформација во договор на неопределено време (освен кај договори за сезонска работа). Се очекува овој рок да биде скратен со носење на нов ЗРО.

Без оглед дали имате договор за вработување на определено или на неопределено време, измени можат да предложат и работникот и работодавачот. Измените се вршат со потпишување на анекс кон договорот. Анексот се склучува во иста форма како и договорот, но важно е да се знае дека измените може да се извршат само ако се прифатени од двете страни. Тоа значи дека ако работникот, на пример, не ја прифаќа предложената измена, тогаш нема да го потпише анексот и ќе остане на важност потпишаниот договор. Доколку, пак, со анексот се уредуваат подобри права или услови за работа за работникот, тогаш анексот ќе биде прифатен од работникот. И обратно, можеби работникот ќе побара промена на договорот (на пр.: повисока основна плата или подолг годишен одмор), што работодавачот не ја прифаќа, па повторно ќе остане на сила постојниот договор.

Меѓутоа, Законот овозможува работодавачот да понуди нов, променет договор пред отказ, што е поинаква ситуација. Ваква мерка е предвидена како замена за отказот и можност да се продолжи работниот однос. Законот предвидел дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување и во исто време да понуди нов, променет договор, практично за друго работно место и под други услови. Тоа би се однесувало на ситуација кога, на пример, се затвора едно работно место или цела единица, или е намален обемот на работа, така што работникот треба да биде прогласен за вишок и да добие отказ. Но, работодавачот не сака да го изгуби работникот, па му предлага да остане на работа на друго работно место, што значи потреба од

потпишување нов, променет договор. Работникот треба да се изјасни дали го прифаќа новиот променет договор **во рок од 15 дена**. Тоа значи дека работникот има време да размисли и да се консултира за понудата пред да ја прифати или одбие.

2. ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ КАКО ВРАБОТЕН

Ако сте вработен, мора да имате примерок од договорот за вработување. За жал, премногу често работникот не обрнува внимание на содржината на договорот пред да го потпише. Не се ретки случаите кога работникот не добива примерок од потпишаниот договор. Тоа не е законски. Затоа, најдете си го договорот што сте го потпишале и уште еднаш внимателно прочитајте го.

Читајќи ја содржината на договорот, споредете со наведените законски одредби што мора да содржи тој и ќе видите дали е во целост испочитуван Законот. Видете дали воопшто се спомнува Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа за стопанството. Не заборавајте дека ОКД го регулира минимумот кој е задолжителен за сите работодавачи во приватниот сектор.

Во врска со содржината на договорот, особено е важно да проверите:

- **Каква е содржината во врска со точка 3)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **назив на работно место и краток опис на работата** (види стр. 39-40).
  Во вашиот договор мора да се наведени податоците за **видот на работата** што ќе ја вршите и **краток опис за неа**. Во најголем број случаи во договорите, освен податоците и описот на работите што ќе ги вршите и за кои се склучува договорот, се додава одредба дека работникот е должен да извршува и други работи кои не се наведени во договорот, а се во рамките на неговата стручна подготовка, знаења и вештини. Тоа е широка и непрецизна одредба која остава простор буквално да ви се нареди да работите многу други работи, иако сте склучиле договор за одредено работно место. Овде најчесто се занемарува строгата регулатива во врска со безбедноста и здравјето при работа и неопходноста работникот да биде обучен за одредени процедури, особено за работни места со зголемен ризик по безбедноста и здравјето. Има примери кога од вас се бара дури да потпишете изјава дека сте биле обучени, иако немало никаква обука. Голема грешка е да потпишете

таква изјава не размислувајќи на последиците.

ЗАПОМНЕТЕ: со ОКД е дефинирано дека работникот е должен да работи работи кои не се предвидени во договорот за вработување само ако се во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на акт на работодавачот (писмен документ: одлука, наредба, решение и сл.) и само во одредени околности, кои се наведени во ОКД, додека траат тие околности, **но не подолго од два месеци, односно една година кога се работи за замена на работник кој е на подолготрајно боледување**.

СОВЕТ: доколку вашата ситуација не соодветствува со погоре кажаното, треба да побарате заштита на своите права. Најпрво, ставете на знаење на службите кај работодавачот дека барате да се постапи законски во вашиот случај. Ако нема разбирање или се игнорира вашето барање, обратете се до синдикатот (доколку сте член на синдикат) или во Државниот инспекторат за труд и побарајте заштита на вашите права.

- **Каква е содржината во врска со точка 4)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **обврски за информирање за ризични работни места**.

  Треба да знаете дека работодавачот е обврзан да изврши процена на ризик за сите работни места и работникот мора да биде запознаен со ризиците кои постојат за неговото, како и за другите ризични работни места. Работодавачот е должен да врши редовна обука на вработените поврзана со безбедноста и здравјето при работа и да врши превентивни здравствени прегледи најмалку на секои 24 месеци (за одредени работи и работни места и почесто). Кај работодавачот мора да има посебно обучени работници за давање прва помош и за постапување во случај на пожар и при потреба за евакуација. Исто така, кај работодавачот со над 10 вработени мора да има избрани претставници на вработените за безбедност и здравје при работа. Ова се обврски пропишани со Законот за безбедност и здравје при работа.

ЗАПОМНЕТЕ: безбедноста и здравјето при работа се сериозно прашање кое не смее да се игнорира. Законите се многу строги во врска со тоа и не **дозволуваат** импровизации. Затоа и вие како вработен сфатете го овој дел сериозно и информирајте се подобро дали и како се исполнуваат законските обврски во вашето претпријатие. Ако е потребно, побарајте стручна помош. Во државниот инспекторат за труд постои посебен оддел кој работи по прашањата за безбедност и здравје при работа.

- **Каква е содржината во врска со точка 5)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **место на вршење на работите**.

  Ова е особено важно во случаи кога поради природата на работата знаете или очекувате дека ќе работите на различни места, на терен или можеби и во странство. Тогаш би требало во делот на надоместоците би морало да се спомнати теренскиот додаток, условите за работа на терен, во странство итн.

- **Каква е содржината во врска со точка 6)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **времетраење на договорот**.
  Рековме дека договорот се склучува на определено или неопределено време. Ако се работи за договор на определено време, важно е да знаете за кој рок сте вработени. Договорот истекува со истекот на тој рок, а доколку имаат намера тој да го продолжат, треба да ви дадат на знаење пред истекот и да ви понудат потпишување анекс на договорот. Во секој случај, мора да има писмен документ – анекс или нов договор. Во спротивно, договорот истекол и доколку не сте потпишале анекс, а останувате на работа, тоа не е во согласност со Законот. Договорот не се продолжува по автоматизам.
  Ако, пак, сте вработен со договор на определено време подолго од 5 години кај ист работодавач, тогаш побарајте договор на неопределено време. Доколку не го добиете, побарајте заштита од Државниот инспекторат за труд.

- **Каква е содржината во врска со точка 7)** од законските

одредби што мора да ги содржи договорот: **за полно или пократко од полното работно време**.
Внимавајте на оваа одредба, не се доведувајте во ситуација да склучите договор за пократко од полното, а да работите полно работно време или уште подолго. Бидете свесни дека придонеси ви се плаќаат за она време за кое сте склучиле договор На пример: ако имате договор за половина работно време, односно 20 часа неделно, тоа значи дека плата и придонеси ви се пресметуваат согласно тоа и во системот за осигурување фигурирате со половина плата. Ако вие во пракса работите полно работно време, значи дека работодавачот ви исплаќа пола плата на рака и го крши законот по повеќе основи, а вам ви се одразува на пензиската основица. Затоа, побарајте заштита на своите права навреме.

- **Каква е содржината во врска со точка 8)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **работно време и неговото распоредување**.
Во договорот мора да имате наведено дали од вас се очекува да работите во смени, ноќе, дали ќе имате дежурства или поделено работно време итн. Ако спаѓате во повозрасни работници (жена со навршени 57 и маж со навршени 59 години), мајка со дете до тригодишна возраст или родител на дете до седумгодишна возраст, или родител на дете со душевен или телесен недостаток, тогаш е потребна ваша писмена согласност за ноќна или прекувремена работа. Ако сте бремена работничка или мајка со дете до едногодишна возраст, не смеете да работите ниту ноќе, ниту прекувремено.

- **Каква е содржината во врска со точка 9)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **одредба за основната плата**.
Во договорот задолжително се наведува висината на **основната плата**. Меѓутоа, мора да биде јасно дека доколку не е изречно наведено „нето-плата", тогаш знајте дека зборот „плата" изразува бруто износ.
Освен тоа, погледнете дали е споменато како и дали се исплаќа плата за работна успешност. Има многу случаи кога основната плата може да биде само еден дел од вкупните примања што ќе

ги остварите за својата работа. При исплата на плата, мора да добиете писмена пресметка во која се содржани сите елементи на платата: работното место, коефициентот на сложеност или бројот на бодови, вредноста на коефициентот, односно бодот, одработените часови и нивната структура (часови во редовна, ноќна, прекувремена, празнична или работа во ден на неделен одмор), пресметката согласно таа структура, додатокот за минат труд, износот на придонесите и персоналниот данок, износот на одбитоците (ако имате такви) и остатокот што ви се префрла на сметка како нето-плата.

ЗАПОМНЕТЕ: Во договорот за вработување е дадена вашата основна плата во бруто-износ. Но основната плата не е вкупниот износ на вашата заработка. Тоа не е дури ни најмалиот износ што вие ќе го примите на крајот на месецот (освен ако сте почетник/приправник), бидејќи на него мора да се додаде најмалку додатокот за работен стаж.

- **Каква е содржината во врска со точка 10)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **надоместоци на кои имате право**.
Минимум од надоместоците и додатоците на коишто имате право доколку сте вработени во приватен сектор се содржани во Општиот колективен договор (страна 21 до 33). За жал, нема општ колективен договор за јавниот сектор, а многу прашања од оваа област се регулирани во различни закони (на пр.: Закон за административни службеници, Закон за Министерство за внатрешни работи, Закон за платите... итн.), па треба да се бара регулативата за конкретно работно место. Освен тоа, без ОКД, во јавниот сектор не може да се добијат сите надоместоци кои се договорени за приватниот сектор.

ЗАПОМНЕТЕ: Сите имаат право на додаток за минат труд од 0,5% за секоја година работен стаж (без оглед кај кој работодавач е остварен). За работа ноќе, преку полното работно време, за работа во смени, за работа во потешки услови од нормалните имате право на додатоци, како и за сите останати случаи на додатоци и надомест на трошоци поврзани со работа регулирани во Општиот и другите колективни договори.

Додатоците секогаш се пресметуваат на основната плата. Надомест на плата примате за време на годишен одмор, боледување, празници, други случаи на оправдани отсуства. За пресметка на надомест на платата треба да се земе просекот на вкупната плата што сте ја остварувале во претходните 12 месеци.

СОВЕТ: Ако сметате дека работодавачот не постапува согласно опишаното, побарајте објаснување кај службите во врска со правото за кое сметате дека ви е ускратено. За да добиете надомест на трошоци поврзани со работата и други надоместоци договорени во ОКД за коишто сметате дека имате право (на пр.: за јубилејна награда, помош во случај на смрт во семејството или надомест за одвоен живот од семејството итн.), доставете писмено барање за исплата до архивата кај работодавачот. Ако ве одбијат или не ви одговорат, побарајте помош во синдикатот, кај трудовата инспекција или консултирајте адвокат.

- **Каква е содржината во врска со точка 11)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **годишен одмор**.
Во вашиот договор за вработување мора да е наведено на колку дена годишен одмор имате право, како и по кои основи, кога и како тоа право се зголемува.

ЗАПОМНЕТЕ: Годишниот одмор трае од 20 до 26 работни дена, зависно од должината на работниот стаж, сложеноста на работата, тежината на условите за работа итн. За помлади од 18 години и повозрасни од 57/59 години може да трае и повеќе. Правото на годишен одмор се утврдува во **решение за годишен одмор** и такво мора да добиете за секоја календарска година. Во решението мора да има правна поука: ако не се согласувате со изнесеното во него, во кој рок и до кого треба да доставите приговор. Незаконски е ако ви утврдат помал годишен одмор или ако сте принудени да се откажете од годишниот одмор. Можете да го користите во повеќе делови, од кои еден дел мора да трае најмалку две работни седмици. Ако не сте го искористиле до крајот на годината, имате право да го користите до 30 јуни наредната година. За периодот на користење мора да се договорите со работодавачот, но два дена

од годишниот одмор можете да користите тогаш кога вам ви е потребно.

- **Каква е содржината во врска со точка 12)** од законските одредби што мора да ги содржи договорот: **акти на работодавачот**.
Вие треба да бидете запознаени со актите кај работодавачот, особено дали има **колективен договор** на ниво на работодавач, какви се **Правилата за ред и дисциплина, Изјавата за безбедност** и други релевантни акти. Законска обврска е да ве запознаат со тоа, а на кои сè релевантни акти се повикува договорот за вработување, треба да биде јасно изразено во неговата содржина.

ЗАПОМНЕТЕ: Од ваш интерес е да се запознаете со актите на работодавачот и да бидете заинтересирани за обемот на вашите права, од каде произлегуваат, но и какви се вашите обврски и какви евентуални забрани постојат. Доколку нешто не сте во состојба да разберете или не ви е јасно, прашајте на време во службите, а ако треба и кај синдикатите или во трудовата инспекција.

- **Одредбата за конкурентска забрана** не е задолжителна според Законот, но во најчест случај постои во договорот за вработување, особено во новоизградените фабрики во индустриските зони. Доколку во вашиот договор има ваква одредба, внимателно прочитајте ја, зошто може да значи дека:

- Ако давате отказ, мора да побарате согласност од работодавачот за следното вработување за да не ја активира конкурентската клаузула.
- По одредени услови, при отказ од ваша страна, може да имате финансиски последици (да се бара отштета).

- Има наведен период во кој работодавачот се обврзува да ви исплаќа надоместок (на пример: 3 месеци по 50% од вашата последна плата), но вие не смеете да се вработите во фабрика

со слична дејност во наредните две години.

ЗАПОМНЕТЕ: Според ЗРО, конкурентската клаузула не може да ја попречува вашата можност за ново вработување. Доколку е предвидено работодавачот да ви исплаќа одреден надоместок, тогаш забраната за вработување може да трае само додека примате надоместок. Освен тоа, конкурентска клаузула се воведува за да се спречи **знаењата и вештините** што сте ги стекнале кај еден работодавач да не ги пренесувате кај друг. Но токму тоа е најтешко да се докаже: кои точно знаења и вештини сте ги стекнале токму кај тој работодавач. Затоа, ако настане ситуација да не сте сигурни како да постапите поради таква клаузула во вашиот договор за вработување, консултирајте се со правни експерти.

- **Неколку корисни совети**

Работните односи се област во која многу често се случува непочитување на законските одредби, игнорирање на одредбите од колективните договори или неисполнување на обврските од договорот за вработување. На една страна, многу вработени не се свесни дека се случува такво нешто бидејќи не ги познаваат целосно своите права. Од друга страна, во многу случаи и кога се свесни што се случува, вработените не се охрабруваат да пријават незаконитост и да побараат заштита на своите права. Сепак, добро е најпрво да знаете, а потоа полесно ќе одлучите како ќе постапите.

- **Анекс кон договорот за вработување**: мора да се понуди во писмена форма. Но не мора да го потпишете веднаш, имате право да размислите за понуденото и да одлучите дали ќе го потпишете. Имате право да го земете со себе и да консултирате некој друг во врска со содржината. Ако не ви одговара, не мора да го прифатите, **но знајте дека со тоа не ви следува автоматски отказ**. Можно е неприфаќањето на анексот кон договорот да повлече предлог на нов, променет договор пред отказ, но не е задолжително. Затоа, не потпишувајте анекс кон својот договор без внимателно да го прочитате; побарајте време за да размислите и да се посоветувате и не се согласувајте со намалување на правата содржани во договорот што го имате. Не

се откажувајте однапред и без борба од своите права.

- **Исплата на дел од платата на рака**: е незаконска работа. Тоа не значи дека ви плаќаат на рака затоа што сте работеле подобро. Тоа значи дека ви се украдени дел од придонесите (помалку платено пензиско осигурување), а од државата е украден дел од данокот што треба да се плати. Тој дел отишол директно во џебот на „газдата". Немојте да се помирувате лесно со таквата состојба колку и да ви е неопходна вашата работа. Побарајте си ги своите права, **пријавувањето во инспекторатот може да биде анонимно**.

- **Враќање на дел од платата**: за жал, има и такви случаи кога „газдата" бара по уплата на платата или регресот за годишен одмор на тековна сметка, сами да си извадите дел од парите од сметка и да му ги вратите. Ова е директна кражба и претставува кривично дело. Најдобро е заедничкото спротивставување, на сите вработени во фирмата заедно. Уплатените пари на ваша сметка се токму тоа што треба да го примите и никој не може да ви го земе назад. Може слободно да поднесете и кривична пријава.

- **Ускратување на право на годишен одмор**: не е редок случај да чуете од некој вработен дека во нивната фирма нема годишен одмор повеќе од 10 дена. Ако до тука ја прочитавте брошурата, веќе научивте дека никој не може да има помалку од 20 дена годишен одмор, освен ако е за прв пат вработен само пред пет-шест месеци. Незаконски е секакво откажување од правото на годишен одмор. Не дозволувајте да ве убедат дека вашето право зависи од волјата на некој друг - ставете на знаење дека си ги знаете своите права. Тоа важи за боледувањето. Ако ви речат дека немате право на боледување, најпрво проверете дали сте воопшто пријавен (осигурен) или работите на црно. **На ниту еден нормално вработен не може да му се ускрати право на боледување**.

- **Непримање писмена пресметка на плата секој месец**: исто така е спротивно на Законот. За тоа не се преговара, мора да ви биде врачена. А кога ќе ја примите пресметката,

внимателно проверете дали ви се евидентирани сите часови (редовни, прекувремени, во ноќна работа итн.) и дали ви се пресметани и вклучени сите додатоци на плата. Ако сметате дека има некоја грешка, побарајте исправка во службите. Ако нешто не ви е јасно, побарајте објаснување. И запомнете: на основната плата се пресметуваат додатоците и износот на основна плата од договорот за вработување не е тоа што треба да го примите. Нека не ве уверуваат дека таму ви е вклучено сè. Законот е јасен во тој поглед, ако не остварувате право на ниту еден друг додаток, секој вработен остварува право на додаток за минат труд, а тој се пресметува на вкупниот работен стаж, без оглед каде сте работеле претходно.

- **Ако сте вработен преку агенција за вработување**, која ве праќа на работа на друго место, на пример во некоја фабрика, знајте дека ги имате истите права како и вработените во фабриката. Тоа значи дека треба да примате плата колку и вработените во фабриката кои работат иста работа како вас и да ги добиете сите додатоци што ги добиваат тие. Прашајте ги колкава им е платата, па споредете. Прашајте дали се синдикално организирани и дали фабриката има колективен договор. Исто така, треба да добивате заштитни средства (ракавици, работно одело, чевли итн.) исто како вработените. Прашајте дали за конкретното работно место се плаќа бенефициран стаж. Не дозволувајте да ве убедуваат дека за вас не важи тоа, напротив. Законот за агенции за привремени вработувања е јасен, за вршење определени работи на едно работно место важат секогаш истите правила како и за вработените на тоа работно место. Затоа, не дозволувајте вашата работа да биде потценета.

3. ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ АКО РАБОТИТЕ ВО НЕКОЈ ОД НОВИТЕ ОБЛИЦИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Ако сте еден од оние кои си нашле ангажман on-line или даваат услуги без да бидат вработени и остварувате добри приходи, можеби моментално сте задоволни и не размислувате за иднината. Но, сепак вреди да се размислува подолгорочно бидејќи животот носи разни ситуации, а и околностите многу брзо се менуваат. Затоа,

3.1. Доколку остварувате приходи во рамките на националниот даночен систем

Тогаш најверојатно остварувате приход од пружање одредени услуги (интелектуални или од друг вид), според авторски или договор за работа (дело), и остварувате приходи кои се регистрирани во даночниот систем и уредно плаќате данок. Според новата даночна регулатива, за приход до 1.080.000 денари годишно (со или без одбитоци, зависно од видот на приходот), оданочени сте по стапка од 10%, а за приходите над тој износ, стапката изнесува 18%.

Значи, вие плаќате данок согласно Законот, можеби приходите ви се многу поголеми отколку да сте вработени за месечна плата, сами одредувате колку и дали ќе работите и располагате со своето време, односно сосема сте задоволни со својот статус. Но, за да остварите здравствено осигурување, мора да се помачите сами да се пријавувате и да плаќате придонес колку што ќе ви одредат, а за пензиско осигурување не ни размислувате бидејќи младоста не сака да размислува за староста, тоа изгледа далечно и нереално.

Но, како ќе изгледаат работите кога ќе основате семејство и станете родител? Што ако и вашиот сопружник нема и не сака формално вработување, а вашето дете мора да добива здравствена заштита од

своето раѓање?

Понекогаш се работи за едноставна математичка пресметка. Консултирајте се со даночни стручњаци и **споредете**: колку данок плаќате како „слободен уметник", а колку би изнесувале вкупните давачки врз основа на даноци и придонеси ако основате сопствена фирма, ако се пријавите како вработен, ако сами си одредите плата (која не мора да биде многу висока), а добивката на крајот и онака ќе биде ваша бидејќи сте „сам свој газда". Не заборавајте, ако сте здравствено и пензиски осигурени, тогаш може да уплаќате дополнително во приватните пензиски фондови и за дополнително здравствено осигурување (за користење на услугите во приватното здравство), а тие износи се ослободени од данок.

Пресметката може да покаже дека втората варијанта ќе ви биде поекономична отколку првата, а за придобивките и да не зборуваме.

3.2. Доколку остварувате приходи во странски банки

Приказната е слична доколку работите на платформа или остварувате приход од каков било облик на ангажман за давање услуги на виртуелни работодавачи, кои ви плаќаат хонорари на сметки што вие ќе ги одредите (во домашни или странски банки). Можеби сметате дека странските банки се најпогодни бидејќи на таков начин вашите приходи не се гледаат никаде и само вие знаете за нив.

Треба да сте свесни дека ваквите облици на вработување толку брзо се шират, што ниту едни даночни власти не остануваат рамнодушни, па ЕУ, на пример, веќе работи на соодветни решенија за нивно своевидно легализирање, што пред сè значи воведување строги даночни правила.

Исто така, треба да сте свесни дека непознавањето и непочитувањето на даночните правила е хендикеп за вас во договарањето на плаќањето за вашите услуги и свесно прифаќање на сопствената експлоатација за сметка на полза во туѓ џеб или туѓ даночен систем. Нашата земја има потпишано договори за одбегнување на двојното оданочување со повеќе земји. Ако според тие договори и

меѓународното право, на пример, данокот се плаќа таму каде што се прави услугата (значи во нашата земја), тоа треба да го знаете и вие и виртуелниот работодавач. Тогаш тој нема да може да ви каже дека ви го намалува хонорарот заради задржување данок, а вие ќе треба да му покажете дека данокот е пријавен тука. За вакви и слични поединости, најдобро е да се консултираат даночни експерти.

Меѓутоа, со пријавувањето на приходот и неговото оданочување во земјата, вие се стекнувате со свои (граѓански) права. Сè друго кажано во претходниот пасус не треба да се повторува. **Размислете за своите најдобри интереси**.

4. ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ АКО БАРАТЕ РАБОТА

Пазарот на трудот во нашата земја е ограничен, помалку се нуди работа отколку што се бара, но исто така за некои занимања полесно се наоѓа работа, а за некои занимања потешко. Во последните години работодавачите постојано се жалат дека нема доволно квалификувани кадри од некои занимања и тешко се наоѓаат работници со квалификации какви што бара процесот на работа. Агенциите за вработување имаат информации кои занимања се бараат, така што размислете дали не е потребно да издвоите неколку месеци за преквалификација која ќе ви донесе добро вработување, отколку да бидете невработен или на црно да работите нешто за коешто исто така не сте биле квалификувани.

Ако сте конкурентни во некое од занимањата кои повеќе се бараат, тогаш вашата позиција не само за вработување туку и за остварување подобри права е многу добра. Затоа, кога барате работа и пред да почнете да разговарате за условите за вработување, прочитајте уште еднаш какви се вашите права од работен однос. Распрашајте се за сите детали и внимателно прочитајте го договорот за вработување што ќе ви се понуди. НЕ ПОТПИШУВАЈТЕ ништо што не сте прочитале и од што нема да ви дадат примерок за вас. Особено прашајте:

- Колкава плата се нуди, како е структурирана и како се добива дел од платата за работна успешност. Ако вас ве прашуваат колкава плата очекувате, немојте сами да ја снижувате вредноста на својот труд. Калкулирајте најмалку согласно минималната плата и вашите квалификации. Најнискиот коефициент за работно место за кое се бара тригодишно средно образование е 1,30; ако се бара четиригодишно средно образование, коефициентот е најмалку 1,50; а за места со високо образование - најмалку 2,30. Дајте на знаење дека ви е јасна категоријата основна плата и разјаснете ги додатоците на плата.

- Какви се можностите за напредување, односно како и кога може

да се очекува зголемување на платата.

- Што точно ќе работите, на какво работно место, дали од вас се очекува да извршувате и други работи и кои би биле тие.

- Каков е распоредот на работното време, какви се смените и слично. Ако е распоредот во петдневна работна недела, дали сабота и недела се сметаат за денови на неделен одмор.

- Колку дена годишен одмор ви следуваат.

- Дали работното место на кое ќе работите е со зголемен ризик по здравјето и безбедноста и дали се плаќа бенефициран стаж.

- Ако склучувате договор на определено време, во кој рок може да очекувате договор на неопределено време доколку бидат задоволни со вашата работа и доколку и вие бидете задоволни, се разбира.

4. ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ АКО БАРАТЕ РАБОТА

Правата од работен однос спаѓаат во категоријата универзални човекови права. Сите треба да бидеме свесни дека тие „не се дадени од Господ", туку се изборени макотрпно низ долготрајна борба на генерации работници организирани во синдикати низ целиот свет. Затоа, правата од работен однос никогаш не смее да се земаат здраво за готово, туку треба да се чуваат, да се негуваат и да се унапредуваат.

Борбата за остварување на правата од работен однос не треба и не може никој да ја води сам. Успехот доаѓа само со единство и организиран настап на сите вработени. Организирањето во синдикати многу ја олеснува работата. Никој друг нема да помогне доколку сами не сакаме да си помогнеме.

Откажувањето од овие права без борба, неостварувањето на со закон загарантираните права денес, значи гарантирана загуба утре. Денес можеби размислувате дека е важно да го задржите или да го добиете работното место по секоја цена, дека е подобро да премолчите и да не побарате некое свое право за да не вознемирите некого. Но тоа значи дека однапред сте се согласиле и вашите деца утре да работат под такви услови, да не прашуваат за своите права и да стравуваат за нивното остварување.

Размислете, периодот на масовни отпуштања од работа заврши. Дојде време кога се бара работник повеќе. Позициите се менуваат. Од сите нас зависи дали ќе дозволиме некој да си поигрува со нашите права очекувајќи дека секако нема да се спротивставуваме.

Но, секогаш мора најнапред добро да ги знаеме своите права. Знаењето е првата алатка која може да помогне во нивното остварување. Целта на оваа брошура е да ве информира и да ве научи.

Корисните линкови каде што може да ја најдете сета регулатива и контакти каде може да се обратите за совет, помош или поплака се во прилог:

На страницата на Министерството за труд и социјална политика www.mtsp.gov.mk/zakoni ќе ги најдете сите закони од областа на работните односи.

На страницата на Државниот инспекторат за труд www.dit.gov.mk може да најдете образец за пријава од познат или од непознат

подносител (анонимно) која веднаш се поднесува од оваа страница. Таму е и бесплатниот телефонски број на којшто може да пријавите работа на црно: 151 31.

На страницата на Сојузот на синдикатите на Македонија www.ssm.org.mk може да го најдете Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, но може да најдете и контакт телефони на кои може да поставите прашање или да побарате совет.