**ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на Законот

Член 1

 (1) Предмет на овој закон е уредувањето на работниот однос и остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите кои произлегуваат од работниот однос и од работата.

 (2) Со овој закон се уредуваат и правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите, односно на нивните организации и претставници, кои имаат колективна природа и кои се остваруваат колективно.

(3) Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договор за вработување.

Цел на законот

Член 2

 (1) Цел на законот е вклучување на работници во работниот процес на договорна основа и обезбедување на слобода и заштита на трудот, праведни и достоинствени услови за работа.

 (2) Работникот не може да се откаже од слободите и правата од ставот (1) на овој член.

Примена на законот

Член 3

(1) Овој закон се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште или престојувалиште во Република Северна Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територијата на Република Северна Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство.

(2) Овој закон се применува и на лицата кои засновале работен однос во органите на државната управа и единиците на локалната самоуправа, во дипломатски и конзуларни претставништва на Република Северна Македонија и во другите државни органи основани согласно Уставот на Република Северна Македонија и со закон, и во институциите кои вршат дејности од областа на образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштитата на детето, спортот, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон, а организирани како агенции, фондови, јавни установи и јавни претпријатија основани од Република Северна Македонија или од општините, од градот Скопје, како и од општините во градот Скопје, доколку со друг закон не е поинаку определено.

 (3) Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу странски работодавач и кај него вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договор за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Северна Македонија, доколку со друг закон или ратификуван меѓународен договор не е определено поинаку.

 (4) За работниците кои се упатени на привремена работа во Република Северна Македонија од страна на странски работодавач врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите од овој и друг закон.

Поим на работен однос

Член 4

 Работен однос е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во работниот процес за плата и континуирано ја извршува работата според упатства и под надзор на работодавачот.

Поим на работник и работодавач

Член 5

 (1) Работник е секое физичко лице кое засновало работен однос со одреден работодавач, заради вршење на одредени работи за плата. За работник се смета и физичко лице кое раководи со одредена деловна или организациска единица кај работодавачот, но нема статус на член на орган на управување (член на извршен одбор на директори, член на управен одбор или управител), во согласност со прописите за трговските друштва или статус на управен или раководен орган определен со посебен закон и е овластено да склучува правни зделки или да носи самостојни кадровски или организациски одлуки.

 (2) Работодавач е правно и физичко лице, кое вработува работници во согласност со овој или друг закон.

 (3) Помал работодавач во смисла на овој закон, е работодавач кој вработува до 10 работници.

Значење на други изрази употребени во овој закон

Член 6

(1)Одделни изрази употребени во овој закон го имаат следново значење:

1. „Работник на неопределно работно време“е лице кое засновало работен однос на неопрелено време со одреден работодавач.

2. „Работник на определено време” е лице кое непосредно засновало работен однос со одреден работодавач, каде што истекот на договорот за вработување е определен со доаѓањето на одреден датум, завршувањето на одредена задача или настапувањето на одреден настан поради кој бил заснован работниот однос;

3. „Работник со неполно работно време” е работник чии работни часови, пресметани на неделна основа или во просек за една година, се пократки во споредба со работните часови од полното работно време, согласно со овој закон.

4. „Испратен работник“ е работник кој е во работен однос кај работодавач во Република Северна Македонија, а кој на ограничено време, работи надвор од територијата на Република Северна Македонија.

5. „Работно време“е времето во коe работникот работи, e достапен на работодавачот и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор, договор за вработување и општ акт на работодавачот.

6. „Распоред на работно време“ е времето на започнување и завршување на работните часови во текот на денот (дневно работно време).

7.„Распоредување на работно време“ е начин на организација на работното време, односно распоредување на работните часови во деновите од работната недела.

8. „Време за одмор“ е секој период кој не е работно време.

9. „Ноќна работа“ се смета работењето во ноќно време, во периодот меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

10. „Ноќен работник“ е работник кој работи ноќна работа најмалку три часа од своето работно време во текот на денот на редовна основа или работник кој одработува ноќе една третина од полното работно време од својата годишна обврска;

11. „Работник кој работи ноќе“ е работник кој работи ноќно време, но не е ноќен работник;

12.„Работа во смени“ значи секоја метода на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едни по други на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели;

13. „Сменски работник“ е секој работник чијшто распоред на работа е дел од работа во смени;

14. „Работа во домаќинство“ e работа која се врши во или за домаќинство или домаќинства;

15. „Работник во домаќинство“ е физичко лице кое засновало работен однос со одредено домаќинство или домаќинства, заради вршење одредени работи во домаќинството или домаќинства;

16. „Сезонска работа” е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди – сезони и која не надминува девет месеци во период од 12 последователни месеци.

 17. „Сезонски работник“ е работник кој засновал работен однос за вршење сезонски работи најмногу до 9месеци во период на 12 последователни месеци;

18. „Работа на далечина“ е форма на организирање и вршење на работата со користење на информатичко-комуникациски технологии, каде што работата која би можела да се извршува и во просториите на работодавачот, се врши надвор од таквите простории, во домот на работникот или во други простории по негов избор , на редовна основа.

19. „Работник на далечина” е секое лице кое врши работа на далечина во работен однос, во согласност со закон, колективен договор и договор за вработување.

20. „Работа дома” е работа во работен однос, која се врши во домот на работникот за изработување на одредени производи или вршење одредени услуги определени од страна на работодавачот, со сопствена или со опрема, материјали и други средства за работа обезбедени од страна на работодавачот, а не е работа на далечина.

 21. „Бруто плата“ е заработувачка која работникот ја остварува за извршената работа кај работодавачот утврдена со закон, колективен договор, или договор за вработување, во која се вклучени и даноците и придонесите утврдени согласно закон.

22.„Нето плата“ е износ на платата за извршената работа кај работодавачот утврден со закон, колективен договор или договор за вработување, намален за даноците и придонесите утврдени согласно закон.

23. „Бремена работничка” е работничка која е бремена и која за својата состојба на бременост го известила работодавачот, заради користење на правата кои произлегуваат од овој и друг закон.

24. „Работничка која неодамна се породила” е работничка која е мајка на дете до навршена една година возраст и која за својата состојба го известила работодавачот, заради користење на правата кои произлегуваат од овој и друг закон .

25. „Работничка која дои дете” е работничка која заради доење на дете, а најдоцна до навршување на една година на детето, ги користи правата согласно овој закон, ако за тоа го известила работодавачот.

26. „Oтсуство за мајчинство” е отсуство од работа наменето за мајката заради раѓање, грижа и нега на дете, кое се користи пред и по раѓањето на детето, во согласност со овој и друг закон.

27. „Отсуство за татковство” е отсуство од работа наменето за таткото во случај на раѓање на дете, заради грижа и нега на детето, во согласност со овој и друг закон.

28. „Отсуство за родителство” е отсуство од работа наменето за родителите во случај на раѓање или посвојување на дете, заради грижа и нега на детето, во согласност со овој и друг закон.

29. „Работник давател на нега” е работник кој дава лична нега и грижа на син, ќерка, мајка, татко, брат, сестра и брачен партнер.

30. „Отсуство за давање на нега” е отсуство на работник од работа, заради давање на лична нега и грижа на син, ќерка, мајка, татко, брат, сестра и брачен партнер кое има потреба од неопходна грижа или нега поради болест, вклучувајќи и хронично заболување и состојба, повреда или попреченост .

31. „Младо лице” е секое лице под 18 години возраст кое е работно ангажирано или засновало работен однос во согласност со овој закон.

32. „Дете” е секое младо лице под 15 години возраст кое може да биде работно ангажирано во согласност со овој закон.

33. „Претставник на работниците“ во смисла на овој закон е секое лице кое е:

a) претставник на синдикат назначен или избран од синдикатот, oдносно неговите членови, во согласност со правилата утврдени од страна на синдикатот или

б) избран претставник на работниците, односно претставник на работниците кој е слободно избран од страна на работниците кај работодавачот кај кој нема синдикат и чии надлежности не вклучуваат активности кои спаѓаат во исклучителна надлежност на синдикатот.Постапката за избор на претставникот на работниците се уредува согласно колективен договор .

34. „ Дискриминација“ е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство на барателот на работа (во натамошниот текст: кандидат) или работникот, што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација, вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите на работодавачот за кандидатите и работниците.

 (2) Изразите кои се употребуваат во овој закон, а имаат родово значење, се користат неутрално и се однесуваат подеднакво на машкиот и на женскиот род, освен доколку со законот поинаку не е определено.

Правни извори со кои се уредува работниот однос

Член 7

 (1) Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, со општ, посебен и поединечен колективен договор и договор за вработување

 (2) Со општ акт на работодавачот може да се доуредат организацијата на работата, условите за работа, обврските и одговорностите на работниците кои се уредени со овој и со друг закон и со колективен договор.

 (3) Пред да го усвои, измени или дополни општиот акт од ставот (2) на овој член, работодавачот има обврска да ги информира и консултира претставниците на синдикатот, а доколку кај работодавачот нема избрани или именувани синдикални претставници, информирањето и консултирањето се врши со учество на избрани претставници на работниците.

(4) Работодавачот има обврска да ги запознае работниците со општите акти од ставот (2) на овој член и да им овозможи непречен пристап и увид врз нивната содржина во рок од 15 работни дена од нивното донесување.

Начело на поволност во уредувањето на работниот однос

Член 8

 (1) Со колективен договор не може да се определат помали права или да се утврдат понеповолни услови за работа од правата и условите утврдени со закон, а ако се определени такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат одредбите од закон.

(2) Со договор за вработување не може да се определат помали права или да се утврдат понеповолни услови за работа од правата и условите утврдени со колективен договор и со закон, а ако се определени такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат одредбите од колективен договор, односно од закон.

 (3) Со договор за вработување, односно со колективен договор можат да се определат поповолни права и услови за работа на работниците, од правата и условите утврдени со овој закон.

 (4) Правата од работен однос утврдени со Уставот на Република Северна Македонија, закон и колективен договор не можат да се одземат или ограничат со општи акти и дејствија на работодавачот.

 (5) Ако одредено право од работен однос е различно уредено со закон, поединечен, посебен или општ колективен договор или договор за вработување, ќе се примени правото кое е најповолно за работникот.

Забрана на дискриминацијата и нееднаков третман

Член 9

 (1) Со примената на овој закон, се забранува секоја дискриминација на кандидатите или работниците, врз основа на: раса, боја на кожа, потекло, национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, членување во синдикат и учествување во синдикални активности во согласност со закон, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.

(2) На жените и мажите задолжително им се обезбедуваат еднакви можности и еднаков третман во врска со:

 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
 2) услови за работа;
 3) еднакво плаќање за работа со иста вредност;
 4) професионални шеми за социјално осигурување;
 5) отсуство од работа;
 6) работно време и
 7) откажување на договорот за вработување.

 (3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.

 (4) За начинот и постапката за утврдување на случаите на дискриминација, ќе се применуваат одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Директна и индиректна дискриминација

Член 10

 (1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 9 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот (1) на овој член, постои кога со едно лице или група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа.

 (3) Индиректна дискриминација, во смисла на ставот (1) на овој член, постои кога некое лице или група се става во понеповолна положба во споредба со други лица или група лица, преку навидум неутрални прописи, одредби, критериуми, програми или практики, освен кога произлегуваат од легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се пропорционални, односно се соодветни и неопходни.

 (4) Дискриминацијата, во смисла на членот 9 од овој закон, кај работодавачот е забранета во однос на:

 1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
 2) напредувањето во работата;
 3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
 4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плаќањето;
 5)откажување на договорот за работа и
 6) правата на членовите во дејствувањето на организациите на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и поволностите кои произлегуваат од тоа членство.

 (5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација по некој од основите од член 9 од овој закон, се ништовни.

Исклучоци од забрана на дискриминација

Член 11

 (1) Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од член 9 од овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

 (2) Сите мерки предвидени со овој закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за вработување кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на лица со намалена работна способност, повозрасните работници, младите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите, згрижувачите и штитениците не се сметаат за дискриминација, ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

Заштита од дискриминација на работник по основ на бременост, раѓање и родителство

Член 12

 (1) Забранети се сите облици и видови на дискриминација на бремената работничка, работничката која неодамна се породила или која дои дете, поради бременост и мајчинство, на работникот поради татковство и на работниците поради родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон.

 (2) Забраната на дискриминација од став (1) на овој член се однесува на пристапот до вработување, условите за работа, сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување.

II. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

Услови и основ за засновање на работен однос

Член 13

 Работниот однос се заснова со договор за вработување.

Член 14

 (1) Работен однос може да заснова секое лице кое ги исполнува општите услови определени со овој закон и посебните услови за вршење на работата определени со закон, колективен договор, општ акт на работодавачот, односно условите барани од страна на работодавачот.

 (2) Општите услови за засновање на работен однос од ставот (1) на овој член се сметаат за исполнети кога лицето навршило најниска возраст за засновање работен однос, во согласност со член 16 од овој закон и има општа здравствена способност.

 (3) Лице со попреченост кое е оспособено за одделни работи, се смета дека има општа здравствена способност за засновање на работен однос за вршење на тие работи.

 (4) Работодавачот е должен со општ акт да ги определи називот, описот на работните задачи, посебните услови за вршење на работата и да го утврди бројот на извршители на секое поединечно работно место.

(5) Обврската од став (4) на овој член не се однесува на работодавачите кои имаат вработено до 10 работници.

Најниска возраст за работно ангажирање

Член 15

 (1) Се забранува работно ангажирање на дете под 15 години возраст или младо лице под 18 години возраст кое не завршило задолжително образование во согласност со посебен закон, освен за исклучоците предвидени во ставовите (2) и (3) на овој член.

 (2) Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање или без плаќање на надоместок, да биде работно ангажирано за учествување во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

 (3) Дете кое е помладо од 15 години, но со навршени најмалку 14 години возраст и младо лице под 18 години возраст, може да биде работно ангажирано во рамки на комбинирана програма за учење и работа, која се спроведува во училиште или преку програма за практична обука кај работодавач, под услови и во постапка пропишани со посебен закон.

 (4) За времето и за видот на работата за кое лицето од став (3) на овој член било работно ангажирано, работодавачот издава потврда.

 (5) Работите, односно активностите предвидени во ставoт (3) на овој член, со акт ги пропишува министерот за труд и социјална политика во согласност со министерот за здравство и тие не смеат да бидат штетни по безбедноста, здравјето или развојот на детето, ниту пак да бидат пречка, детето редовно да посетува училиште или да учествува во програмите за практична обука или оспособување предвидени со закон.

 (6) Пред ангажирање на дете или младо лице под 18 години возраст од став (3) на овој член, работодавачот и организаторот на активностите, се должни да обезбедат задолжителен медицински преглед на сопствен трошок, а редовните прегледи ќе се вршат согласно прописите за безбедност и здравје при работа.

 (7) Одобрение за вршење на работите од ставовите (2) и (3) на овој член, издава училиштето во чиј образовен процес е вклучено детето, односно младото лице под 18 години возраст, врз основа на барање на работодавачот или организаторот на активностите, по претходна писмена согласност на законскиот застапник на детето, односно младото лице под 18 години возраст.

Најниска возраст за засновање работен однос

Член 16

 (1) Младо лице со најмалку 15 години возраст кое не завршило задолжително образование, може да заснова работен однос за вршење лесни работи за времетраење на учебната година во периоди во кои не се одвива задолжителната настава, како и за времетраење на училишен распуст.

 (2) Одобрение за вршење на работите од став (1) на овој член, издава училиштето во чиј образовен процес е вклучено младото лице под 18 години возраст, врз основа на барање на работодавачот и по претходна писмена согласност на неговиот законски застапник.

 (3) Младо лице под 18 години возраст кое го завршило задолжителното образование, може да заснова работен однос со работодавач, по претходна писмена согласност на неговиот законски застапник.

 (4) Законскиот застапник на лицето од ставовите (1) и (2), до навршување на 18 годишна возраст на лицето, може да ја повлече дадената согласност за засновање на работен однос, со што, работниот однос престанува по сила на закон.

 (5) Работите за кои младото лице од ставовите (1) и (2) на овој член може да заснова работен однос, со акт ги пропишува министерот за труд и социјална политика во согласност со министерот за здравството и тие не смеат да бидат штетни по безбедноста, здравјето или развојот на младото лице, а во случај на лицето од ставот (1) ниту да бидат пречка за редовно посетување на училиштето или учествување во програмите за практична обука или оспособување предвидени со закон.

 (6) Пред засновање на работен однос со младото лице од ставовите (1) и (2) на овој член, работодавачот е должен да обезбеди задолжителен медицински преглед на сопствен трошок, а редовните прегледи ќе се вршат согласно прописите за безбедност и здравје при работа.

Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 17

 (1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

 1) огласување на јавен оглас во дневен печат или во други средства за јавно информирање, печатени или електронски, на товар на работодавачот, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (во понатамошниот текст: Агенцијата за вработување) пред објавувањето на јавниот оглас;

 2) објавување во Агенцијата за вработување, без наплата, во согласност со закон;
 3) посредување на Агенцијата за вработување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица или
 4) приватна агенција за вработување, во согласност со закон, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување.

 (2) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт, градот Скопје и орган на единицата на локалната самоуправа, при вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Северна Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

 (3) Работодавачот од став (2) на овој член, потребата од работник ја обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку три дневни весници, од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

 (4) По исклучок од став (3) на овој член, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на Агенцијата за вработување.

 (5) По исклучок од став (1) точка 1) на овој член, за вршење на сезонска работа, може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но најмногу до 90 дена.

(6) Трансформација на работниот однос од определено во неопределено време се врши без постапка по јавен оглас, согласно со овој закон.

Објавување на слободни работни места

Член 20

 (1) Кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, должен е во јавниот оглас да наведе:

- назив на работното место;

- условите што се бараат за вршење на работата;

- почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време;

- паричен износ на основната плата за работното место за кое се бара работник;

- рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од три работни дена;

- рокот во кој ќе се изврши избор и

- точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите).

 (2) За времетраењето на јавниот оглас, работодавачот не може да објавува нов оглас за истото работно место.

 (3) Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на рокот од ставот (1) алинеја 6 од овој член.

 (4)Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, истото треба да се наведе во јавниот оглас.

 (5) За јавно објавување на оглас се смета и објавувањето на огласот во просториите на Агенцијата за вработување.

 (6) Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за траење на огласот се продолжува согласно последното објавување.

 (7) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, со цел да ја имаат истата можност за вработување на неопределено време, како и другите работници.

 (8) Работодавачот е должен да ги информира работниците за слободните работни места на неполно или полно работно време, преку објава на видно место кај работодавачот, за да им овозможи премин од работа на полно кон работа на неполно работно време и обратно.

Еднаквост на мажи и жени при објавување на слободни работни места

Член 21

 (1) Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

 (2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот кај вработувањето дава предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

Права и обврски на работодавачот при засновање на работен однос

Член 22

 (1) Работодавачот може да бара од кандидатот единствено докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.

 (2) Работодавачот при засновањето на работниот однос не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус на работникот и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

 (3) Забраната за барање на други исправи и докази од став (2) на овој член вклучува и забрана за барање на тест за бременост или потврда за таков тест, при засновање работен однос со работничка, без оглед на работното место за кое се заснова работниот однос.

 (4) Доколку работата предизвикува значителен ризик за здравјето на работникот, а таквите ризици се предвидени согласно прописите од областа на безбедност и здравје при работа, работодавачот е должен да го извести работникот за секој вид на ризик на работното место, како и за безбедносните мерки неопходни за контролирање на ризиците и за елиминирање на штетните последици кои произлегуваат од работата, при засновањето на работниот однос.

 (5) Работодавачот не смее да го условува засновањето на работниот однос со податоците од ставот (2) на овој член или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.

 (6) При засновањето на работниот однос работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување.

 (7) При засновањето на работниот однос кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед.

 (8) Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се заснова работниот однос.

 (9) Работодавачот е должен пред засновањето на работниот однос да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

Права и обврски на кандидатот при засновање на работен однос

Член 23

 (1) При засновањето на работниот однос кандидатот е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските од работниот однос, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт.

 (2) Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

Договорна слобода

Член 24

 Работодавачот има право на слободно одлучување, со кој од кандидатите кои ги исполнуваат пропишаните, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата (во натамошниот текст: услови за вршење на работата), ќе склучи договор за вработување, почитувајќи ги законските забрани.

Права на неизбраните кандидати

Член 25

 Работодавачот е должен во рок од пет дена од денот на донесување на одлуката за избор, писмено или по електронска пошта, да го извести кандидатот кој не е избран, кој кандидат е избран и да му ги врати сите оригинални документи што кандидатот ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

 (2) Неизбраниот кандидат има право на судска заштита во рок од 30 дена од денот на приемот на известувањето од став (1) на овој член.

Стапување на работникот на работа

Член 26

 (1) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорен во договорот за вработување.

(2) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

 (3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (електронски образец М1/М2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување) за работникот во задолжителното социјално осигурување во согласност со посебните прописи иво Агенцијата за вработување, по електронски пат или непосредно во Агенцијата за вработување, најмалку еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата за вработување му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

 (4) Агенцијата за вработување, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување, и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот.

 (5) Агенцијата за вработување, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија, вршат размена на податоците во врска со социјалното осигурување.

 (6) Ако работникот од оправдани причини не стапи на работа на денот определен за стапување на работа во договорот за вработување, неговите права и обврски од работниот однос започнуваат да се остваруваат со денот на определен за стапување на работа во договорот за вработување.

 (7) Оправдани причини, во согласност со ставот (6) на овој член, се:

 - отсуство од работа поради смрт на син, ќерка, мајка, татко, брат, сестра, и брачен другар, во траење предвидено со колективен договор;

 - привремена спреченост за работа поради болест или повреда во согласност со закон и колективен договор;

 - покана од надлежен орган и

 - други случаи утврдени со колективен договор и договор за вработување.

 (8) Работникот е должен фактички да стапи на работа, наредниот ден по денот на завршувањето на оправданата причина од став (7) на овој член, а во спротивно, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување без отказен рок.

 (9) Ако работникот неоправдано не стапи на работа на денот определен за стапување на работа во договорот за вработување, ќе се смета дека не засновал работен однос.

 (10) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

III. ОПШТИ ОДРЕДБИ ЗА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Форма на договорот за вработување

Член 27

(1) Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

 (2) Договорот за вработување се чува во работните простории во седиштето на работодавачот.

 (3) Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување.

Страни на договорот за вработување

Член 28

(1) Страни на договорот за вработување се работодавачот и работникот.

 (2) Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, град Скопје, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот договорот за вработување го потпишува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот, или од него писмено овластено лице.

 (3) Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот договорот за вработување го потпишува функционерот на органот или од него овластено лице, ако со закон поинаку не е определено.

Содржина на договорот за вработување

Член 29

 (1)Договорот за вработување содржи:

1)  назначување на прописи, колективни договори и општи акти врз основа на кои се склучува договорот за вработување;
 2) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
 3) датум на стапување на работникот на работа;
 4) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
 5) место на вршење на работата;
 6) датумот на кој истекува или се очекува да престане траењето на работниот однос, кога е склучен договор за вработување на определено време и пробна работа, доколку е договорена помеѓу работодавачот и работникот;

7) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или неполно работно време, а ако се работи за работен однос со неполно работно време, назначување на неделниот број на работни часови за кои е заснован работниот однос, како и почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот;

8) одредба за висината на основната плата, изразена во нето или бруто паричен износ кој му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување, и за останатите делови кои ја сочинуваат платата на работникот, како и периодот на плаќањето на работникот;

9) одредба за траењето и начинот на користење на годишниот одмор на работникот;

10) одредба за распоредот и распоредувањето на работното време и

11) начините на престанување на важноста на договорот за вработување;

(2) Одредбата во договорот за вработување којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон иколективен договор е неважечка од моментот на склучувањето на договорот.

Измени на договорот за вработување

Член 30

 (1) Измени на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.

 (2) Во случаите на измени во содржината на постоечкиот договор за вработување кои произлегуваат од член 29 став (1) точки 4, 5, 6 и 7 на овој закон, .работодавачот и работникот склучуваат нов договор за вработување.

 (3) Измените на договорот за вработување од став (1) на овој член можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот и се склучуваат во писмена форма, со претходна согласност на двете договорни страни.

Мирување на правата и обврските од договорот за вработување

Член 31

 (1) На работникот му мируваат правата и обврските од договорот за вработување, во случај на отсуство од работа поради:

 1) издржување на казна затвор, притвор, изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, во траење до шест месеци;

 2) доброволно отслужување на воен рок или вршење на воена служба или цивилна служба со надомест, во согласност со закон;

 3) пријава на работникот за исчезнат врз основа на потврда од надлежен орган;

 4) избор или именување на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот;

 5) упатување на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование, со согласност на работодавачот;

 6) упатување на здравствени работници и соработници вработени во здравствени установи, во хуманитарни или мировни операции, во медицински тимови надвор од територијата на Република Северна Македонија и на воените обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Северна Македонија – активен резервен персонал, aнгажирани во единиците на Армијата на Република Северна Македонија, заради учество во мировни операции надвор од територијата на Република Северна Македонија согласно со закон, а чие упатување, односно ангажирање бара привремено да престанат да работат кај работодавачот, во траење согласно посебниот закон.

 7) во други случаи определени со закон.

 (2) За време на мирување на правата и обврските од став (1) на овој член, договорот за вработување не престанува да важи и работодавачот не може да го откаже.

(3) По престанокот на мирувањето работникот продолжува да ги остварува и правата по основ на задолжително здравствено осигурување, без оглед на периодот на траењето на мирувањето.

 (4) Работникот во случаите од став (1), точки 1), 2) и 3) има право и должност да се врати на работа кај работодавачот најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот, а во случаите од став (1) точки 4), 5) и 6), најдоцна во рок од 15 дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот,

 (5) На работникот чиј брачен другар е упатен на работа во странство во случаите од став (1) точка 5) на овој член, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство, да се врати на работа кај работодавачот.

Неважност на поединечни одредби од договорот за вработување

Член 32

 (1) Одредбата во договорот за вработувањето којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон и колективен договор, е неважечка од моментот на склучувањето на договорот.

IV. ВИДОВИ ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Договор за вработување на неопределено време

Член 33

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

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

Договор за вработување на определено време

Член 34

(1) Договор за вработување, по исклучок, може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време), за вршење на исти или различни работи кај ист работодавач, но најмногу за непрекинат период до две години.

(2) Прекинот помеѓу два последователни договори за вработување на определено време пократок од два месеци, нема да се смета за прекин на периодот од став (1) на овој член.

 (3) Во рамки на периодот определен во став (1) на овој член, работодавачот и работникот може да склучат најмногу три договори за вработување на определено време, без оглед дали прекинот од став (2) е пократок или подолг од два месеци.

(4) По исклучок на став (1) и став (3) од овој член, договорот за вработување на определено време може да трае и подолго од рокот определен во ставот (1) и ограничувањето определено во ставот (3), ако тоа е потребно заради замена на привремено отсутен работник до неговото враќање на работа, вршење на сезонска работа во согласност со член 36 од овој закон и вршење на повторливи сезонски работи во согласност со член 37 од овој закон.

(5) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи кај работодавачот по истекот на рокот од ставот (1) на овој член или ако спротивно на ограничувањето од став (3) на овој член работодавачот и работникот склучат нов договор за вработување на определено време.

(6) Трансформацијата од став (5) ќе се применува и во случај на склучување на договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник, доколку за времетраење на таквата замена, работниот однос на привремено отсутниот работник престане.

 (7) Доколку работникот продолжи да работи кај работодавачот по истекот на рокот за кој бил склучен договорот за вработување на определено време, ќе се смета дека засновал работен однос на неопределено време.

Права и обврски на работникот кој засновал работен однос на определено време

Член 35

 (1) Во однос на условите за работа и правата и обврските од работен однос, работникот на определено време има исти права и обврски како и работникот на неопределено време.

 (2) Работодавачот треба му овозможи пристап на работникот на определено работно време до соодветни обуки за подобрување на неговите стручни способности и вештини.

Договор за вработување за сезонска работа

Член 36

 (1) Работникот кој со договор за вработување на определено време врши сезонска работа, односно работа во прераспределено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време согласно член 127 од овој закон, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

 (2) Пресметаните работни часови од ставот (1) на овој член се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа, при што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца.

 (3) Максималниот број на работни часови, вклучувајќи ги и часовите од прераспределбата, не може да биде подолг од бројот на часовите утврдени во член 128, став (3) од овој закон, при што треба да се обезбедат минималните периоди за одмор согласно членовите 140 и 141 од овој закон.

Договорот за вработување за повторливи сезонски работи

Член 37

(1) Ако работодавачот претежно работи сезонски работи, за вршење на таквите работи, може да склучи договор за вработување на определено време за повторливи сезонски работи.

(2) Договорот за вработување за повторливи сезонски работи, покрај задолжителните елементи согласно членот 29 од овој закон, треба да ги содржи и следните елементи:

1) Понуда за условите и времето за кое работодавачот ќе плаќа придонеси за задолжително социјално осигурување, согласно закон и рокот во кој работникот ќе треба да се произнесе за понудата на работодавачот, а кој не може да биде пократок од пет работни дена;

2) рок во кој работодавачот ќе треба да му понуди склучување на нов договор за вработување и

3) рок во кој работникот ќе треба да се произнесе за склучувањето на нов договор.

(3) Во случај кога е склучен договорот од став (1) на овој член, работодавачот може, во договор со работникот, да продолжи да плаќа придонеси од задолжително социјално осигурување согласно закон и за периодот по истекот на рокот за кој е склучен договорот.

 (4)Ако работникот не се изјасни во рокот од став (2) точка 3) на овој член или поради неоправдани причини ја одбие таа понуда, работникот е должен да ги врати средствата кои биле уплатувани како придонеси од задолжително социјално осигурување.

 (5) Работникот е ослободен од должноста за враќање на средствата од став (4) на овој член, доколку ја одбил понудата на работодавачот од став (2), точка 3) и тоа:

 1) работодавачот да му понудил на работникот склучување на нов договор за вработување за вршење на сезонски работи во следната сезона под понеповолни услови во споредба со условите за работа од претходната сезона;

 2) работникот да е привремено неспособен за работа поради заболување или повреда која го спречува или значително ограничува во вршењето на работите во поголемиот дел од сезоната;

 3) работничката, односно работникот да е привремено оневозможен/а во вршењето на работите во поголемиот дел од сезоната поради користење на права на отсуство за мајчинство, татковство и родителство и

 4) други причини предвидени со колективен договор и договор за вработување.

Договор за привремено агенциско вработување

Член 38

(1) Приватна агенција за вработување со лиценца за привремени вработувања, во својство на работодавач, со работникот склучува договор за вработување, со кој работникот привремено се отстапува на друг работодавач (работодавач корисник).

(2) Привременото вработување и отстапување на работникот за вршење на привремени работисо посредство на приватна агенција за вработување, се уредуваат со посебен закон.

(3) Отстапениот агенциски работник ги има истите права и обврски како и работникот непосредно вработен кај работодавачот корисник.

Договор за вработување со период за пробна работа

Член 39

 (1) Договорот за вработување може да содржи и одредба за пробна работа, која може да биде договорена за период не подолг од четири месеци.

 (2) Периодот на пробната работа од став (1) на овој член може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа на работникот

 (3) Во договорот за вработување од став (1) на овој член, покрај сите права и обврски од работен однос, се утврдува и висината на платата која е определена за работното место за кое е склучен договорот.

 (4) За вршење на сезонска работа, периодот за пробна работа може да трае три работни дена.

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

(6) Договор за вработување со период за пробна работа, работникот може да склучи само еднаш кај ист работодавач.

 Договорот за вработување со вршење на работа на далечина

 Член 40

 (1) Со договор за вработување за вршење на работа на далечина, работодавачот и работникот можат да се договорат работата на далечина да се определи како форма на организација и вршење на работата за која се заснова работниот однос.

 (2) Работата на далечина, може да се договори и дополнително, со склучување анекс на договорот за вработување, со согласност на договорните страни.

 (3) Одбивањето на работникот да склучи анекс на договорот за вработување, заради вршење на работата на далечина, само по себе, не претставува основана причина за откажување на договорот за вработување, ниту пак може да доведе до понеповолни услови за работа на работникот.

 (4) Доколку работодавачот и работникот се договорат за работа на далечина во согласност со став (2) на овој член, по барање на една од договорните страни, работникот може повторно да се врати на претходната форма на работа во работните простории на работодавачот, на начин определен со закон, колективен договор и договор за вработување.

 (5) По исклучок на став (2) од овој член, а во согласност со случаите предвидени во член 124, работата на далечина може да се воведе и без согласност на работникот доколку видот и природата на работа,условите и околностите на страна на работникот за вршење на таквата работа надвор од просториите на работодавачот, го дозволуваат тоа.

 (6) Договорот за вработување од ставот (1), односно анексот на договорот за вработување од ставот (2) на овој член, се склучуваат во писмена форма и покрај одредбите, согласно членот 29 од овој закон, задолжително содржат и одредби за:

 1) претпоставениот работник или друго лице, на кому работникот му одговара за својата работа и кому може да му се обрати за прашања поврзани со работата;

 2) организацијата, односно начинот на кој се врши работата на далечина, земајќи ги во предвид деновите во кои работникот работи на далечина, односно деновите во кои работи во работните простории на работодавачот

 4) распоредот и распоредувањето на работното време на работникот со назначување на периодот од денот во кој работникот треба да биде достапен на работодавачот во рамки на работното време, во согласност со ставот (10) од овој член;

 5) опремата и средствата за извршување на работите, кои треба работодавачот да ги обезбеди, инсталира и одржува;

7) опремата и средствата за извршување на работите кои ќе ги обезбеди работникот за извршување на работните задачи, како и надоместокот кој треба работодавачот да го плати за нивно користење при работењето, како и за другите трошоци на работникот во врска со извршувањето на работните задачи;

 (6) Работникот на далечина има исти права и услови за работа определени со закон и колективен договор, вклучувајќи и пристап до обуки и еднакви можности за кариерен развој и колективни права од работен однос, како и работник кој работи во просториите на работодавачот.

 (7) Работодавачот и работникот при извршување на работите се должни да ги почитуваат одредбите од Законот за заштита на личните податоци.

 (9) Работодавачот е должен да му овозможи соодветна техничка поддршка на работникот при вршење на работите од договорот за вработување, и ги сноси трошоците за загубената и оштетена опрема или податоците кои ги користел работникот, освен доколку работникот не се грижел за опремата или податоците кои му биле ставени на располагање совесно и одговорно.

 (10) Работникот на далечина самостојно гo организира своето работно време, односно својата работа, освен ако со распоредот и распоредувањето на работните часови, односно со организацијата на работата определена од страна на работодавачот, поинаку не е уредено.

 (11) Траењето и организацијата на работното време и одморите на работникот на далечина се определуваат во согласност со одредбите од овој закон и колективен договор.

Договорот за вработување за вршење на работа дома

 Член 41

(1) Со договор за вработување за вршење на работа дома, работодавачот и работникот можат да се договорат, работата дома да се определи како форма на работа за која се заснова работниот однос.

(2) Работата дома, може да се договори и дополнително, со склучување анекс на договорот за вработување, со согласност на договорните страни.

 (3) Одбивањето на работникот да склучи анекс на договорот за вработување, заради вршење на работа дома, само по себе, не претставува основана причина за откажување на договорот за вработување ниту пак може да доведе до понеповолни услови за работа на работникот.

 (4) Доколку работодавачот и работникот се договорат за работа дома во согласност со став (2) на овој член, по барање на една од договорните страни, работникот може повторно да се врати на претходната форма на работа во работните простории на работодавачот, на начин определен со закон, колективен договор и договор за вработување.

(5) По исклучок на став (2) од овој член, а во согласност со случаите предвидени во член 128 работата дома, може да се воведе и без согласност на работникот.

 (6) Договорот за вработување од став (1), односно анексот на договорот за вработување од став (2) на овој член, се склучуваат во писмена форма и покрај одредбите, согласно членот 29 од овој закон, задолжително содржат и одредби за:

 1) претпоставениот работник или друго лице кому работникот му одговара за својата работа и кому може да му се обрати за прашања поврзани со работата;

 2) организацијата, односно начинот на кој се врши работата дома, земајќи ги во предвид деновите во кои работникот работи дома, односно деновите во кои работи во работните простории на работодавачот, доколку работата, покрај тоа што се врши дома се врши и во просториите на работодавачот;

 3) назначување на местото, односно просториите во кои работи работникот, а кои се надвор од работните простории на работодавачот;

 4) распоредот и распоредувањето на работното време на работникот со назначување на периодот од денот во кој работникот треба да биде достапен за работодавачот во рамки на работното време, во согласност со став 13 од овој член;

 5) условите за враќање на работникот во претходната форма на работа во работните простории на работодавачот;

 6) машините, алатките и опремата за извршување на работите, кои треба да ги обезбеди, инсталира и одржува работодавачот;

7) машините, алатките и опремата за извршување на работите кои ќе ги обезбеди работникот за вршење на работните задачи, како и надоместокот кој треба работодавачот да го плати за нивно користење при работењето, како и другите трошоци на работникот во врска со вршењето на работните задачи;

 (7)Работникот кој работи дома, има исти права и услови за работа определени со закон и колективен договор, вклучувајќи и пристап до обуки и еднакви можности за кариерен развој и колективни права од работен однос, како и работник кој работи во просториите на работодавачот.

 (8) Работодавачот е должен да ја почитува приватноста на работникот во согласност со Уставот на Република Северна Македонија, .

 (9) Работодавачот е должен да му овозможи соодветна техничка поддршка на работникот при вршење на работите од договорот за вработување и ги сноси трошоците за загубената и оштетена опрема или податоците кои ги користел работникот, освен доколку работникот не се грижел за опремата или податоците кои му биле ставени на располагање совесно и одговорно.

 (10) Работодавачот е должен да му обезбеди на работникот безбедни услови за работа, а работникот е должен да се придржува кон сите предвидени безбедносни и здравствени мерки во согласност со овој и друг закон, колективен договор и општ акт на работодавачот.

 (11) Надлежниот инспектор на трудот, има право на пристап во местото во кое работникот ги врши работните задачи определени во договорот за вработување, со цел да се обезбеди почитување на прописите и мерките за заштита на безбедноста и здравјето при работа.

 (12) Инспексиски надзор во домот на работникот може да се врши со претходна најава, со согласност на работникот во рамките на работното време.

 (13) Работникот самостојно го организира своето работно време, односно својата работа, освен ако со распоредот и распоредувањето на работните часови, односно со организацијата на работата определена од страна на работодавачот, поинаку не е уредено.

 (14) Траењето и организацијата на работното време и одморите на работникот се определуваат во согласност со одредбите од овој закон и колективен договор.

 (15) Работодавачот е должен да го извести инспекторот на труд за склучување на договорот за вработување за вршење на работа дома и за анексот на договорот од ставот (2) на овој член, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот, односно анексот.

Забрана на работа дома

Член 42

 (1) Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома или за животната и работната средина каде што се врши работата, согласно условите предвидени со посебен закон.

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

Договор за вработување за вршење на работа во домаќинство

Член 43

(1)Договор за вработување може да се склучи за вршење на работа во домаќинство.

(2) Со договорот за вработување од став (1) на овој член, покрај плата може да се договори обезбедување на сместување и исхрана на работникот кај работодавачот.

 (3)Работникот во домаќинство ги има сите права од работен однос согласно овој закон и колективен договор.

 (4) Во договорот за вработување од став (1) на овој член се утврдуваат и условите со кои ќе се обезбеди приватноста на работникот.

(5) Работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот за склучување на договор за вработување за вршење на работа во домаќинство, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.

(6) Надлежниот инспектор на трудот, има право на пристап во местото во кое работникот од ставот (3) на овој член ги врши работните задачи определени во договорот за вработување, со цел да се обезбеди почитување на условите за работа и правата и обврските од работниот однос.

 (7) Инспекцискиот надзор може да се врши со претходна најава и со согласност на работникот. Инспекцискиот надзор на инспектор на трудот од ставот (6) на овој член во домаќинството, е предусловен со претходно известување и согласност на член на домаќинството, при што, може да се спроведе само во рамките на работното време договорено помеѓу договорните страни и во местото, односно просторијата во која се врши работата, определена во договорот за вработување.

Договор за вработување со неполно работно време

Член 44

 (1) Договор за вработување може да се склучи и за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време).

(2) Работодавачот е должен да обезбеди мерки со кои се олеснува пристапот на работниците со неполно работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

(3) За склучените договори за вработување со неполно работно време, Агенцијата за вработување еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд

Права и обврски на работниците со неполно работно време

Член 45

1. Работникот со неполно работно време има исти права и обврски и исти услови за работа, како и работникот со полно работно време.
2. Правото на плата и надоместоците на плата определени со закон и колективен договор, работникот со неполно работно време ги остварува пропорционално на бројот на работните часови за кои што го склучил договорот за вработување со неполно работно време.

(3) Работодавачот не смее да му наложи на работникот со неполно работно време, да работи подолго од договореното работно време, освен доколку се исполнети условите од членот 124 на овој закон.

Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи

Член 46

 (1) Работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот, за што работникот писмено ги известува работодавачите.

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

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

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

Договор за вработување за вршење на дополнителна работа

Член 47

 (1) Работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување за вршење на дополнителна работа со еден или повеќе работодавачи, најмногу за период од десет работни часа неделно.

 (2) Во договорот за вработување од став (1) на овој член задолжително се уредува начинот на остварувањето на правата и обврските од овој работен однос, имајќи ги во предвид правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

 (3) Работникот е должен да го извести работодавачот кај којшто е вработен со полно работно време за склучување на договорот за вработување за вршење на дополнителна работа.

 (4) Работодавачот, кај којшто е вработен работникот со полно работно време не може да му забрани или да го ограничи работникот да склучи договор за вработување за вршење на дополнителна работа, освен доколку за тоа постојат оправдани причини определени во договорот, односно договорите за вработување со кои работникот работи со полно работно време или ако тоа е определено со закон.

 (4) Оправдани причини од став (4) се:

 - забрана, односно ограничување на дополнителна работа на особено тешки, штетни и напорни по здравјето работи, заради заштита на безбедноста и здравјето на работникот;

 - забрана за конкурентско дејствување на работникот, заради заштита на конкурентската положба на работодавачот и

- статус на лица со посебни овластувања.

Договор за вработување со странски државјани и лица без државјанство

Член 48

 (1) Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите определени со овој и со друг посебен закон, со кој се уредува вработување на странци.

 (2) Ако се склучи договор за вработување во спротивност со став (1) на овој член се смета дека договорот е ништовен.

Договор за вработување за привремено испраќање на работник за вршење на работи во странство

 Член 49

 (1) Работникот и работодавачот склучуваат договор за вработување за привремено испраќање на работник за вршење на работи во странство во писмена форма, кој покрај општите одредби од член 29 од овој закон, задолжително содржи и одредби за:

 1) државата или државите во кои е испратен на работа и времето за кое ќе се извршува таквата работа;

 2) распоредот и распоредувањето на работното време;

 3) празниците и неработните денови за кои работникот има право на платено отсуство од работа;

 4) паричната единица (валутата) во која ќе се исплаќа платата и висината на платата која се изразува во паричен износ;

 5) дополнителните парични примања на кои има право работникот за време на работата во странство, вклучувајќи ги и надоместоците на трошоците за пат, исхрана и сместување и

 6) условите за враќање во земјата.

 (2) Условите за привремено испраќање на работникот за вршење на работи во странство, условите за работа на работникот, правата и обврските од работниот однос се доуредуваат со посебен закон.

V. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ ЗА РАБОТА СО И БЕЗ ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

Приправник

Член 50

 (1) Работникот може да заснова работен однос како приправник за вршење работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата.

 (2) По завршување на приправничкиот стаж и положување на приправничкиот испит, приправникот се распоредува на работното место за кое засновал работен однос.

Траење на приправнички стаж

Член 51

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

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

 (3) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, доколку со друг закон не е поинаку определено.

Начин на оспособување на приправникот

Член 52

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

 (2) Со закон, друг пропис или колективен договор се одредува текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следење и оценување на приправничкиот стаж.

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

 (4) Доколку приправникот не го положи испитот од став (3) на овој член, му се откажува договорот за вработување без отказен рок.

(5) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот или во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со закон.

Стажирање

Член 53

 (1) Ако со посебен закон или друг пропис, како услов за полагање на стручен испит или самостојно вршење на работите од одредено занимање е утврдено исполнувањето на одреден стаж, работодавачот и лицето кое завршило соодветен вид и степен на стручно образование (стажант), можат да склучат договор за стажирање заради негово стручно оспособување за вршење на работата.

 (2) Со договорот за стажирање, работодавачот и стажантот не засноваат работен однос.

 (3) Договорот за стажирање се склучува во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, се доставува до Државниот инспекторат за трудот.

 (4) За стажантот се применуваат одредбите со кои се уредуваат правата, обврските и условите за работа определени со овој и друг закон, со исклучок на одредбите за засновање на работен однос, платите и откажувањето на договорот за вработување, освен ако со овој или друг закон не е определено поинаку.

Вршење на чирачка работа

Член 54

 (1) Работодавачот -физичко лице (вршителот на занаетчиска дејност) и лицето кое поминува одреден период на работно место кај работодавачот со цел да се стекне со вештини, компетенции и знаења за изучување на определен занает (чирак) во согласност со посебен закон, склучуваат договор за чирачка работа.

(2) Со договорот за чирачка работа, работодавачот и чиракот не засноваат работен однос.
 (3) Договорот за чирачка работа се склучува во писмена форма, а работодавачот е должен во рок од пет работни дена да достави до Агенцијата за вработување и Државниот инспекторат за труд, писмено известување за склучениот договор.
 (4) За чиракот се применуваат одредбите со кои се уредуваат правата, обврските и условите за работа кои произлегуваат од овој и друг закон, со исклучок на одредбите за засновање на работен однос, платите и откажувањето на договорот за вработување, освен ако со овој или друг закон не е определено поинаку.

Вршење на практикантска работа

Член 55

 (1) Работодавачот и лицето кое врши практикантска работа со цел да се стекне со практични знаења и вештини (практикант) во согласност со посебен закон склучуваат договор за практикантска работа.

(2) Со договорот за практикантска работа, работодавачот и практикантот не засноваат работен однос.
 (3) За практикантот се применуваат одредбите со кои се уредуваат правата, обврските и условите за работа кои произлегуваат од овој и друг закон со исклучок на одредбите за засновање на работен однос, платите и откажувањето на договорот за вработување.

Волонтерство

Член 56

 (1) Организатор на волонтерска работа и лицето кое доброволно дава лични услуги, знаења и вештини и/или врши други активности во корист на други лица (волонтер) во согласност со посебен закон, склучуваат договор за волонтерство.

 (2) Со договорот за волонтерство, работодавачот и волонтерот не засноваат работен однос.

 (3) За волонтерот се применуваат одредбите со кои се уредуваат правата, обврските и условите за работа определени со овој и друг закон

VI. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Обврски на работникот во врска со вршење на работа

Член 57

 (1) Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа, деловната активност и упатствата на работодавачот во врска со исполнување на работните обврски од работниот однос.

(2) Во случај на неопходни деловни потреби на страна на работодавачот определени со колективен договор и договор за вработување, работодавачот со писмен акт може да му наложи на работникот да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, најмногу два месеци во една календарска година, ако таквата работа е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

(3) Местото на вршење на работата од став (2) на овој член може да е одалечено најмногу до 50 км од местото на вршење на работата предвидена во договорот за вработување. Работодавачот на свој трошок е должен да му обезбеди превоз на работникот .

(4) Во случаите на природни или други несреќи или кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, работникот е должен да работи и други работи од работите определени во договорот за вработување и без согласност на работникот, само додека траат таквите околности.

(5) Работите кои е должен да ги врши работникот во согласност со став (4) на овој член, не мораат да бидат соодветни на неговиот степен на стручна подготовка.

(6) Во случаите од ставовите (2) и (4) овој член, работодавачот е должен да му исплати на работникот плата во износ еднаков на износот на платата што ја примал на своето работно место, односно платата за работното место на коешто е упатен, ако е тоа поповолно за работникот.

Почитување на прописите за безбедност и здравје при работата

Член 58

 (1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за безбедност и здравје при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

 (2) Работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, а до обезбедување соодветна заштита на здравјето и безбедноста од страна на работодавачот на работникот му следува надоместок на плата исплатен од работодавачот како редовно да ја вршел својата работа.

(3) Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за безбедност и здравје при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство.

Обврска за известување и забрана за штетно однесување

Член 59

 (1) Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач лично или преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот, усно или во писмена форма, за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

 (2) Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот.

Обврска на чување на деловна тајна

Член 60

 (1) Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот.

 (2) Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или морал да знае за таквото својство на податоците, за времетраењето на работниот однос и најмногу до три годинии по престанокот на истиот

Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување

Член 61

 (1) За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или за сметка на друго лице да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

(2) Ако работникот не ја почитува забраната од став (1) на овој член, работодавачот може да бара од работникот надомест на штета настаната со неговото постапување.

(3) Правото на работодавачот од став (2) на овој член може да се оствари во рок од три месеци од денот кога работодавачот дознал за вршењето на работата или склучувањето на договорот, или две години од денот на довршувањето на работата или склучувањето на договорот.

(4) Ако во моментот на вработување на работникот кај работодавачот, работодавачот знае дека работникот е ангажиран во извршувањето на одредени задачи кај друг работодавач, кој со својата дејност му е конкуренција, и во рок од 1 месец не бара да се запре ангажирање на ваквите активности, се смета дека работодавачот има дадено согласност за вршење на такви активности.

Забрана на конкурентското дејствување по престанување на работен однос

Член 62

 (1) Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, работникот и работодавачот можат во посебен договор, да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос.

 (2) Забраната на конкурентското дејствување може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување .

 (3) Забраната за конкурентското дејствување не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

 (4) Договорот од став (1) на овој член е ништовен ако е склучен со работник кој во моментот на склучувањето на договорот добива плата пониска од просечната плата во Република Северна Македонија.

Надоместок за почитување на забраната за конкурентското дејствување

Член 63

 (1) Ако почитувањето на забраната за конкурентско дејствување од член 62 став (1) од овој закон, му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.

 (2) Паричниот надоместок за почитување на забраната за конкурентското дејствување мора да се определи со договорот од член 62 став (1).

 Надомест на штета

Член 64

(1) Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот, должен е да ја надомести.

(2) Ако повеќе работници предизвикаат штета, секој меѓу нив е одговорен за оној дел на штетата што го предизвикал.

(3) Ако за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови.

(4) Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни.

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

Обезбедување на работа и плаќање за вршење на работата

Член 65

 (1) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за којашто страните се договориле во договорот за вработување, како и соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 112 до 122 на овој закон.

 (2) Ако поинаку не е договорено, работодавачот на работникот е должен да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории.

Обврска за штитење на личноста на работникот

Член 66

 Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, да води сметка и да ја штити приватноста на работникот и да обезбеди заштита од вознемирување и сексуално вознемирување во согласност со закон.

Заштита на личните податоци на работникот

Член 67

 Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само во согласност со закон.

VII. ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Член 68

 Договорот за вработување престанува да важи:

 1) со изминување на времето за коешто бил склучен;
 2) со смрт на работникот;
 3) со престанок на работодавачот (физичко или правно лице) согласно со закон;

 4) по сила на закон поради возраст на работникот;
 5) со спогодбено раскинување;
 6) со отказ;
 7) со судска пресуда;

 8) по истекот на рокот предвиден за враќање од мирување и
 9) во други случаи утврдени со закон.

Одјавување, враќање на документи и издавање потврда

Член 69

 (1) Со денот на престанокот на работниот однос работодавачот е должен да го одјави работникот од задолжително социјално осигурување и најдоцна во рок од пет дена од денот на извршената одјава, да му ги врати сите оригинални документи.

 (2) На барање на работникот, работодавачот е должен да издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

 (3) Доколку работодавачот не го одјави работникот од задолжително социјално осигурување од неоправдани причини, одјавата може да се изврши по барање на работникот врз основа на претходно изготвен записник од инспекторот на трудот.

Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време

Член 70

 (1) Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на временскиот период за којшто бил склучен, односно со престанувањето на условите и причините заради кој бил склучен.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот и престанок на работодавачот (физичко лице и правно лице)

Член 71

 (1) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот.

 (2) Во случај на престанок на работодавачот согласно посебен закон престанува да важи договорот за вработување.

Права на работниците во случај на престанок на работодавач

Член 72

(1) Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата три месеци последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот.

 (2) На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со закон, им се обезбедуваат права со посебен закон.

 Глава VIII. Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на претпријатие или дел од претпријатие (правни субјекти)

Член 73

 (1) Пренесување на права и обврски кои произлегуваат од работен однос може да се изврши само во случаите утврдени со овој закон или со други прописи, кај сите пренесувања на претрпијатие или делови на претпријатие на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување.

 (2) Под пренесување, во смисла на став (1) од овој член, се подразбира пренесување на економски ентитет кој го задржува својот идентитет, односно организирано групирање на ресурсите со цел извршување на економска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските друштва кои се занимаваат со економски дејности, без разлика дали работат за добивка или не.

 (3) Во случај на пренесување на активности на претпријатие или делови на претпријатие или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од работодавачот - преносител на друг работодавач - стекнувач, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во целост преминуваат на работодавачот - стекнувач на кого се врши пренесувањето. Како задачи или активности на работодавачот се сметаат задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности поврзани според други статутарни одредби од страна на правно или физичко лице во сопствено име и во сопствена одговорност во објекти или простории одредени за нивно извршување.

 (4) Правата и обврските на работодавачот - преносител кон неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено.

 (5) Преносител значи секое физичко или правно лице, кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, престанува да биде работодавач на претпријатие или делови на претпријатие.

 (6) Стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, станува работодавач на претпријатие или делови на претпријатие.

Член 74

 (1) Пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач, преносителот и стекнувачот се должни претходно да ги информираат преставниците на работниците за овој факт и да ги консултираат истите за:
 1) утврдениот или предложениот датум на пренесување;
 2) причините за пренесувањето;
 3) правните, економските и социјалните импликации за работниците и
 4) предвидените мерки во врска со работниците.

 (2) Преносителот е должен во врска со пренесувањето навреме да ги информира претставниците на работниците пред извршување на пренесувањето.

 (3) Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на работниците во секој случај пред неговите работници директно да се засегнати, што се однесува на нивните услови за работа и вработување.

 (4) Кога преносителот или стекнувачот предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со синдикатот, односно претставникот на работниците доколку нема синдикат, во врска со мерките, за да се постигне договор.

 (5)  Обврските утврдени со ставовите (1) и (2) на овој член, можат да се ограничат во случај кога пренесувањето може да предизвика сериозни неповолности за значителен број работници, а со закон е предвидена арбитража за донесување на одлука за мерките коишто треба да се преземат во врска со работниците.

 (6) Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето како што е наведено во ставот (1) на овој член, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е донесена од работодавачот или од правниот субјект кој го контролира работодавачот.

 (7) Обврската за информирање од ставот (1) на овој член се однесува и за работниците кај работодавачи кај кого во дадениот момент нема претставници на работниците.

Член 75

 (1) Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат статусни промени и новиот работодавач. .

 (2)Колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач продолжува да важи најмалку една година од статусните промени.

(3) Доколку кај работодавачот преземач на вработените веќе постои колективен договор, тогаш за преземените работници ќе се применуваат поповолните одредби.

 (4) Ако поради промена на работодавачот од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување и работникот затоа се откаже од договорот за вработување, работникот има еднакви права, како да му е откажан договорот за вработување од деловни причини. При одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи.

 (5) Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од ставот (4) на овој член.

 (6) Ако, врз основа на правна зделка (закуп, наем), работодавачот времено ја пренесе целосната или дел од дејноста на друг работодавач, по престанувањето на важноста на правната зделка, работниците се враќаат кај првиот работодавач или преминуваат кај нов работодавач - преземач на дејноста.

Член 76

 Одредбите од членовите 73 и 74 на овој закон се однесуваат и за случаи кога е надлежно повисоко тело кое одлучува за пренесувањето на активностите или задачите или дел од нив, од работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач.

Член 77

 (1) Кога трговското друштво престанува да постои поради поделба на трговското друштво, телото кое одлучува за поделбата на трговското друштво утврдува кое од новоснованите трговски друштва ги презема правата и обврските од работен однос од претходниот работодавач.

 (2) Кога трговското друштво престанува да постои, телото кое одлучува за престанок на трговското друштво утврдува кое трговско друштво е должно за исполнување на правата на вработените од работен однос од трговското друштво или кое трговско друштво ги побарува правата во име на трговско друштво кое престанало да постои. Кога престанокот на трговското друштво е поврзан со негова ликвидација, постапката за ликвидација се спроведува според законските прописи и статутарните одредби.

 (3) Кога пренесувањето на трговското друштво се случува за време на истекување на периодот за кој е основано трговското друштво или за извршување на задачите за кои е основано и кога извршувањето на задачите на ова трговското друштво е контролирано од повисокото тело од членот 68 на овој закон, повисокото тело определува друго трговско друштво на кое се пренесуваат правата и обврските од работен однос.

 (4) Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не може да биде основа за отпуштање на работници, освен отпуштања од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени.

 (5) Ако трговско друштво или делови на трговско друштво ја задржува својата самостојност, статусот и функцијата на синдикалните претставници или претставниците на работниците засегнати од пренесувањето, остануваат исти и се вршат под истите услови кои постоеле пред денот на пренесувањето, врз основа на закон, регулатива, административна одредба или спогодба, доколку се исполнети условите потребни за формирање на синдикати и претставници на работници.

Член 78

 Претставниците на работниците кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради професионална, односно општа неспособност за работа

Член 79

 (1) Договорот за вработување кај работодавачот престанува да важи под условите и на начин пропишани со закон, доколку е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност.

(2) Договорот за вработување кај работодавачот престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека:

- кај работникот кој има најмалку 50 години возраст настанала професионална неспособност за работа или

- кај работник кај кој настанала општа неспособност за работа без оглед на возраста и ги исполнува условите во однос на пензиски стаж според прописите од пензиско и инвалидско осигурување.

Договорот за вработување од став (1) на овој член престанува да важи со денот на приемот на правосилното решение со кое е утврдена неспособноста за работа

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот

Член 80

Договорот за вработување работодавачот го прекинува кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж, доколку со друг закон не е поинаку уредено..

Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 81

(1)Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба.

(2) Спогодбата од став (1) на овој член се потпишува на денот на раскинување на работниот однос и истата треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и од работодавачот, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и од работодавачот и своерачен потпис на работникот и на работодавачот.

1. Спогодбата од ставот (1 ) мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување на договорот за вработување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

 (3) Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно на ставовите (1) и (2) на овој член, истата е ништовна.

VIII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Откажување на договорот за вработување со и без отказен рок

Член 82

 (1) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказен рок.

 (2) Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказен рок.

 (3) Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Дозволеност на отказ

Член 83

1. Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи определени со закон, колективен договор и договор за вработување.
2. Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

 (3) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување само ако постои основана причина за отказ, и тоа: лична причина од страна на работникот, причина на вина и деловни причини.

 (4) Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на член 9 од овој закон, е ништовен по сила на закон.

 (5) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, должен е да го наведе основот за отказот, утврден со закон и колективен договор и да ја образложи основаноста на причината која го оправдува отказот .

 Отказ од страна на работникот

Член 84

 (1) Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување без отказен рок, во следните случаи:

 1) работодавачот повеќе од два месеца не му обезбедува работа;
 2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена;

 3) работодавачот повеќе од два месеца последователно не ја исплаќа договорената плата;

4) работодавачот не му ја исплаќа законски определената минимална плата;
 5) работодавачот најмалку два месеца исплаќа пониска плата од договорената;
 6) работодавачот во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законскииот рок;
 7) работодавачот не обезбедува заштита на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;
 8) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон работникот или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

9) работодавачот не му обезбедува еднаков третман согласно член 9 од овој закон;
 10) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на вознемирување и сексуално вознемирување, согласно посебен закон и

11) работодавачот го распоредил работникот на друго работно место спротивно на закон и колективен договор.

1. Кога работникот дава отказ поради причините од став (1) на овој член има право на отпремнина согласно член 105 од овој закон и обештетување најмалку во висина на изгубената плата на која би имал право доколку отказот би бил со отказен рок.

Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување

Член 85

1. Одлуката за откажување на договорот за вработување се дава во писмена форма и истата содржи;

 правен основ, образложение на причините за откажувањето на договорот за вработување и правна поука. Работодавачот е должен да го запознае работникот со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Врачување на отказот

Член 86

1. Работодавачот е должен на работникот да му го врачи отказот на договорот за вработување и тоа :
* лично на работникот или

- со препорачана пошта со потврда за прием на адресата на живеалиштето наведена во договорот за вработување, освен ако работникот дополнително не доставил писмено известување за друга адреса.

 (2) Ако актот за отказот за договорот за вработување не може да се достави на начините од став (1) на овој член, работодавачот јавно го објавува на место во работните простории каде работникот ги извршува работните задачи, со наведување на датата на објавата во самиот акт. По изминувањето на рокот од осум дена од денот на објавување на јавната објава, се смета дека е извршена уредна достава.

Основани причини за отказ од страна на работодавач

Член 87

 (1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

 1) работникот заради недостаток на знаења или способности, не ги извршува договорните или другите обврски од работниот однос (лична причина);
 2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и
 3) се намали или престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

 (2) Договорот за вработување работодавачот може да му го откаже на работникот и ако на работникот со правосилна одлука му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или е на издржувана затворска казна повеќе од шест месеци.

Неосновани причини за отказ од страна на работодавач

Член 88

 Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:
 1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;
 2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот;
 3) користење одобрено отсуство согласно овој закон и колективен договор;
 4) отслужување на доброволен воен рок или воена вежба и
 5) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.

Постапка пред отказот поради лични причини од страна на работникот

Член 89

 (1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини од страна на работникот, согласно член 87 став (1) точка 1) од овој закон, само ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни писмени упатства и насоки.

 (2) Во случаите од став (1) на овој член, работодавачот е должен писмено да го извести работникот дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски. Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, доколку работникот не го подобри своето работење во рок определен со колективен договор, кој не може да биде пократок од 15 работни дена, од денот на приемот на известувањето и не подолг од 45 дена.

 (3) Во рокот од ставот (2) на овој член не се засметуваат деновите во кои работникот отсуствува од работа заради користење денови од годишен одмор, привремена неспособност за работа поради болест или повреда и заради останати оправдани причини согласно закон и колективен договор.

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина (причина на вина), со отказен рок

Член 90

1. Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот во случај кога работникот:

 1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
 2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
 3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
 4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
 5) не побара отсуство или 24 часа претходно со електронска порака, електронска пошта, смс порака или писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
 6) поради болест или други причини отсуствува од работа, а за тоа во рок до 72 часа, со електронска порака, електронска пошта, смс порака или 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, по соодветна обука согласно закон;
 10) ако при вработувањето не го извести работодавачот за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болести или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот или да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакти  и
 11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

 (2) Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

 (3) Правилата од ставовите (1) и (2) на овој член, работодавачот ги утврдува во соработка со синдикатот, а доколку нема синдикат во соработка со претставникот или претставниците на работниците кај работодавачот.

 (4) Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.

Откажување на договорот за вработување без отказен рок

Член 91

1. Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказен рок во случаите кога работникот:

 1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
 2) го злоупотреби боледувањето врз основа на наод од надлежен орган;
 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 за што е спроведена соодветна обука согласно закон;
 4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
 5) стори кражба во врска со работата за која е предвидена одговорност ;

6) во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика значителна штета на работодавачот;

 7) предизвикува и учествува во неред, физичка пресметка или насилнички се однесува за време на работата или
 8) оддаде деловна, службена или државна тајна, утврдени со закон или акт на работодавачот.

 (2) Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски и начинот и постапката за утврдување на случаите за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказен рок.

Член 92

 (1) Работодавачот е должен, пред да ја донесе одлуката за откажување на договорот за вработување, согласно членовите 90 и 91 од овој закон, да му овозможи на работникот да се изјасни за наводите кои се основ за откажувањето на договорот за вработување.

(2) Постапката за утврдување на вина се уредува со колективен договор.

Отстранување од работа на работникот

Член 93

(1) По оцена на работодавачот, со писмена одлука на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од работа, ако:

1) 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 се одразува врз работењето кај работодавачот;

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

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

(2) Најдолгиот период во кој работникот може да биде отстранет од работа во согласност со ставовите (1) и (3) од овој член изнесува три месеци, а ако работникот е отстранет од работа врз основа на причините наведени во став (1) точка 4) од овој член, доколку работодавачот не одлучи поинаку, отстранувањето може да трае до завршувањето на кривичната постапка со правосилна одлука на надлежен орган во согласност со закон.

(3) Со донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување, престанува да важи одлуката за отстранување на работникот од работа во случаевите од ставот 1 на овој член.

(4) За време на отстранувањето од работа, работодавачот е должен да му плаќа на работникот надоместок на плата во висина од најмалку 50% од платата која работникот ја примил во претходниот месец.

(5) Ако работникот е отстранет од работа поради причините наведени во став (1), точки 1), 2) и 3) на овој член и кај работникот не е утврдена одговорност за повреда на работните обврски или прекршување на работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен на работникот да му ја надомести разликата помеѓу износот на надоместокот на плата врз основа на став (4) од овој член и основната плата која му следува на работникот во согласност со закон.

Парична казна

Член 94

 (1) За повредите на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, утврдени со закон, колективен договор и правила на работодавачот, во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот со одлука може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од основната месечна нето плата на работникот, во траење од еден до два месеци.

 (2) Работодавачот е должен, пред да ја донесе одлуката од став (1) на овој член, да му овозможи на работникот да се изјасни за наводите кои се основ за носењето на таквата одлука.

(3) Oдлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма со образложение за основот и причината за изрекување на паричната казна и со задолжително наведување на правна поука.

 (4) Против одлуката од став (1) на овој член, работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од 15 дена од денот на приемот на одлуката.

(5) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(6) Приговорот од став (4) на овој член ја задржува од извршување одлуката за изрекување на парична казна.

Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказен рок

Член 95

 (1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказен рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

 (2) Приговорот се поднесува во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

 (3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

 (4) Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од став (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

 (5) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или за отстранување од кај работодавачот

Член 96

 (1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

 (2) Приговорот се поднесува во рок од 15 дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

 (3) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

 (4) Приговорот не ја задржува од извршување одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок од член 91 од овој закон или одлуката за отстранување од кај работодавачот од член 93 од овој закон.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот во согласност со ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

 (6) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна

Член 97

 Одлуката за откажување на договорот за вработување, за отстранување на работникот од работа и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластено лице.

Откажување на договорот за вработување поради деловни причини

Член 98

1. Откажување на договорот за вработување поради деловни причини се врши имајќи ги во предвид следните критериуми:

1) стручната подготовка и квалификација на работникот,

2) работно искуство на работникот,

 3) успешноста на работникот во работењето,

4) видот и значењето на работното место,

5) работниот стаж,

6) возраст на работникот и

7)лица со попреченост, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби

8) други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на кои им престанува работниот однос по истиот основ.

 (2) Начинот и постапката за откажување на договорот за вработување согласно критериумите од став (1) на овој член се уредуваат со колективен договор.

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 99

 (1) Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

 1) нов, променет договор за вработување кај истиот работодавач, согласно член 102 од овој закон;

2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или
 3) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација.

 (2) Одредбите од став (1) на овој член не се однесуваат за откажување на договорот за вработување во јавниот сектор.

 (3) Доколку работникот не ја прифати понудата од став (1), точките 1), 2), или 3 на овој член, работодавачот е должен да му исплати отпремнина согласно член 103 од овој закон.

 (4) Ако работодавачот го откаже договорот за вработување поради деловни причини, не може на истите работи со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник, во рок од една година од денот на престанокот на работниот однос.

 (5) Ако во рок од две од престанокот на работниот однос настане потреба за вршење на исти работи, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му престанал работниот однос, доколку истиот се јави на огласот.

Информирање и консултирање

Член 100

(1) Информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите

 (2) Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот.

 (3) Обврската за информирање и консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што имаат над 50 работници и на подружници што имаат над 20 работници.

 (4) Претставниците на работниците имаат право да бидат информирани и консултирани. Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или подружница и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или подружница и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски.

 (5) Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.

 (6) Консултации ќе се спроведат:

 1) кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;
 2) на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира;
 3) врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во врска со информирањето и мислењето на претставниците на работниците;
 4) на начин што ќе им овозможи на претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват и
 5) во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот.

 (7) Работници во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или подружница до 20 вработени, можат да бараат да бидат информирани најмалку еднаш годишно.

Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини

Член 101

 (1) За колективно отпуштање се смета отпуштањето на поголем број на работници, во случај кога за период од 30 дена се отпуштаат:

- најмалку 10 работници кај работодавач кој вообичаено вработува повеќе од 20, а помалку од 100 работници,

- најмалку 10% од бројот на работници кај работодавачот кој вообичаено вработува најмалку 100, а помалку од 300 работници и

- најмалку 30 работници кај работодавач кој вообичаено вработува 300 или повеќе работници.

(2) Во бројот на работници од став (1) на овој член влегуваат работниците на кои работниот однос им престанува од деловни причини.

 (3) Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

 (4) Консултациите од став (2) на овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

 (5) За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за:

1)  причините за планираните отпуштања;
2) бројот на работници кои се отпуштаат;
3) вкупниот број на работници кои се вработени;
4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат и

5) критериумите согласно член 100 став (1) од овој закон.

 (6) Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

 (7) Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

 (8) Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

 (9) Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

 (10) Доколку рокот од став (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.

Отказ со понуда на нов променет договор за вработување

Член 102

 (1) Во случај на откажување на договорот за вработување од лични или деловни причини, работодавачот може со писмен акт да му го откажедоговорот за вработување на работникот и да му понуди нов променет договор за вработување на соодветно работно место.

(2)Под соодветно работно место согласно став (2) на овој член, се подразбира секое работно место кај работодавачот за кое работникот има:

- иста стручна спрема (вид и ниво на образование);

- ист број на работни часови (полно или неполно работно време);

- исто или слично место на работа, кое може да биде оддалечено до 50 км од постоечкото место на работа на кое работи работникот и за кое е обезбеден превоз на трошок на работодавачот и

- ист временски период на траење на договорот.

 (3) Во случај на став (1) на овој член, работодавачот може да го откаже договорот за вработување и истовремено на работникот да му понуди нов договор за вработување за вршење на несоодветна работа, но само доколку работодавачот нема услови и можности да му понуди на работникот нов договор за вработување за вршење на соодветна работа во согласност со ставот (3) на овој член.

(4)Новиот договор за вработување од ставот (4) се склучува како договор на неопределено време, доколку постоечкиот договор за вработување на работникот бил склучен на неопределено време.

(5) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 5 дена од денот на приемот на понудата.

 (6) Ако работникот во случај на откажување на договорот поради деловни причини од став (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за откажување на договорот за вработување.

Отпремнина

Член 103

 (1) Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати отппремнина, и тоа најмалку:

 1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;
 2) над пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две и пол нето плати;
 3) над десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три нето плати;
 4) над 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири нето плати;
 5) над 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет нето плати;
 6) над 25 години до 30 поминати во работен однос - во висина од седум нето плати и

 7) над 30 години поминати во работен однос - во висина од осум нето плати.

 (2) Основица за пресметка на отпремнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

 (3) Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

 (4) Отпремнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

 (5) Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

 (6) Отпремнината не се исплатува во случај на откажување на договор за вработување од деловни причини на работник кој врши сезонска работа која трае до три месеци.

Откажување на договорот за вработување со период за пробна работа

Член 104

 (1) Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа од членот 39 ставовите (1) и (4) од овој закон, работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување, без отказен рок.

(2) Во времетраење на пробната работа, работодавачот може да го откаже договорот за вработување со или без отказен рок, согласно член 93 од овој закон.

(4) работодавачот и работникот можат да го откажат договорот за вработување од ставот (2) на овој член со отказен рок, кој не може да биде пократок

Отказни рокови

Член 105

 (1) Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказен рок.

 (2) Ако работникот го откажува договорот за вработување, минималниот отказен рок е 15 дена. Со колективен договор или договор за вработување може да биде договорен подолг отказен рок, меѓутоа не подолг од два месеца.

 (3) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник, минималниот отказен рок е еден месец, а два месеца во случај на колективно отпуштање.

 (4) При откажување на договорот за вработување за сезонска работа отказниот рок на работникот и работодавачот е седум работни дена.

 (5) При одлучувањето страните мораат да ги почитуваат минималните отказни рокови предвидени со закон.

 (5) Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Паричен надоместок наместо отказен рок

Член 106

 (1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказен рок.

 (2) Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказен рок, работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказен рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Права и обврски на страните за време на отказниот рок

Член 107

 (1) За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

 (2) За време на отсуството од работа од став (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

 (3) За време на отказниот рок, работникот ги има сите права и обврски од работен однос, предвидени со закон, колективен договор и договор за вработување.

Застареност

Член 108

 (1) Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од еден месец од дознавањето за сторувањето на повредата која е основ за давање на отказот, односно во рок од три месеца од денот на сторувањето.

 (2) Oтказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавање за сторувањето на повредата која е основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на сторувањето на повредата која е основа за давање на отказот.

Важност на договорот за вработување врз основа на судска пресуда

Член 109

 (1) Ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на истото работно место по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара. Доколку не постои истото работно место, работникот има право да се врати на работно место соодветно на неговата стручна спрема, со основна плата не пониска од основната плата која ја имал на претходното работно место.

 (2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

 (3) Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

 (4) Ако судот со одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета.

 (5) Одлуката од ставот (4) на овој член судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен.

 (6) За времетраењето на работниот спор работодавачот и работникот можат да се договорат за датумот на престанок на работниот однос до завршување на главната расправа пред првостепениот суд.

IX. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

Вид на плаќање

Член 110

 (1) Работникот има право на заработувачка - плата, согласно закон, колективен договор и договорот за вработување.

 (2) Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува минималниот износ утврден со закон и колективен договор.

 (3) Платата е составена од основната плата, дел од платата за работна успешност и додатоци, ако со друг закон поинаку не е определено.

 (4) Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

 (5) Работната успешност на работникот се определува врз основа на квалитетот, обемот на извршената работа или економичност и ефикасност во работењето утврдено со закон, колективен договор и договор за вработување.

 (6) Додатоците на плата кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, двократно работно време, ноќна работа, приработа на дежурство согласно закон, прекувремена работа, работа на ден на неделен одмор, работа на државни празници и работа на неработни денови определени со закон, работа во недела и додаток за работен стаж, како и посебните услови при работа согласно закон и колективен договор, се пресметуваат и додаваат на основната плата.

 (7) Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата .

Еднакво плаќање

Член 111

 (1) Работодавачот е должен да им исплаќа на работниците еднаква плата, за еднаква работа и работа со еднаква вредност.

 (2) Две лица од различен пол кои вршат еднаква работа со еднаква вредност под исти услови, исти квалификации, вложен труд, резултати од трудот и одговорност, имаат право на еднакво плаќање.

 (4) Нееднаквото плаќање за еднаква работа или работа со еднаква вредност, претставува дискриминација.

 (5) Одредбите од закон, колективен договор и договор за вработување кои се спротивни на став (1) на овој член, се ништовни.

Минимална плата

Член 112

 Основната плата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и колективен договор.

Ден на исплаќањето

Член 113

 (1) Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец.

 (2) Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

 (3) Ако денот на исплаќањето е неработен ден, платата се исплаќа најдоцна следниот прв работен ден.

Место и начин на исплаќањето на платата

Член 114

 (1) Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата на начин утврден со закон.

 (2) При секое исплаќање на платата работодавачот е должен во рок од пет дена, како и до 31 јануари за вкупно исплатени плати за претходната годинаво новата календарска година, на работникот да му издаде писмена пресметка на плата, надоместоците на плата, придонесите од плата и даноците за платниот период, односно за изминатата година.

 (3) Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на работодавачот.

 (4) Формата и содржината на писмената пресметка од став (2) на овој член ја пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата

Член 115

 (1) Работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни.

 (2) Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата или надоместоците.

 (3) Работникот не смее да даде согласност од став (2) на овој член пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

Надоместок на плата

Член 116

 (1) Работникот има право на надоместок на платата во согласност со закон и колективен договор за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон и колективен договор, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот.

 (2) Работодавачот е должен на работникот да му исплати надоместок на плата во случаите на: отсуство од работа поради користење на годишен одмор; платеното отсуство заради лични и семејни околности; дообразование; со закон определени празници и неработни денови; слободни денови од работа и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

 (3) Работодавачот исплаќа надоместок на плата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

 (4) По исклучок од ставот (3) на овој член, во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот, работодавачот исплаќа надоместок на плата и над 30 дена, врз основа на записник од инспекторот на трудот. Примерок од записникот, инспекторот на трудот доставува и до Фондот за здравствено осигурување на Северна Македонија.

 (5) Во случаите од ставот (4) на овој член, обврската за исплата на надоместокот на плата за привремените агенциски работници кои со договор за отстапување преку приватна агенција за вработување се отстапени кај работодавач корисник, е на товар на работодавачот корисник.

 (6) Ако со овој закон или друг закон поинаку не е уредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надоместок во висина на основната плата утврдена со договорот за вработување.

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

Привремен прекин на работата со надоместок на плата на работникот (привремено принудно платено отсуство од работа)

Член 117

 (1) Работникот има право на надоместок на плата во случаите на привремен прекин на работата, во согласност со закон и колективен договор.

 (2) Привремен прекин на работата од ставот (1) на овој член, постои во случај на:

      1) виша сила согласно закон;

      2) не ги обезбедил неопходните мерки за заштита на безбедноста и здравјето при работа на работниците кај работодавачот, врз основа на акт на надлежен државен орган или одлука на работодавачот;

 3) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежнатаинспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на применана средствата за работа;

       4) деловни причини на страна на работодавачот поради кои привремено е намален обемот на работата или привремено е престаната потребата за вршење на работата од страна на одредени работници, но најмногу за период до шест месеци во тековната година;

       5) краткотрајни оперативни или организационо-технички проблеми на страна на работодавачот во вршењето на деловно-производствениот процес, за кои не постои вина на страна на работникот, но најмногу за период до 60 работни дена во календарската година.

 (3) Надоместокот на плата на работникот во случајот предвиден во став 2, точка 1, изнесува 50% од основицата, но не смее да изнесува помалку од 80% од минималната плата определена со закон.

 (4) Надоместокот на плата на работникот во случајот предвиден во став 2, точка 2, изнесува 80% од основицата.

(5) Надоместокот на плата на работникот во случајот предвиден во став 2, точка 3, изнесува 100% од основицата.

 (6) Надоместокот на плата на работникот во случајот предвиден во став 2, точка 4, изнесува 70% од основицата.

 (7) Надоместокот на плата на работникот во случајот предвиден во став 2, точка 5, изнесува 100% од основицата.

 (8) Основица за пресметување на надоместокот на плата од ставовите (3), (4), (5), (6) и (7) на овој член е просечната плата на работникот исплатена во последните три месеци.

  (9) Надоместокот на плата на работникот од ставовите (3), (4), (5), (6) и (7) од овој член, може да биде предвиден и во повисок износ со колективен договор, општ акт на работодавач или договор за вработување, но во секој случај, не смее да изнесува помалку од 80% од минималната плата определена со закон.

 (10) Доколку организацијата на работата или условите кај работодавачот го овозможуваат тоа, работодавачот кај кого настанале причини за прекин на работата, може, пред да ги испрати работниците на привремено принудно платено отсуство од работа, да им наложи да вршат друга работа на начин и под услови предвидени во член 57 од овој закон.

Надоместување на трошоците поврзани со работата и други видови на надоместоци

Член 118

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

 1) дневница за службено патување;
 2) теренски додаток;
 3) користење на приватен автомобил за службени патувања;
 4) одвоен живот од семејството и

 5) други случаи утврдени со колективен договор.

 (2) Работникот има право на исплата на други видови на надоместоци:

 1) смрт на работникот или член на неговото семејство;

 2) испратнина при заминување во старосна пензија;

 3) јубилејни награди и

 4) други случаи утврдени со колективен договор.

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

 (4) Трошоците за исхрана од ставот (3) на овој член можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник, исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

 (5) Работодавачот може на работникот да му исплати новогодишен надоместок.

 (6) Висината, основицата и рокот за пресметување и исплата на надоместоците од ставовите (1), (2) и (5) на овој член се утврдува со закон и колективен договор.

Исплата на приправниците

Член 119

 Работникот - приправник има право на основна плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 70% од основната плата на работното место за кое се оспособува.

Застарување на побарувањата од работен однос

Член 120

 Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од пет години од денот на настанувањето на обврската, а нивна заштита се остварува во судска постапка.

X. РАБОТНО ВРЕМЕ

Поим на работно време и полно работно време

Член 121

1. Работно време е секој период во кој работникот работи, e достапен на работодавачот и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор, договор за вработување и општ акт на работодавачот.
2. Работното време го утврдува работодавачот.

 (3) Полното работно време не може да биде подолго од 40 часа неделно.

 (4) Работната недела по правило трае пет работни дена.

 (5) Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно.

 (6) Со закон или со колективен договор, за работните места од член 126 од овој закон, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време може да се определи да трае помалку од 36 часа неделно.

 (5) Неделното работно време не може да биде повеќе од 48 часа, вклучувајќи ја и прекувремената работа.

Евиденција на работното време

Член 122

 (1) Работодавачот е должен да води евиденција за работно време.

 (2) Работодавач кај кого процесот на работата се врши на една или повеќе локации е должен за секоја локација каде има најмалку 25 вработени, да води електронско евидентирање на работното време и на прекувремената работа.

 (3) Работодавачот кој не ги исполнува условите од став (2) на овој член е должен да води евидентен лист за присуство на работа на работниците со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на работно време и на прекувремената работа, а кој евидентен лист работодавачот е должен да го чува во рокот ??.

 (4) Начинот и водењето на електронската евиденција на работното време и на прекувремената работа од став (2) на овој член, како и формата и содржината на евидентниот лист од став (3) на овој член, ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

(5) Работодавачот е должен да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на неполното работно време.

Прекувремена работа

Член 123

 (1) На барање на работодавачот работникот е должен да врши работа подолго од работно време утврдено со договорот за вработување (прекувремена работа) во случаи:

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

 (2) Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено да го извести работникот и писмено или електронски да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

 (3) Прекувремената работа може да трае најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени, утврдени со колективен договор.

 (4) За работниците од Министерството за внатрешни работи и Агенцијата за национална безбедност, кои вршат посебни должности и овластувања согласно со посебен закон, прекувремената работа може да трае подолго од 190 часа годишно, поради извршување на итни и неодложни работи, по претходно дадена писмена согласност на работникот.

 (5) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсуствувал од работа повеќе од 30 дена во текот на годината, кај истиот работодавач, во кои не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор и отсуство од работа поради повреда на работно место, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

 (6) Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа

Член 124

 Работникот е должен да ја врши работата подолго од работното време утврдено со договорот за вработување или други работи во врска со отстранување или спречувањето на последиците, во случаите на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

Забрана за вршење работа подолго од полното работно време

Член 125

 Работодавачот не смее да му наложи на работникот да работи подолго од полното работно време:

 1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
 2) на работникот, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
 3) на работник со дете од една до три години старост и самохран родител со дете до десет години старост, освен ако работникот даде своерачно напишана писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;
 4) на повозрасен работник без негова согласност;
 5) на работник кој не наполнил 18 години возраст;
 6) на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
 7) на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што има поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и
 8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) поради утврдена инвалидност во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување, прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Скратено работно време во посебни услови

Член 126

 (1) На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, во согласност со закон и колективен договор.

 (2) При остварување право на плата и другите права од работен однос, скратеното работно време од ставот (1) на овој член се изедначува со полното работно време.

 (3) Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа; работа под зголемен атмосферски притисок; работа под зголемена бучавост; работа во вода или влага; работа изложена на јонизирачки зрачења; работа со болни од заразни болести и со заразни материјали; работа на хируршки интервенции во операциони сали; работа во областа на психијатријата; работа со лица со најтешки пречки во психичкиот развиток; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со нагризувачки материјали; работа на летачки персонал; балетски изведби; изведби со дувачки инструменти; изведби на играорци и оперски солисти; работа во близина на напон или под напон и работа на височина или длабочина.

 (4) Одобрение за работа со скратено работно време од ставот (3) на овој член дава министерот надлежен за работите од областа на трудот, врз основа на претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

 (5) Барање за покренување на постапка за добивање на одобрение за работа со скратено работно време може да поднесе работникот или синдикалната организација до работодавачот.

 (6) Здравствената установа која врши дејност медицина на трудот и инспекцијата на трудот мислењето од ставот (4) на овој член го доставуваат врз основа на претходно изготвен и доставен елаборат од работодавачот.

 (7) Барање за добивање одобрение за работа со скратено работно време поднесува работодавачот до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

 (8) Кон барањето за добивање одобрение од ставот (4) на овој член работодавачот доставува мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

 (9) Доколку инспекцијата на трудот утврди дека постојат условите од ставот (1) на овој член, со решение ќе му нареди на работодавачот да покрене постапка за утврдување на скратено работно време.

 (10) Работникот кој работи на работи од став (1) на овој член не смее да работи на тие работи прекувремено, ниту може да се вработи кај друг работодавач на истите работи како дополнителна работа и со неполна работа, за времето за кое работи со скратено работно време.

Распоред и распоредување на работното време

Член 127

(1) Распоредот на работното време го утврдува работодавачот.

(2) Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата. При распоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно, а работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

 (3) Распоредувањето на работното време се одредува со закон, колективен договор, договор за вработување или акт на работодавачот.

 (4) За промена на распоредувањето на работното време , работодавачот е должен писмено да го извести работникот најмалку еден ден пред промената.

 (5) Одредбата од членот 125 на овој закон за забрана на работа на подолго од полното работно време важи и во случај на нееднакво распоредување или промена на распоредувањето на работното време.

Прераспределба на работното време

Член 128

 (1) Прераспределбата на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и работните задачи.

 (2) Во случаите од ставот (1) на овој член, прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек не може биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината.

 (3) При прераспределба на работното време, работното време не може да биде подолго од 50 часа неделно, а за вршење на сезонска работа од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци.

 (4) Работното време од став (3) на овој член кое е подолго од 40 часа во работната недела, се засметува и надоместува во пократко работно време во други работни денови или со слободни работни денови за времетраењето на договорот за вработување.

 (5) Прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата.

 (6) Забранета е работа со прераспределени работни часови на работник - инвалидно лице, бремена работничка, работник кој постојано се грижи за дете до три годишна возраст и работник – самохран родител што постојано се грижи за дете помладо од 10 годишна возраст.

Работа во смени

Член 129

 (1) Работодавачот може да ја организира работата и во смени.

 (2) Работа во смени значи секој метод на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едноподруго на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата на работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели.

 (3) Планот од став (2) на овој член се доставува и до синдикатот, а доколку таков нема до претставникот на работниците кај работодавачот, најмалку 10 работни дена пред примената на планот.

Пресметување на работното време

Член 130

 (1) Работникот кој поради прераспоредување на работното време од член 128 од овој закон и кој во времето пред престанувањето на работниот однос во календарската година поминал повеќе работни часа на работа, отколку што е тоа одредено за работата со полно работно време, може да бара, веќе одработените работни часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

 (2) Според став (1) на овој член пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот, како кога би ги поминал на работа. Вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надминува 12 месеца.

Ноќна работа

Член 131

 (1) Ноќна работа се смета работењето во ноќно време.

 (2) Ноќно време е периодот меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

 (3) Работодавачот, кој користи редовно работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

Права на работниците кои работат ноќно време

Член 132

 (1) „Ноќен работник “ е работник кој работи ноќна работа најмалку три часа од своето работно време во текот на денот на редовна основа, или работник кој одработува ноќе една третина од полното работно време од својата годишна обврска;

 (2)Ноќниот работник има право на посебна заштита за ноќна работа.

 (3) Ако на работник заради ноќна работа, според мислење на лекарската комисија, би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

 (4) Работодавачот, на негов трошок е должен на ноќниот работник да му обезбеди:
 1) подолг годишен одмор од најмалку еден ден;
 2)соодветна храна или надоместок на трошоци за исхрана во висина од 20% од просечната нето плата по работник во Република Северна Македонија исплатена во претходната година, сразмерно за деновите кога работникот работи ноќе;
 3)стручно раководство на работниот, односно производниот процес;
 4) лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа, во редовни временски периоди утврдени со закон и доколку почуствуваат здравствени проблеми за време на ноќната работа кои можат да бидат предизвикани од фактори поврзани со изведувањето на ноќната работа и

 5) превоз, доколку нема јавен превоз, а периодот на почетокот или завршетокот на работното време е во ноќно време. Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

 (5) Работодавачот на негов трошок е должен да им ги обезбеди правата од ставот (4), точките 2), 3) и 5) на овој член и на работниците кои работат ноќно време.

 (6) Здравствените прегледи од став (4) на овој член ќе се вршат во согласност со посебни законски прописи кои ќе обезбедат доверливост на наодите и податоците од прегледите.

Ограничувања на работата во ноќно време

Член 133

(1) Вообичаените работни часови за ноќните работници не можат да бидат повеќе од осум часа просечно, на секои 24 часа и при работа во смени работникот не може да работи повеќе од три последователни ноќни смени. Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците.

 (2) Ноќните работници чија работа е поврзана со посебни ризици или тежок физички или психички напор не можат да работат повеќе од осум часа во текот на 24 часа.
 (3) Контролниот период за бројот на работните часови од став (1) на овој член се уредува со колективен договор и не може да биде подолг од три месеци.

Консултирање со синдикатот за ноќна работа

Член 134

 Работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако таков нема, со најбројниот синдикат, а ако и таков нема, со преставникот на работниците, за одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и за мерките од социјалната заштита.

XI. ОДМОРИ И ОТСУСТВА

Пауза за време на работното време

Член 135

 (1) За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути.

 (2) Работникот кој работи со пократко работно време, а најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

 (3) Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

 (4) Паузата може да се одреди по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

 (5) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Дневен одмор

Член 136

 Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

Неделен одмор

Член 137

(1) Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа

непрекинато, плус 12 часа дневен одмор од членот 136 на овој закон.

(2) Ден на неделен одмор е недела.

(3) По исклучок од ставот (2) на овој член, за работниците кај работодавачите кај кои работниот процес е од таква природа што не може да се прекине поради техничко - технолошкиот процес и потребата од континуитет во работата, ден на неделен одмор може да биде друг ден во неделата и тоа во дејностите:

- одгледување на животни,

- мешовито фармерство,

- вадење на јаглен и лигнит,

- вадење на руди на метал,

- печатење и издавање на весници,

- производство на леб, слатки во свежа состојба и бисквити,

- производство на пиво, само во процесите поврзани со варење, кваснa припрема и следење, ферментација, филтрација и енергетска поддршка на овие процеси,

- производство на основни фармацевтски производи и фармацевтски

препарати,

- производство на плочи, листови, цевки и профили од пластични маси,

- производство на индустриски гас,

- производство на метали,

- аптеки,

- снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација,

- снабдување со вода, отстранување на отпадни води, управување со отпад и

дејности на санација на околината,

- копнен, цевоводен, воден и воздухопловен транспорт,

- складирање и помошни дејности во превозот,

- објекти за сместување,

- дејности за подготовка на оброци и служење на храна,

- филмска дејност, дејности за видео и телевизиска програма,

- емитување на програма,

- телекомуникации,

- информативни услужни дејности (хостирање, обработка на податоци,

интернет портали и слично),

- прикажување на филмови,

- фотографски дејности,

- ветеринарни дејности,

- изнајмување и давање под закуп (лизинг) на моторни возила,

- дејности на приватна заштита и услуги на заштита со помош на сигурносни

системи,

- дејности на повикувачки центри,

- општи дејности на јавната управа, само за итни и неодложни работи

поврзани со одржување на седници, инспекциски надзори, чување на шуми, а кои

работи се од витално значење за државниот и јавниот интерес,

- работи на одбраната,

- судски и правосудни дејности,

- работи на јавниот ред и безбедноста,

- дејности на пожарникарската служба,

- дејности за здравствена заштита,

- дејности на социјалната заштита со сместување,

- креативни, уметнички и забавни дејности,

- дејности на музеите,

- дејности на зоолошки градини и природни резервати,

- спортски, забавни и рекреативни дејности,

- погребни и слични дејности,

- царинска служба на гранични премини,

- дејности кои имаат карактер на помошни или придружни дејности со цел

непречено функционирање на дејностите од овој став, врз основа на склучен

договор со работодавачот од дејностите од овој став и

- работни места од други дејности кои не се опфатени со овој став, а имаат

карактер на помошни и придружни работи за непречено извршување на

основната дејност на работодавачот.

(4) Работниците кај работодавачите од трговија на мало и трговија на големо, денот на неделен одмор од ставот (2) на овој член, го користат во согласност со Законот за трговија.

(5) Во случај на природна и друга несреќа или хаварија и спречување на

последиците од нив или кога таква несреќа непосредно се очекува, на барање на

работодавачот, работникот е должен да работи во недела заради заштита на

животот и здравјето на луѓето и спречување на непоправлива материјална штета.

 (6) Работникот од дејностите од ставовите (3), (4) и (5) на овој член, покрај

правото на додаток на плата за работа во недела, има право и на користење на

неделен одмор во наредните седум дена. Додатокот на плата за работа во недела

изнесува најмалку 50% за секој час поминат на работа, доколку со закон и

колективен договор не е утврден повисок износ на додатокот.

(7) Во случаите од ставовите (3), (4) и (5) на овој член, работодавачот е

должен пред започнувањето на работата, да го извести Државниот инспекторат за труд.

(8) Дејностите и работите од ставот (3) алинеи 42 и 43 на овој член, ги

пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

(9) Формата, содржината и начинот на известувањето од ставот (7) на овој член, ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Посебности на начинот на вршење на работата

Член 138

 Во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот си го распоредува работното време самостојно и кога тоа е утврдено во договорот за вработување (деловодни лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојни одлучувања ), не се применуваат одредбите на овој закон во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделен одмор, под услов на работниците да им е обезбедена заштита при работата.

Годишен одмор

Член 139

1. Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена.
2. Работникот со неполно работно време има право на платен годишен одмор од најмалку 10 работни дена.

 (3) Траењето на годишниот одмор се определува со колективен договор или договор за вработување и не може да биде пократок од годишниот одмор од ставот (1) на овој член.

(4) Траењето на годишниот одмор се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор.

 (5) Повозрасен работник од членот 191 од овој закон, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на дополнителни три работни дена годишен одмор, при што овие права меѓусебно не се исклучуваат.

(6) Работникот е должен да поднесе барање до работодавачот за користење на денови од годишен одмор, најдоцна три дена пред почетокот на користењето на деновите од годишниот одмор.

(7) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор при секое користење на денови од годишен одмор.

Стекнување право на годишен одмор

Член 140

 (1) Работникот се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога за прв пат ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Право на пропорционален дел од годишниот одмор

Член 141

 Работникот кој засновал работен однос со полно работно време има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во времетраење од по два дена за секој месец работа, а работникот кој засновал работен однос со неполно работно време има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во времетраење од по еден ден за секој месец работа, ако:

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

Користење на годишниот одмор

Член 142

 (1) Годишниот одмор се користи земајќи ги во предвид потребите и семејните обврски на работникот, како и работниот процес кај работодавачот.

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

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

 (4) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на најмалку две непрекинати недели годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

 (5) По исклучок од ставот (4) на овој член годишниот одмор којшто работникот не можел да го искористи во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, отсуство поради бременост раѓање и родителство или одмор за нега и чување на дете и не го искористил до 30 јуни идната календарска година, работникот има право да го искористи годишниот одмор до крајот на годината во која се вратил на работа.

(6) Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година.

(7) Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

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

Определување и користење на годишен одмор во областа на образованието и науката

Член 143

 Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од областа на образованието и науката.

Член 144

 (1) Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанокот на работниот однос.

 (2) Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор или од правото на надоместок од став (1) на овој член.

Платено отсуство за лични и семејни околности

Член 145

            (1) Работникот има право на платено отсуство од работа заради лични и семејни околности, во траење од осум работни дена за една календарска година.

            (2) Со колективен договор се утврдуваат основите за платеното отсуство од работа од ставот (1) на овој член, бројот на денови за секој основ поединечно и начинот на нивното користење, при што вкупниот број на денови по сите основи може да изнесува и повеќе од осум работни дена.

1. Покрај отсуството од работа од ставовите (1) и (2) на овој член, работникот има право и на платено отсуство од работа поради непредвидливи и неочекувани лични и семејни околности чија последица се  повреда, болест или несреќа на работникот, на член од неговото семејство, но најмногу до 3 работни дена, за една календарска година.

            (4) Работникот кој користи платено отсуство од работа од ставовите (1), (2) и (3) на овој член, е должен да го извести работодавачот за отсуството и причините за користење на отсуството пред неговото користење, а доколку тоа не е возможно веднаш штом за тоа се создадат услови, како и на барање на работодавачот да достави доказ за причината поради која го користел отсуството.

Платено отсуство од работа за давање нега

Член 146

(1) Работникот давател на нега, има право на платено отсуство од работа за давање нега на лицата опфатени со член 6 став (1) точка 29 од овој закон, во траење од пет работни дена во текот на една календарска година, кои можат да се користат непрекинато и во целост или со прекини и во делови.

(2) Работникот кој има намера да го користи отсуството од ставот (1) на овој член е должен, за својата намера писмено да го извести работодавачот и да му достави доказ за причината поради која го користи отсуството, најмалку 3 работни дена пред започнување на користење на правото.

Отсуство од работа поради празнување

Член 147

 (1) Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Северна Македонија, коишто се определени како неработни денови и за другите со закон определени неработни денови.

 (2) Правото од ставот (1) на овој член на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден.

 (3) Во случаите од ставот (2) на овој член работодавачот е должен за секое воведување на работа на неработни денови утврдени согласно закон, претходно писмено да го извести Државниот инспекторат за труд.

Отсуство од работа поради неспособност за работа поради болест или повреда

Член 148

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

Отсуство од работа заради вршење на функции или обврски од посебни закони

Член 149

 (1) Право на отсуство од работа со надоместок на плата има работникот заради вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, како и работникот кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго), на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон.

 (2) Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена по секое давање крв не сметајќи го денот кога се дарувала крвта.

Неплатено отсуство

Член 150

 (1) Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година.

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

 (3) За време на неплатеното отсуство од овој член, работникот не може да заснова нов работен однос кај друг работодавач.

Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција

Член 151

 На работник кој е избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос за време на вршење на функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Мирување на работен однос на работник упатен на работа во странство

Член 152

 (1) На работник кој е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

 (2) На здравствените работници и здравствените соработници вработени во здравствени установи, упатени во хуманитарни или мировни операции во медицински тимови надвор од територијата на Република Северна Македонија и на воените обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Северна Македонија - активен резервен персонал, aнгажирани во единиците на Армијата на Република Северна Македонија заради учество во мировни операции надвор од територијата на Република Северна Македонија согласно со закон, а чие упатување, односно ангажирање бара привремено да престанат да работат кај работодавачот во траење до осум месеци, им мирува работниот однос за време додека трае нивното упатување, односно ангажирање и имаат право во рок од 15 дена по престанокот на упатувањето, односно ангажирањето да се вратат кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на нивниот степен на стручна подготовка.

 (3) На работник чиј брачен другар е упатен на работа во странство во случаите од ставот (1) на овој член, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Образование на работниците

Член 153

 (1) Работникот има право и должност на постојано образование, дообразование и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел на одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

 (2) Работодавачот е должен да им обезбеди образование, дообразование и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или, ако со образованието, доoбразованието или оспособувањето може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Во согласност со потребите на образованието, дообразованието или оспособувањето на работниците, работодавачот има право работникот да го упати на образование, дообразование или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

 (3) Траењето на образованието, дообразованието и оспособувањето на работниците, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршувањето на образованието, дообразованиетои оспособувањето на работниците се уредуваат со посебен договор или со колективен договор.

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

Право на платено и неплатено отсуство од работа заради образование

Член 154

 (1) Работникот кој се образува, дообразува или оспособува во согласност со членот 157 на овој закон, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити.

 (2) Ако со колективниот договор, договорот за вработување или посебен договор за образование, правото од ставот (1) на овој член не е конкретно определено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите, кога првпат полага испити.

 (3) Работникот кој се образува, дообразува или оспособува од сопствен интерес има право на неплатено отсуство од работа заради полагање на испити.

XII. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА ВРЕМЕ НА БРЕМЕНОСТ, МАЈЧИНСТВО, ТАТКОВСТВО И РОДИТЕЛСТВО

Обврска за известување заради користење на права за време на бременост и доење и заштита на личните податоци

Член 155

 (1) Работодавачот не смее да бара какви било податоци за бременоста и доењето на работничката, освен ако работничката не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста и доењето.

 (2) Бремената работничка и работничката која дои дете, е должна да го извести работодавачот за својата состојба и да му достави потврда за бременост или доење од избран лекар-специјалист заради користење на правата кои произлегуваат од овој закон.

 (3) Работодавачот е должен да води грижа за заштита на личните податоци на работничката од ставовите (1) и (2) на овој член, во согласност со закон.

Забрана за вршење одредени работи за време на бременост и доење

Член 156

 (1) Бремените работнички и работничките кои дојат дете, не смеат да вршат работи кои го загрозуваат нивното и здравјето на нивното дете и ги изложуваат на штетни фактори/агенси или услови за работа за време на бременоста или доењето.

 (2)Работодавачот е должен кај сите работи и работни места кај кои постои специфичен ризик од изложување на бремените работнички и работничките кои дојат дете на дејство на штетни фактори/агенси, процеси и услови за работа, да изврши проценка на таквите ризици во однос на безбедноста и здравјето на работничките., во согласност со посебен закон..

 (3) Работите од ставoвите (1) и (2) на овој член, кои вклучуваат ризици на кои не смеат да бидат изложени бремените работнички, или работничките кои дојат дете, со акт ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

Привремени мерки за заштита на безбедноста и здравјето на работничките за време на бременост и доење

Член 157

 (1) Ако постои ризик по безбедноста и здравјето на работничката, oдносно нејзиното дете, кој влијае неповолно по бременоста или доењето и не може да се елиминира на друг начин, работодавачот е должен да преземе привремени мерки за заштита на безбедноста и здравјето на работничката со кои ќе изврши промена на нејзините услови за работа и/или траење и распоредување на работни часови.

 (2) Работодавачот кај кого и со преземање на привремените мерки од ставот (1) на овој член, не можат да се елиминираат ризиците по безбедноста и здравјето на работничката, или кај кого не постојат технички и/или други објективни можности за примена на привремените мерки за заштита на безбедноста и здравјето на работничката од ставот (1) на овој член, е должен, привремено да ја распореди работничката на друга соодветна работа, односно работно место, при што, работничката се стекнува со плата која не смее да изнесува помалку од платата која ја остварувала вршејќи ја работата на своето работно место пред да биде извршено привременото распоредување.

 (3) Доколку работодавачот, поради технички и/или други објективни причини, не е во можност да ја распореди работничката на друга соодветна работа, односно работно место во согласност со ставот (2) на овој член, работничката има право на платено отсуство од работа со надоместок на плата исплатен од страна на работодавачот како редовно да ја вршела својата работа, за сето време, неопходно да се заштити нејзиното здравје и безбедност.

 (4) Доколку работодавачот не постапи во согласност со обврските од ставовите (1), (2) и (3) на овој член, работничката, по обезбеден наод и мислење од страна на лекар специјалист по медицина на трудот, има право да побара од работодавачот да преземе некоја од привремените мерки предвидени во ставовите (1), (2) и (3) на овој член.

 (5) Во случај на спор помеѓу работодавачот и работничката во врска со исполнетоста или соодветноста на обезбедените привремени мерки за заштита од ставовите (1), (2) и (3) на овој член, мислењето на лекарската комисија на Фондот за здравственото осигурување, е задолжително за работодавачот,во согласност со посебен закон.

(6) Доколку работодавачот не постапи по наодот и мислењето на надлежниот лекар, од ставот (4), односно по оцената на надлежната лекарска комисија од ставот (5) на овој член, работничката има право да одбие да работи до моментот додека работодавачот не и обезбеди соодветна заштита на здравјето и безбедноста, за кое време и следува надоместок на плата исплатен од страна на работодавачот како редовно да ја вршела својата работа.

Забрана за вршење ноќна и прекувремена работа

Член 158

 (1) Се забранува работата ноќе на бремена работничка, работничка која неодамна се породила и работничка која дои, за целокупниот период на траење на бременоста, по пораѓањето и за време на доењето, но најмногу додека детето не наврши една година возраст.

 (2) По исклучок од ставот (1) на овој член, работничката може да работи ноќе за времетраење на периодите определени во ставот (1) на овој член, по претходно дадена писмена изјава дека се согласува да работи ноќе, заедно со обезбеден наод и мислење на лекар специјалист по медицина на трудот дека вршењето на ноќната работа нема да го загрози нејзиното здравје или здравјето на нејзиното дете , но во секој случај, не во периодот помеѓу 2 месеци пред очекуваниот термин за пораѓање и 5 месеци од денот на раѓањето на детето.

 (3) Работник кој има дете од една до три години возраст, или над три години возраст, а најмногу до десет години возраст при што детето е тешко болно или има телесен или душевен недостаток, како и самохран родител кој се грижи за дете до десет години возраст, може да работи ноќе само со негова писмена согласност.

 (4) За времетраење на забраната за вршење ноќна работа од ставовите (1), (2) и (3) на овој член, работодавачот е должен да ја распореди работничката, односно да го распореди работникот на соодветна работа која се врши дење, доколку за тоа има техничка и/или објективна можност.

 (5) Доколку работодавачот, поради технички и/или други објективни причини, не е во можност да постапи на начинот пропишан со ставот (4) на овој член, работничката од ставовите (1) и (2) на овој член има право на платено отсуство од работа со надоместок на плата во висина на платата која би ја остварила ако редовно ја вршела својата работа, за сето време, неопходно да се заштити нејзиното здравје и безбедност.

 (6) Се забранува вршење на прекувремена работа на работничката, за целокупниот период од траење на бременоста, по пораѓањето и за време на доењето, но најмногу додека детето не наврши една година возраст.

 (7) Работник кој има дете од една до три години возраст, или над три години возраст, а најмногу до десет години возраст при што детето е тешко болно или има телесен или душевен недостаток, како и самохран родител кој се грижи за дете до десет години возраст, може да работи прекувремено само со негова писмена согласност.

Отсуство од работа за лекарски прегледи пред породување (пренатален преглед)

Член 159

 (1) За време на бременост, работничката има право на отсуство од работа во траење од еден работен ден месечно, заради вршење пренатални прегледи.

 (2) Во договор со работодавачот, правото на отсуство од ставот (1) на овој член, бремената работничка може да го користи и повеќекратно, во форма на слободни работни часови кои можат да се распоредат во повеќе работни денови во текот на месецот.

 (3) Бремената работничка која го користи правото на отсуство од работа од ставовите (1) и (2) на овој член, е должна, најмалку два работни дена претходно, писмено или во електронска форма да го извести работодавачот за користењето на правото на отсуство, како ида достави доказ за отсуството .

 (4) За време на отсуството од работа од ставовите (1) и (2) на овој член, работничката има право на надоместок на плата исплатен од страна на работодавачот како редовно да ја вршела својата работа.

Отсуство од работа поради болест, односно компликации или ризици од компликации поврзани со бременоста

(патолошка бременост)

Член 160

 (1) Бремената работничка која поради болест, односно компликации или ризици од компликации поврзани со бременоста отсуствува од работа, отсуството се уредува со прописите од здравственото осигурување.

 (2) Отсуството од работа од ставот (1) на овој член може да трае онолку време колку што е потребно за заштита на здравјето на бремената работничка или нејзиното дете, а најдоцна до почетокот на користењето на отсуството поради мајчинство од членот 165 од овој закон.

Отсуство од работа за мајчинство

Член 161

 (1) Бремената работничка, односно работничката која се породила, се стекнува со право на отсуство од работа за мајчинство во вкупно траење од 20 недели непрекинато за раѓање на едно дете и 28 недели непрекинато доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе).

 (2) Работничката од ставот (1) на овој член, отсуството за мајчинство го користи во периодот од 2 недели пред терминот на очекуваното пораѓање определен од страна на избран лекар од дејноста на гинекологијата и 45 дена од денот на раѓањето на детето (период на задолжително мајчинско отсуство),пришто може да се врати на работа и пред истекот на преостанатиот период на отсуството за мајчинство од ставот (1) на овој член.

 (3) Бремената работничка може да го започне користењето на отсуството за мајчинство и порано од периодот на започнување на задолжителното мајчинско отсуство од ставот (2) на овој член, но најмногу 6 недели пред терминот на очекуваното пораѓање, по нејзин избор, или по наод на избран лекар од дејноста на гинекологијата, определен во зависност од состојбата на бременоста и здравствената состојба на бремената работничка.

 (4) Периодот на отсуство од работа пред терминот на очекуваното пораѓање од ставовите (2) и (3) на овој член, се засметува во вкупниот период на времетраење на мајчинското отсуство од ставот (1) на овој член.

 (5) Доколку работничката умре при пораѓањето или за времетраење на периодот на отсуството за мајчинство, ако го напушти детето, е тешко болна или неспособна за грижа за детето, како и при настанување на други оправдани причини определени со посебен закон кои ја спречуваат или ограничуваат да го користи правото на отсуство за мајчинство, користењето на ова право во преостанатиот дел од неговото времетраење, му припаѓа на работникот-татко.

Отсуство од работа за татковство

Член 162

 (1) Работник-татко се стекнува со право на отсуство од работа во вкупно траење 15 работни дена за раѓање на едно дете или 20 работни дена за раѓање на повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе).

 (2) Отсуството од ставот (1) на овој член, работникот може да го користи во еден дел и непрекинато, започнувајќи од денот на раѓањето на детето, или во два еднакви дела и со прекин, при што, првиот дел задолжително го користи започнувајќи од денот на раѓањето на детето, а вториот дел, најдоцна до истекот на отсуството за мајчинство од член 161 став (1) од овој закон.

Отсуство од работа за родителство

Член 163

 (1) Правото на отсуство од работа за родителство е лично право кое му припаѓа на секој од родителите (работничка-мајка и работник-татко) подеднакво и е наменето за грижа и нега на дете.

 (2) Родителите од ставот (1) на овој член имаат право на родителско отсуство во траење од 4 месеци поединечно за едно дете, односно 6 месеци поединечно доколку се родени повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе).

 (3) Периодот на родителското отсуство од ставот (2) на овој член кој му следува на секој од родителите, не може да се пренесува помеѓу нив.

 (4) Родителското отсуство од ставот (2) на овој член, родителите можат да го користат истовремено (заеднички), последователно (еден по друг) или комбинирано, врз основа на меѓусебен договор.

 (5) Секој родител, правото на родителско отсуство од ставот (2) на овој член, може да го користи наеднаш (во целост), или во два дела, при што, едниот дел не смее да изнесува помалку од еден месец.

 (6) Родителското отсуство може да се користи најдоцна до навршување на две години возраст на детето.

 (7) Ако за времетраење на периодот во кој може да се искористи правото на родителско отсуство согласно ставот (6) на овој член, еден од родителите умре, стане неспособен за грижа за детето, како и при настанување на други оправдани причини определени со посебен закон кои го спречуваат или ограничуваат родителот да го користи правото на родителство, неискористениот или преостанатиот дел од користењето на ова право, се пренесува на другиот родител.

Продолжување на отсуствата за мајчинство, татковство и родителство

Член 164

 (1) Aко работничката се породи порано од терминот на очекуваното пораѓање утврден во членот 161, став (3) од овој закон, односно пред навршување на 37-та недела од бременоста (предвремено пораѓање), отсуството од работа за мајчинство од членот 161 став (1) од овој закон, се продолжува за онолку денови за колку што детето е предвреме родено.

 (2) Ако непосредно по пораѓањето, а најдоцна до 45 дена по раѓањето, работничката е задржана за нега или лекување во здравствена установа поради болест или компликации поврзани со бременоста и раѓањето на детето, нејзиното отсуство од работа од членот 161 (за мајчинство) од овој закон се продолжува за времето за кое била задржана за нега или лекување во здравствената установа, но најмногу за период од 45 дена.

 (3) Ако детето е задржано за нега или лекување во здравствена установа за времетраење на периодот во кој се користи отсуството од членот 161 (за мајчинство), членот 162 (за татковство) или членот 163 (за родителство) од овој закон и во меѓувреме мајката и/или таткото кои ги користат овие отсуства побараат да се вратат на работа, отсуствата за мајчинство, татковство или родителство, се прекинуваат, а неискористените делови може да се искористат по завршување на причините за нивното прекинување, а најдоцна до навршување три години возраст на детето.

 (4) Ако работничка роди мртво дете, се стекнува со право на отсуство од работа за време колку што според наодот на избраниот лекар од дејноста на гинекологијата и е потребно да закрепне од пораѓањето и загубата на детето, а најмалку 45 дена, за кое време и припаѓаат сите права врз основа на мајчинско отсуство во согласност со овој закон и прописите за здравственото осигурување.

Дополнително отсуство за родителство

Член 165

 (1) По завршување на отсуството за родителство од член 163 од овој закон, но најдоцна до навршување на осумгодишна возраст на детето, работничката-мајка или работникот-татко, имаат право на дополнително неплатено отсуство за родителство заради грижа за детето во траење од два месеци поединечно за едно дете, односно три месеци поединечно доколку се родени повеќе деца наеднаш (близнаци, тројка и повеќе).

 (2) Периодот на дополнителното родителско отсуство од ставот (1) на овој закон, кој му следува на секој од родителите, може да се пренесува помеѓу работничката-мајка и работникот-татко по претходна писмена изјава на родителот кој го пренесува своето право, со исклучок на еден месец од отсуството, кој не може да се пренесува помеѓу родителите, и доколку било кој од родителите не го искористи, престанува да важи.

 (3) Дополнителното родителско отсуство од ставот (1) на овој член, родителите можат да го користат истовремено (заеднички), последователно со или без прекин или комбинирано, врз основа на меѓусебен договор.

 (4) Секој родител, правото на дополнително родителско отсуство од ставот (2) на овој член, може да го користи наеднаш (во целост) или во два дела, при што, едниот дел не смее да изнесува помалку од еден месец.

Користење на отсуствата за мајчинство, татковство и родителство во форма на работа со половина од полното работно време

Член 166

 (1) Работничката-мајка, односно работникот-татко, може да го користи отсуството од членот 161 (за мајчинство), членот 162 (за татковство) и членот 163 (за родителство) од овој закон во форма на работа со половина од полното работно време.

 (2) По истекувањето на периодот на користење на отсуството од ставот (1) на овој член, работникот се враќа на претходната работа како работа која ја вршел пред почетокот на користењето на отсуството во форма на работа со половина од полното работно време, освен доколку работникот и работодавачот не се договорат поинаку.

Право на работа со флексибилна форма заради грижа и нега на дете

Член 167

 (1) Родител на дете до осум годишна возраст, може да побара да работи флексибилно заради грижа и нега на дете, во форма на работа со неполно работно време, прилагоден распоред на работните часови или работа на далечина, во согласност со неговите потреби за давање грижа и нега на детето и потребите на работодавачот поврзани со работниот процес.

 (2) Траењето на периодот во кој работникот може да работи со флексибилна форма во согласност со став (1) на овој член, може да биде предмет на договарање помеѓу работникот и работодавачот.

 (3) По истекувањето на договорениот период на работа со флексибилна форма од ставовите (1) и (2) на овој член, работникот се враќа на претходната форма на работа која ја вршел пред почетокот на работата во флексибилна форма, освен доколку работникот и работодавачот не се договорат поинаку.

Работа со неполно работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби

Член 168

 (1) Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со скратено работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.

 (2) Скратеното работно време од ставот (1) на овој член се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Отсуство од работа на посвоители

Член 169

 (1) Посвоителите, започнувајќи со денот на почетокот на сместувањето на детето врз основа на прописите од областа на семејството, имаат право на отсуство од работа во траење определено во согласност со членот 163 (за родителско отсуство) и членот 165 (за дополнително родителско отсуство) од овој закон.

 (2) Периодот на сместување на детето во семејството на посвоителите се засметува во времетраењето на отсуството од работа од ставот (1) на овој член, без оглед дали завршило или не завршило со посвојување.

 (3) Доколку сместувањето на детето во семејството на посвоителите завршило со посвојување, посвоителите имаат право на користење на преостанатото време од отсуството од работа од ставот (1) на овој член, а доколку не завршило со посвојување, отсуството од работа се прекинува.

 (4) Посвоителите, започнувајќи со денот на почетокот на сместувањето на детето врз основа на прописите од областа на семејството, имаат право на користење на родителското отсуство согласно член 163 од овој закон, флексибилни форми на работа за грижа и нега на дете согласно член 167 од овој закон и работа со неполно работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби согласно член 168 од овој закон, како и на забрана за вршење ноќна и прекувремена работа согласно член 158 од овој закон.

Известување и постапка за користење на отсуствата по основ на мајчинство, татковство и родителство

Член 170

 (1) Работникот кој има намера да го користи отсуството од членот 161 (за мајчинство), членот 162 (за татковство), членот 163 (за родителство), членот 165 (за дополнително родителско отсуство), членот 166 (за користење на отсуствата за мајчинство, татковство и родителство во форма на работа со половина од полното работно време), членот 168 (за работа со неполно работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби) и членот 169 (за посвоители) од овој закон, е должен, писмено да го извести работодавачот најмалку еден месец пред започнување на користењето на правата, со назначувањена датумот на започнување и датумот на завршување на нивното користење и да му достави на работодавачот соодветен доказ за основот за користењето на правата.

 (2) Работникот кој во текот на користењето на правата од ставот (1) на овој член има намера да го прекине или промени начинот на користењето на тие права, е должен, најмалку еден месец пред настанувањето на промената, писмено да го извести работодавачот за таквата намера.

 (3) Работникот кој има намера да користи работа со флексибилна форма заради грижа и нега на дете согласно членот 169 од овој закон, е должен, за својата намера да поднесе писмено барање до работодавачот и соодветен доказ со кој ќе го потврди основот за поднесување на барањето.

 (4) Во писменото барање од ставот (3) на овој член, е потребно, работникот да ја наведе флексибилната форма на работа и датум на започнување и завршување на флексибилната форма на работа.

 (5) Работодавачот е должен да го земе во предвид барањето на работникот од ставот (3) на овој член и да му одговори на работникот во писмена форма, во рок од 15 дена од денот на поднесување на барањето од страна на работникот.

 (6) Работодавачот може да го одбие барањето на работникот од ставот (3) на овој член, само доколку има основана причина поврзана со организацијата или функционирањето на работата, при што, е должен таквата причина да ја образложи во писмена форма.

(7) Работникот кој работи со флексибилна форма на работа може писмено да побара од работодавачот предвремено прекинување на работата со флексибилна форма и враќање во претходната форма на работа, доколку престане причината за користење на правото на работа со флексибилна форма.

 (8) Работодавачот е должен да го одобри барањето и во рок од 15 дена да му одговори на работникот во писмена форма, доколку е исполнета причината од ставот (7) на овој член и доколку предвременото прекинување на работата со флексибилна форма и враќањето на работникот во претходната форма на работа, не предизвикуваат посериозни нарушувања во организацијата и функционирањето на работниот процес.

 (9) Доколку не се исполнети условите за одобрување на барањето на работникот од ставот (8) на овој член, работодавачот може да го одложи враќањето на работникот во претходната форма на работа, но не за период подолг од 2 месеци.

Право на работа со флексибилна форма за давање нега

Член 171

 (1) Работник давател на нега може да побара да работи флексибилно, во форма на работа со неполно работно време, прилагоден распоред на работните часови или работа на далечина, во согласност со неговите потреби за давање лична нега и грижа на лице опфатено со член 6 став 1 точка 29 од овој закон и потребите на работодавачот поврзани со работниот процес.

 (2) Известувањето и постапката по барањето за остварување на право на работа со флексибилна форма за давање нега, се врши во согласност со член 170 ставови (3), (4), (5), (6), (7), (8) и (9).

Права на работниците за времетраење на користењето на отсуствата од работа и по повторното враќање на работа

Член 172

 (1) За времетраење на користењето на отсуството од работа од членовите 160 (за патолошка бременост), 161 (за мајчинство), 162 (за татковство), 163 (за родителство), 165 (за дополнително родителско отсуство), членот 166 (за користење на отсуствата за мајчинство, татковство и родителство во форма на работа со половина од полното работно време), 168 (за работа со неполно работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби) и 169 (за посвоители) од овој закон работникот ги има сите права од работен однос кои ги имал и пред започнување на користењето на отсуството, вклучувајќи ги и сите права со кои се подобруваат условите за работа на останатите работници, а кои би му следувале и на работникот кој користи отсуство, доколку работел.

 (2) Работникот може да ги оствари правата на отсуства од работа од членовите 160, 161, 162, 163, 165, 166, 168 и 169 од овој закон, без оглед на времето кое го поминал во работен однос кај работодавачот кај кого бара остварување на правата.

 (3) За време на отсуствата од ставот (1) на овој член работникот има право на надомест на плата според прописите за здравственото осигурување.

 (4) Работничката која се вратила на работа пред истекот на отсуството од работа за мајчинство, покрај правото на плата кое го остварува кај работодавачот, има право и на надомест на плата за неискористеното право на отсуство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството во согласност со прописите за здравственото осигурување.

 (5) Работникот кој отсуството од работа, од членовите 161 (за мајчинство), 162 (за татковство) и 163 (за родителство) од овој закон, го користи во форма на работа со половина од полното работно време во согласност со членот 166 од овој закон, покрај правото на плата кое го остварува кај работодавачот пропорционално на работното време во кое работи, има право и на надоместок на плата, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството за полно работно време, за целото времетраење на користењето на отсуството во форма на работа со половина од полното работно време.

 (6) Работникот, чиј договор за вработување на определено време престанува да важи поради изминување на времето за кое бил склучен, во период во кој работникот користи платено отсуство од работа согласно членовите 161 (за мајчинство), 162 (за татковство), 163 (за родителство) и 169 (за посвоители) од овој закон, продолжува да го користи правото до истекот на отсуството, на товар на органот надлежен за спроведување на задолжителното здравствено осигурување.

 (7) Правото од ставот (6) на овој член се однесува и на случаите на престанок на работниот однос

поради престанување на работодавачот согласно со закон.

 (8) По завршувањето на отсуствата од членовите 160, 161, 162, 163, 165, 168 и 169 од овој закон, работникот има право да се врати на истото работно место или доколку тоа не е возможно, на друго соодветно работно место со плата која не смее да изнесува помалку од платата која ја остварувал вршејќи ја работата на претходното работно место.

Право на пауза за доење на детето

Член 173

 (1) Работничката која се вратила на работа пред или по завршувањето на отсуството од членот 161 (за мајчинство) и/или од членот 163 (за родителство) од овој закон, но најмногу до наполнета една година возраст на детето, и која го дои детето, има право на пауза во текот на работното време во траење од час и половина дневно, во кое време не се засметува дневната пауза или скратување на дневните работни часови на почетокот или на крајот на дневното работно време.

 (2) Правото од ставот (1) на овој член го има работничката која работи најмалку четири часа дневно.

 (3) Паузата за доење од став 1 на овој член ќе биде платена како редовна работа и ќе се сметаат во работното време на работничката.

 (4) Доколку работодавачот има созададено услови за доење преку обезбедување на соба за доење и грижа за деца во просториите во кои работничката ја врши работата или во други простории во непосредна близина на просториите во кои се врши работата, работничката и работодавачот можат да се договорат, правото на пауза од став (1) на овој член, работничката да го остварува во собата за доење и грижа за деца предвидена со овој став.

Забрана на отказ

Член 174

 (1) Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на бремена работничка, работничка која неодамна се породила или дои, како и на работничка или работник за време на користење на отсуствата од работа од членот 161(за мајчинство), членот 162 (за татковство), членот 163 (за родителство), членот 165 (за дополнително родителство), членот 166 (за користење на отсуствата за мајчинство, татковство и родителство во форма на работа со половина од полното работно време) и членот 169 (за посвоители) од овој закон, најмалку 2 месеци по враќањето на работа од завршувањето на користењето на отсуствата од работа.

 (2) Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил известен за намерата на работничката, односно работникот за користење на отсуствата од ставот (1) на овој член, или бил запознаен со состојбата на бременост на работничката или доколку работничката во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го известила работодавачот за нејзината состојба на бременост со доставување на соодветна потврда од избран лекар од дејноста на гинекологијата.

 (3) Работодавачот кој не планира да го продолжи работниот однос со работничката заснован на определено време, а кој истекува за времетраење на периодот на нејзината бременост, е должен во рок од најмалку 15 дена пред престанокот на работниот однос, писмено да ја извести работничката за датумот на очекуваниот престанок на работниот однос и да ја образложи причината поради која работниот однос не е продолжен.

 (4) Забраната за отказ од ставот (1) на овој член не се однесува на откажување на договорот за вработување поради потешки прекршувања на договорните обврски, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски за кои се дава отказ без отказен рок согласно закон и колективен договор.

 (5) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради основите утврдени во ставот (4) на овој член, само по претходно доставување на одлуката за отказ до надлежниот државен инспекторат за труд и по спроведен инспекциски надзор од страна на надлежниот државен инспектор на трудот.

(6) Надлежниот државен инспектор на трудот е должен да спроведе надзор врз законитоста на одлуката за отказ од ставовите (4) и (5) на овој член и во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ, да состави записник од спроведениот надзор во кој ќе утврди постоење или непостоење на неправилности.

 (7) Доколку надлежниот државен инспектор на трудот утврди сторена неправилност, е должен, таквата неправилност да ја внесе во записникот со негативно мислење во однос на отказот на договорот за вработување, а доколку не утврди сторена неправилност, е должен, таквиот наод да го внесе во записникот со позитивно мислење во однос на отказот на договорот за вработување.

 (8) Записникот со даденото негативно или позитивно мислење од ставот (7) на овој член, надлежниот инспектор е должен да го достави на работодавачот и работникот.

 (9) Доколку работодавачот не постапи по записникот со даденото негативно мислење од ставовите (7) и (8) на овој член и не ја отповика или преиначи донесената одлука за отказ, одлуката за отказ му се врачува на работникот.

 (10) Против одлуката за отказ на договорот за вработување од ставот (9) на овој член, работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од 8 дена, од денот на врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

 (11) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

 (12) Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот (11) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

 (13) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

XIII. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА MЛАДИТЕ ЛИЦА

Посебна заштита на работниците кои сé уште не наполниле 18 години возраст

Член 175

 Работниците кои сé уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита.

 Забрана за вршење на одредени работи

Член 176

(1) Младите лица не смеат да вршат работи кои можат да имаат штетно влијание врз нивната безбедност, здравје, физички, менталeн, моралeн или социјален развој, се вршат во услови на економска експлоатација или со кои се загрозува нивното образование.

(2) Работите од ставот (1) и други работи кои вклучуваат изложеност на штетни агенси и процеси, со акт ги пропишува министерот за труд и социјална политика во согласност со министерот за здравство, во согласност со членот 15 став (5) и членот 16 став (5) од овој закон.

Мерки за заштита на безбедноста и здравјето при работа на младите лица

Член 177

 (1) Работодавачот е должен да преземе мерки за заштита на безбедноста и здравјето при работа на младите лица, земајќи ги во предвид забраните за вршење на одредени работи од членот 176 на овој закон.

(2) Примената на мерките од ставот (1), вклучува и процена на ризиците по безбедноста и здравјето при работа на младите лица, во согласност со посебен закон.

(3) Работодавачот е должен да ги информира младите лица и нивните законски застапници за можните ризици, како и за преземените мерки за заштита на безбедноста и здравјето при работа.

Работно ангажирање и работно време

Член 178

(1) Работно ангажирање на дете кое е помладо од 15 години, за учествување во активностите определени во член 15 став (2) од овој закон, не смее да биде подолго од 4 часа дневно, и не повеќе од 12 часа неделно.

(2) Работното време на дете кое е помладо од 15 години, a со навршени најмалку 14 години возраст и младо лице под 18 години возраст, за работно ангажирање во рамки на комбинирана програма за учење и работа или програма за практична обука кај работодавач определени во член 15 став (3) од овој закон, не смее да биде подолго од осум часа дневно, односно 40 часа неделно.

 (3) Работното време на младо лице со најмалку 15 години возраст кое е во задолжително образование и кое засновало работен однос за вршење лесни работи согласно членот 16 став (1) од овој закон, не смее да надмине 2 часа дневно, односно12 часа неделно за времетраење на учебната година во време во кое не се одвива задолжителната настава, а за време на училишен распуст, не повеќе од седум часа дневно, односно 35 часа неделно.

Забрана за вршење на прекувремена работа и работа во прераспределено работно време

Член 179

Забрането е вршење на прекувремена работа и работа во прераспределено работно време на младо лице.

Забрана за ноќна работа

Член 180

(1) Младо лице под 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(2) По исклучок на ставот (1), младо лице под 18 години возраст може да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена. Во тој случај, на младиот работник мора да му биде обезбеден надзор од страна на полнолетен работник и одмор во наредните три дена.

Пауза, дневен и неделен одмор

Член 181

 (1) Младо лице под 18 години возраст кое работи најмалку четири и пол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку 30 минути.

 (2) Младо лице под 18 години возраст има право на дневен одмор од 16 последователни часа во текот на периодот од 24 часа.

 (3) Младо лице под 18 години возраст има право на два последователни дена неделен одмор.

Годишен одмор

Член 182

 Младо лице под 18 години возраст има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.

XIV. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ И РАБОТНИЦИ ДАВАТЕЛИ НА НЕГА

Вработување, квалификација и преквалификација на лица со попреченост

Член 183

 Работодавачот обезбедува заштита и на лицата со попреченост при вработувањето, квалификација и преквалификација во согласност со закон.

Право на работник по основ на професионална неспособност за работа и делумна неспособност за работа

Член 184

 (1) На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиското и инвалидското осигурување.

 (2) Работникот кај кого е утврдена намалена работна способност за 50%, согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување, има право на скратено работно време или да биде распределен на друга соодветна работа

 (3) Работникот од став (2) на овој член има право на плаќање за работата, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи со полно работно време, ако со овој закон поинаку не е определено, а плаќањето на надоместокот на плата за работните часови до полното работно време ќе биде на товар на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување.

Член 185

 (1) На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на намалување на работната способност, работодавачот е должен да му обезбеди работа за која е работоспособен која најмногу одговара на работата на која работникот претходно работел и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место.

 (2) Работодавачот е должен да ја прилагоди работата на способностите на работникот, да го измени распоредот на работното време, односно да преземе други мерки заради обезбедување на соодветна работа.

 (3) Опасност од настапување на намалување на работната способност во смисла на ставот (1) од овој член постои кога кај работникот поради вршење на одредени работни задачи, условите за работа без оглед на мерките што се применуваат или може да се применуваат, влијаат врз здравствената состојба и работната способност на работникот во таа мера што е забележано нарушување на неговата здравствена состојба, поради што е потребно распоредување на друго работно место соодветно на неговото образование и способност.

 Член 186

 Правото на скратено работно време од став 184 став (2) и распоредување на друго работно место согласно член 184 став (1) од овој закон и постоењето на опасност од намалување на работната способност од член 185 став (3) од овој закон со наод, оцена и мислење ги утврдува Комисијата за оцена на работната способност во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

XV. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ПОВОЗРАСНИ РАБОТНИЦИ

Член 187

 Работниците повозрасни од 57 години уживаат посебна заштита, согласно со овој, друг закон и колективен договор.

Ограничување на прекувремената и ноќната работа

Член 188

 На повозрасниот работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа.

XVI. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Остварување на правата кај работодавачот и судска заштита

Член 189

 (1) Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или прекршува кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот, кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

 (2) Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од 15 дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

 (3) Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани прекршувањето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

 (4) Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од 15 дена од добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

 (5) Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

 (6) Без оглед на роковите од ставовите (2) и (3) на овој член работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Мирно решавање на колективни и индивидуални работни спорови

Член 190

 (1) Колективните и индивидуалните работни спорови можат да се решаваат и во посебна постапка за мирно решавање на работни спорови утврдена со закон или колективен договор.

XVII. СИНДИКАТИ И ОРГАНИЗАЦИИ НА РАБОТОДАВАЧИ

Организации на работници и работодавачи

Член 191

 (1) Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот на тој синдикат.

 (2) Покрај работниците, право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот на тој синдикат, имаат и руралните работници (лица носители или членови на семејно земјоделско стопанство), односно секое лице ангажирано во земјоделство, занаетчиство или друга професија во рурална област без разлика дали работи за плата или е самовработено лице како закупец или исполичар.

 (3) Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради преговарање и колективно договарање, склучување на колективни договори, застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси и права од работен однос.

 (4) Работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат организација на работодавачи и во која се зачленуваат, под условите пропишани со статутот на таа организација.

 (5) Организацијатана работодавачи е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите доброволно стапуваат заради преговарање и колективно договарање, склучување на колективни договори, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси.

 (6) Синдикатите и здруженијата од ставовите (1), (2) и (4) на овој член се основаат без било какво претходно одобрување.

Доброволност на членство во синдикатот и организацијата на работодавачите

Член 192

 (1) Работникот и лицата од член 191 став (2) на овој закон, односно работодавачот, слободно одлучуваат за своето стапување и истапување од синдикатот, односно организацијата на работодавачи.

 (2) Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно организацијата на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатотот, односно организацијата на работодавачи.

Заштита на синдикатот и организацијата на работодавачи

Член 193

 (1) Синдикатот, односно организацијата на работодавачи не смее да бидат распуштени или нивната дејност запрена по административен пат, ако се основани и дејноста ја вршат во согласност со закон.

 (2) Активноста на синдикатот и на неговиот претставник не смее да се ограничува со акт на работодавачот.

Синдикати и организации на работодавачи

Член 194

 (1) Под синдикат во смисла на овој закон се подразбира:

 1) Синдикат организиран кај работодавач;

 2) Синдикат на повисоко ниво, односно синдикат организиран на

 ниво на сектори, оддели или групи согласно Националната

 класификација на дејности и

3) Синдикат на повисоко ниво, односно синдикат организиран на

 национално ниво.

 (2) Под организација на работодавачи во смисла на овој закон се подразбира:

 1) Организација на работодавачи организирана на ниво на сектори, оддели или групи, согласно Националната класификација на дејности и

 2) Организација на работодавачи на повисоко ниво, односно организација на работодавачи организирана на национално ниво.

Здружување на повисоки нивоа

Член 195

 (1) Синдикатите, односно организациите на работодавачи можат да се здружуваат на повисоко ниво заради поврзување на нивните интереси на повисоко ниво (синдикати и организации на работодавачи на повисоко ниво).

 (2) Синдикатите и организациите на работодавачите на повисоко ниво ги уживаат сите права и слободи загарантирани за синдикатот, односно организацијата на работодавачите.

 (3) Синдикатите и организациите на работодавачите имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси.

Организирање и основање

Член 196

 (1) Синдикат на ниво на работодавач можат да организираат најмалку тројца работници кај работодавачот.

 (2) Синдикат на повисоко ниво, односно на ниво на сектор, оддел или група согласно Националната класификација на дејности можат да основаат најмалку три синдикати од ставот (1) од овој член.

 (3) Синдикат на национално ниво можат да основаат најмалку четири синдикати од ставот (2) на овој член.

 (4) Организација на работодавачи можат да основаат најмалку седум работодавачи.

 (5) Организација на работодавачи на повисоко ниво можат да основаат најмалку четири организациии од ставот (4) на овој член.

Статут на синдикатите, односно организациите на работодавачи

Член 197

 (1) Синдикатите, организациите на работодавачи, односно синдикатите и организациите на работодавачи на повисоко ниво, мораат да имаат статут, заснован и донесен врз начелата на демократското застапување и демократско почитување на волјата на членовите.

 (2) Со статутот се утврдуваат: целта на здружувањето во синдикатот, односно организацијата на работодавачи; внатрешната организација на синдикатот, односно организацијата; називот; седиштето; општината или општините во кои дејствува, односно територија на Република Северна Македонија доколку дејствува на целата територија; симболот; органите на синдикатот, односно организацијата на работодавачи; начинот на избор и разрешување на тие органи; начинот на определување на членарината; нивниот мандат; овластувањата на органите; постапката за зачленување и престанок на членството; начинот на донесување и изменување на статутот, правилата и другите општи акти; начинот на стекнување, располагање, условите и органите кои одлучуваат за поделба на имотот на синдикатот, односно организацијата на работодавачи во случај на престанок на дејствување и надзор над имотот и престанокот на работата на синдикатот, односно организацијата на работодавачите.

 (3) Статутот содржи одредби за телата овластени за склучување на колективните договори.

 (4) Називот на синдикатот, односно организацијата на работодавачи на повисоко ниво мора јасно да се разликува од називот на веќе регистираните синдикати, организациите на работодавачи, односно регистрирани синдикати, односно организации на повисоко ниво.

Правна способност на синдикатите, односно организациите на работодавачи

Член 198

 (1) Синдикат на повисоко ниво стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Северна Македонија.

 (2) Организацијата на работодавачи и организацијата на работодавачи на повисоко ниво, стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Северна Македонија.

 (3) По исклучок од ставот (2) на овој член, организацијата на работодавачи може да настапува во правниот промет и преку организацијата на работодавачи на повисоко ниво.

Регистар на синдикатите и регистар на организациите на работодавачи

Член 199

 (1) Синдикатите и организациите на работодавачи на повисоко ниво, се запишуваат во регистар во Централниот регистар на Република Северна Македонија (во понатамошниот текст „ЦРРСМ“).

(2) По уписот во Централниот регистар, синдикатите и организациите на работодавачи на повисоко ниво, во рок од 30 дена доставуваат барање до министерството надлежно за работите од областа на трудот за упис во регистарот што го води министерството.

Решение за за упис во регистарот

Член 200

 (1) Со барањето за упис во регистарот од член 199 став (2) се приложува: решение за упис од ЦРРСМ, статутот; и името и презимето на лицето или лицата овластени за застапување.

 (2) По барањето за упис од овој член министерството надлежно за работите од областа на трудот донесува решение во рок од 30 дена од денот на поднесувањето на барањето.

 (3) Решението од ставот (1) на овој член содржи: датум на упис и број под кој синдикатот на повисоко ниво, односно организацијата на работодавачи или организацијата на работодавачи на повисоко ниво е запишано во регистарот, назив на синдикатот, односно организацијата на работодавачи,илисиндикатот, односно организацијата на работодавачи на повисоко ниво, седиште и име и презиме на лицето, односно лицата овластени за застапување.

 (4) Лицето овластено за застапување на синдикатот, синдикатот на повисоко ниво, односно организацијата на работодавачи и организацијата на работодавачи на повисоко ниво е должно да ја пријави секоја промена во податоците од член 199 став (2) во ЦРРСМ,

Постапката за упис на промените во регистрите на ЦЦРСМ и министерството надлежно за работите од областа на трудот е иста како и постапката за првичниот упис.

Имот на синдикатот и организацијата на работодавачите

Член 201

 (1) Синдикатот, односно организацијата на работодавачи може да прибира членарина и со купување, подарок или на друг законски начин да стекнува имот, без какво било претходно одобрение.

 (2) Присилно извршување не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на синдикатот, односно организацијата на работодавачи неопходен за одржување состаноци, синдикална едукација, обука за оспособување на членството.

 (3) Ако синдикатот, односно организацијата на работодавачи престане да дејствува, со имотот на синдикатот, односно на организацијата на работодавачи, се постапува под условите и на начин пропишан со статутот на синдикатот, односно здружението.

Дејствување на синдикатот, односно организацијата на работодавачи и забрана на надзор над другата страна

Член 202

 Работодавачите и нивните организации не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните организации на повисоко ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните организации на повисоко ниво.

Судска заштита на членските права

Член 203

 Член на синдикатот, односно на организацијата на работодавачи може да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права утврдени со статутот или другите акти на синдикатот, односно организација на работодавачи.

Судска заштита на правото на здружување

Член 204

 (1) Синдикатот, односно организацијата на работодавачи и нивните здруженија на повисоко ниво можат да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на правото на слободно здружување на работниците, односно работодавачите.

 (2) Синдикатот, синдикатот на повисоко ниво, организацијата на работодавачи и организацијата на работодавачи на повисоко ниво може да бараат надомест на штета која ја претрпеле поради дејности од ставот (1) на овој член.

Забрана на нееднакво постапување поради синдикално членство или активности

Член 205

 (1) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот.:

 (2) Работодавачот не може:

 1) да го условува склучувањето на договорот за вработување со пристапување или истапување од синдикат .

-

2) да му го раскине договорот за вработување или на друг начин го стави работникот во понеповолна положба од другите работници поради негово членство во синдикатот или учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавачот и за време на работното време.

 (3) Членството во синдикатот и учество во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното усовршување, напредувањето, плаќањата и престанок на договор за вработување.

 (4) Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, не смеат да користат средства на принуда, закана или убедување против кој било синдикат, со цел да се оневозможи синдикатот во спроведувањето на своите активности или да се стави во понеповолна положба во однос на друг синдикат.

 (5) Се забранува секаков вид на принуда или закана од страна на работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, која има за цел членување или нечленување во синдикат.

Синдикален претставник

Член 206

 (1) Синдикатите самостојно одлучуваат за начинот на нивното застапување кај работодавачот.

 (2) Синдикатите кои имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или изберат еден или повеќе синдикални претставници кои ќе ги застапуваат кај работодавачот кај кого се организирани.

 (3) Синдикалните претставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот.

 (4) Работодавачот е должен на репрезентативен синдикат кај него, а доколку таков нема, на најбројниот синдикат кај него, да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста.

 (5) Работодавачот е должен на синдикатите и нивните претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на правата од ставот (3) на овој член и пристап до податоците важни за остварување на тоа право.

 (6) Синдикалниот претставник е должен правото од ставот (3) на овој член да го остварува во време и на начин согласно со колективен договор.

 (7) Синдикатот е должен да го извести работодавачот за именувањето или изборот на синдикалниот претставник во рок од 30 дена од денот на именувањето или изборот на синдикалниот претставник.

Заштита на синдикалните претставници

Член 207

 (1) Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со овој закон, освен во случаи предвидени во член 91, за отказ без отказен рок .

 (2) На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување.

 (3) На синдикалниот претставник за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување само со претходна согласност на синдикатот,освен во случаи предвидени во член 91, за отказ без отказен рок .

 (4) Синдикалниот претставник не може да биде прераспределен на друго работно место без согласност на работникот или на синдикатот.

 (5) Ако синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот.

 6Ако синдикатот не даде согласност, работодавачот може да донесе одлука за отказ, а работникот има право одлуката да ја оспорува пред надлежен суд.

 (7) Заштитата пред отказ за лицата од ставот (1) на овој член трае цело време за времето на траењето на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот.

 (8) На работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Синдикална членарина

Член 208

 На барање на синдикатот и во согласност со статутот на синдикатот чиј член е работникот, работодавачот е должен да врши задршка од неговата плата, на основ на синдикална членарина и истата да ја уплаќа на сметка на синдикатот каде што е член работникот.

Престанок на дејствување на синдикатите, односно организациите на работодавачи

Член 209

 Синдикатот, односно организацијата на работодавачи престанува да дејствува ако така одлучи надлежното тело на синдикатот, односно организацијата на работодавачи, кое со статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствувањето на синдикатот, односно организацијата.

Забрана на дејствување на синдикатот, односно организацијата на работодавачи

Член 210

 (1) Дејствувањето на синдикатот, односно организацијата на работодавачи кое е спротивно на Уставот на Република Северна Македонија и на закон, се забранува со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на организацијата на работодавачи.

 (2) Постапката за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно организацијата се води пред надлежен суд.

 (3) Врз основа на правосилна пресуда, органот надлежен за водење на регистар, ги брише организациите од регистарот.

 (4) Примерок од правосилна пресуда од ставот (3) на овој член се доставува и до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

XVIII. РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ

Репрезентативност на синдикатот и на здружението на работодавачи

Член 211

 (1) Репрезентативност за територија на Република Северна Македонија за синдикат на национално, односно за организација на работодавачи на национално ниво , се определува заради учество во трипартитни тела за социјално партнерство и трипартитни делегации на социјалните партнери.

 (2) Репрезентативност на ниво на јавен сектор за синдикат на национално ниво се определува заради учество во колективно договарање на ниво на јавен сектор.

 (3) Репрезентативност на ниво на приватен сектор за синдикат односно за организација на работодавачи на национално ниво се определува заради учество во колективно договарање на ниво на приватен сектор.

 (4) Репрезентативност на ниво на сектор, оддел или група за синдикат на повисоко ниво, односно организација на работодавачи на повисоко ниво, се определува заради учество во колективно договарање на ниво на сектор, оддел или група согласно со Националната класификација на дејности.

 (5) Репрезентативност на ниво на сектор, оддел или група за јавни установи, за синдикат на повисоко ниво, се определува заради учество во колективно договарање на ниво на сектор, оддел или група за јавни установи.

 (6) Репрезентативност на ниво на работодавач, за синдикат се определува заради учество во колективно договарање на ниво на работодавач.

Услови за определување на репрезентативност на синдикатот

Член 212

 (1) Репрезентативен синдикат за територијата на Република Северна Македонија за целите од член 211 став (1) од овој закон, е синдикат на национално ниво кој ги исполнува следниве услови:

 1) да е запишан во Централниот регистар на Република Северна Македонија и во регистарот на синдикати што го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;

 2) во него да членуваат најмалку 5 % од вкупниот број на вработени во Република Северна Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот;

 3) да здружува најмалку три синдикати од различни оддели согласно со Националната класификација на дејности;

 4) да дејствува на национално ниво и да имаат членови во најмалку 1/3 од општините во Република Северна Македонија;

 5) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи и

 6) во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на сектор, оддел или група.

(2)Репрезентативен синдикат на ниво на јавен сектор е синдикатот на национално ниво кој е:

 1) запишан во Централниот регистар на Република Северна Македонија и регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

 2) во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина;

 3) да здружува најмалку три синдикати од различни оддели согласно со Националната класификација на дејности;

 4) да дејствува на национално ниво и да имаат членови во најмалку 1/5 од општините во Република Северна Македонија;

(3)Репрезентативен синдикат на ниво на приватен сектор е синдикатот на национално ниво:

 1) кој е запишан во регистарот кој го води Централниот регистар на Република Северна Македонија и регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

2) во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во приватниот сектор и кои плаќаат членарина;

 3) кој здружува најмалку три синдикати од различни оддели согласно со Националната класификација на дејности;

 4) кој дејствува на национално ниво и да има членови во најмалку 1/5 од општините во Република Северна Македонија;

 (4) Репрезентативен синдикат на ниво на сектор, оддел или група е синдикат на повисоко ниво кој е запишан во регистарот кој го води Централниот регистар на Република Северна Македонија и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во секторот, одделот или групата и кои плаќаат членарина.

 (5) Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат кој е запишан во Централниот регистар на Република Северна Македонија и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

Услови за определување на репрезентативност на организација на работодавачи

Член 213

 (1) Репрезентативна организација на работодавачи за територијата на Република Северна Македонија е организација на работодавачи на национално ниво, која ги исполнува следниве услови:

 1) да е запишана во Централниот регистар на Република Северна Македонија и во регистарот на организации на работодавачи што се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

 2) во неа да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор во Република Северна Македонија или работодавачите членки на организацијата да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број на вработени во приватниот сектор во Република Северна Македонија;

 3) нејзини членки да бидат работодавачи од најмалку три сектори, оддели или групи;

 4) да има свои членки во најмалку 1/5 од општините во Република Северна Македонија;

 5)да склучила или пристапила на најмалку три колективни договори на ниво на сектор, оддел или група и

 6) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи.

 (2) Репрезентативна организација на работодавачи на ниво на приватен сектор е организација на работодавачи на национално ниво коja е запишана во регистaрот кој се води во Централниот регистaр на Република Северна Македонија и во регистарот што се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот и во која се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор или работодавачите членки на организацијата да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во приватниот сектор

1) да е запишана во Централниот регистар на Република Северна Македонија и во регистарот на организации на работодавачи што се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

 2) во неа да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор во Република Северна Македонија или работодавачите членки на организацијата да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број навработени во приватниот сектор во Република Северна Македонија;

 3) нејзини членки да бидат работодавачи од најмалку три сектори, оддели или групи;

 4) да има свои членки во најмалку 1 /5 од општините во Република Северна Македонија;

 5) да склучила или пристапила на најмалку три колективни договори на ниво на сектор, оддел или група и

 6) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи .

 (3) Репрезентативна организација на работодавачи на ниво на сектор, оддел или група е организација на работодавачи на повисоко ниво која е запишана во регистaрот кој се води во Централниот регистaр на Република Севeрна Македонија и во регистарот што се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот и во која се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во секторот, одделот или групата или работодавачите членки на организацијата на работодавачи да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во секторот, одделот или групата.

Орган надлежен за утврдување на репрезентативноста

Член 214

 (1) Репрезентативноста на синдикат на повисоко ниво, односно на организација на работодавачи на повисоко ниво за територија на Република Северна Македонија, на ниво на јавен сектор, на ниво на приватен сектор и на ниво на сектор, оддел или група согласно со Националната класификација на дејности, ја утврдува министерството надлежно за работите од областа на трудот, на предлог од Комисија за утврдување на репрезентативноста (во натамошниот текст: Комисијата), во согласност со овој закон.

(2) Репрезентативност на ниво на работодавач утврдува работодавачот на барање на синдикатот,во рок од 30 дена од денот на поднесување на барањето од страна на синдикатот.

 (3) Министерството надлежно за работите од областа на трудот, на предлог од Комисијата утврдува репрезентативност на ниво на работодавач кога:

- рeпрезентативноста не е утврдена во предвидениот рок од став (2) на овој член и

- репрезентативноста не е утврдена согласно одредбите од овој закон.

(4)Работодавачот е должен на барање на Комисијата во случајот од став (3) на овој член да ги достави сите податоци, потребни за одлучување на Комисијата, во рок од 15 дена од денот на приемот на барањето.

Состав и начин на работа на Комисијата

Член 215

 (1) Комисијата е составена од седум члена од кои двајца претставници на Министерството за труд и социјална политика, еден претставник на Државен инспекторат за труд и по три претставници од репрезентативните организации на работодавачи и синдикати на територија на Република Северна Македонија.

 (2) Претставниците на министерството од став (1) на овој член ги определуваминистерот надлежен за работите од областа на трудот.

 (3) Административно-стручните работи за работа на Комисијата ги врши организационата единица за социјално партнерство во министерството надлежно за работите од областа на трудот.

 (4) Комисијата одржува седници доколку се присутни најмалку половина од вкупниот број на членови, а одлуките ги донесува со мнозинство од вкупниот број на членови.

 (5) Комисијата за својата работа има право на надоместок чија висина ја утврдува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

 (6) Комисијата за своето работење донесува деловник за работа.

Барање за утврдување на репрезентативност

Член 216

 (1) Барање за утврдување на репрезентативност до Комисијата можат да достават: синдикат на национално и на повисоко ниво и организација на работодавачи на национално и на повисоко ниво.

 (2)Со барањето, во зависност од видот на репрезентативноста, се поднесуваат и докази за исполнување на условите за репрезентативност, и тоа:

 1) решение од уписот во Централниот регистар на Република Северна Македонија и регистарот на синдикати, односно организации на работодавачи што се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

 2) потврда со број на членови на синдикатот кои плаќаат членарина, заверена од страна на овластен претставник на синдикатот и работодавачот;

 3)доказ за членство на работодавачите во организацијата на работодавачи (пристапница или членарина);

 4) список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им пристапил синдикатот, односно организацијата на работодавачи;

 5) список на синдикати - членки на синдикатот по оддели, односно список на работодавачи членки по оддели и

 6) список на синдикати - членки, односно работодавачи по општини со седиште и адреса.

 (3) Работодавачот е должен, на барање на синдикатот да издаде потврда со бројот на членови на синдикатот кои се вработени кај него и плаќаат членарина.

Постапка по барање за утврдување на репрезентативност

Член 217

 (1) Комисијата утврдува дали барањето од членот 216 на овој закон и поднесените докази се во согласност со овој закон.

 (2) Министерството надлежно за работите од областа на трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение во рок од 15 дена од денот на донесувањето на предлогот на Комисијата.

 (3) На решението од ставот (2) на овој член може да се поднесе жалба во рок од 15 дена од денот на приемот на решението до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

 (4) Против решението од ставот (3) на овој член може да се заведе управен спор пред надлежен суд.

(5) Решението за репрезентативноста се определува за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението.

Преиспитување на репрезентативноста

Член 218

 (1) Синдикат и организација на работодавачи, на повисоко и национално ниво можат да поднесат барање до Комисијата за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решението за утврдување на репрезентативност.

 (2) Барањето од став (1) на овој член, содржи: назив на синдикатот или организацијата на работодавачи, нивото на основање (национално или повисоко ниво), број и датум на на решението за упис во регистрите за регистрација, причините за преиспитување на репрезентативноста и наведување на докази по истото.

 (3) Комисијата поведува постапка за преиспитување на репрезентативноста, согласно со членот 217 од овој закон.

Објавување на решение

Член 219

 Решението за репрезентативноста се објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија".

XIX. KОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Видови на колективни договори

Член 220

 Колективен договор се склучува како општ на ниво на Република, посебен на ниво на сектор, оддел или група, согласно со Националната класификација на дејности и поединечен на ниво на работодавач.

Општ колективен договор

Член 221

 (1) На ниво на Република Северна Македонија се склучува:

 1) општ колективен договор за приватниот сектор и

 2) општ колективен договор за јавниот сектор.

 (2) Општиот колективен договор за јавниот сектор се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица во доминантна сопственост на државата.

Примена и важност на колективните договори

Член 222

 (1) Општиот колективен договор за приватниот сектор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот сектор.

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

 (3) Колективниот договор на ниво на сектор, оддел или група, согласно со Националната класификација на дејности се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на организацијата на работодавачи потписник на колективниот договор или се членови на организацијата на работодавачи која дополнително му пристапила на колективниот договор.

 (4) Колективниот договор од ставот (3) на овој член се применува непосредно и е задолжителен за вработените кои се членови на синдикатите здружени во синдикатот на повисоко ниво кој е потписник на колективниот договор и членови на синдикатите здружени во синдикатот на повисоко ниво кој дополнително пристапил кон колективниот договор, и во случај кога работодавачите кај кои синдикатите од овој став имаат свои членови, не се членови на организацијата на работодавачи од ставот (3) на овој член.

 (5) Колективниот договор на ниво на работодавач се применува непосредно и е задолжителен за сите работници кај работодавачот, без разлика дали се членови на синдикатот потписник на колективниот договор.

(6) Колективните договори ги обврзуваат и сите синдикати на повисоко ниво и организации на работодавачи кои дополнително пристапиле кон колективниот договор.

Проширување на примената на колективните договори

Член 223

 (1) Ако колективниот договор на ниво на сектор, оддел или група е склучен помеѓу еден или повеќе репрезентативни синдикати и една или повеќе репрезентативни организации на работодавачи, една од страните може да предложи до министерот надлежен за работите од областа на трудот да ја прошири примената во целост или во одреден дел на колективниот договор за сите работодавачи и нивните вработени во секторот, одделот или групата за која е склучен колективниот договор.

 (2) Министерот надлежен за работите од областа на трудот врз основа на предлогот од ставот (1) на овој член и по претходно обезбедено мислење од Економско-социјалниот совет, со одлука ќе ја прошири примената на колективниот договор во целост или во одреден дел, ако колективниот договор е склучен помеѓу еден или повеќе репрезентативни синдикати на повисоко ниво и една или повеќе репрезентативни организации на работодавачи и се применува на повеќе од 40% од вработените во секторот, одделот или групата за кој е склучен колективниот договор.

 (3) Одлуката од став (2) на овој член се објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Член 224

 (1) Проширената примената на колективниот договор престанува да важи со престанување на важноста на колективниот договор во согласност со член 245 од овој закон.

 (2) Ако колективниот договор со проширена примена е изменет или дополнет, министерот надлежен за работите од областа на трудот на заеднички предлог на страните на колективниот договор, може да ја поништи одлуката за проширување на примената на колективниот договор, по претходно мислење на Економско- социјалниот совет.

Предмет на колективното договарање

Член 225

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

 (2) Правните норми содржани во колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица на кои, во согласност со одредбите на овој закон, се применува колективниот договор.

Обврска за колективно договарање

Член 226

 (1) Субјектите кои според овој закон можат да бидат страна на колективниот договор преговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои според овој или друг закон можат да бидат предмет на колективниот договор, а преговорите се водат во добра волја.

 (2) Работодавачот кај кој се вработени повеќе од 20 работници и кај кој има синдикат, може да преговара со синдикатот за склучување на поединечен колективен договор.

Обврзувачко дејство на колективните договори

Член 227

 (1) Колективните договори ги обврзуваат и се задолжителни за страните кои го склучиле колективниот договор.

 (2) Посебниот колективен договор ги обврзува и работодавачите кои имаат вработени на кои колективниот договор се применува во согласност со член 222 став () и став (4) од овој закон, како и работодавачите кои се опфатени со проширувањето на примената на колективниот договор во согласност со член 223 од овој закон.

Лица кои ги обврзува колективниот договор

Член 228

(1) Колективниот договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица

кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на организациите кои го склучиле колективниот договор.

(2) Колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на

колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на

организациите кои пристапиле на колективниот договор.

(3) Поединечниот колективен договор ги обврзува - важи и за работниците кај

работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот - потписник на

колективниот договор.

Форма на колективниот договор

Член 229

 Колективниот договор задолжително се склучува во писмена форма.

Учесници во склучувањето на колективен договор

Член 230

 (1) Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативната организација на работодавачи и репрезентативниот синдикат.

(2) Ако ниеден од синдикатите, односно организациите на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, во смисла на овој закон, синдикатите од иста дејност, синдикат на повисоко ниво, односно синдикат организиран на национално ниво, односно организациите на работодавачи, можат да склучат спогодба за здружување и доколку ги исполнат условите за репрезентативност, учествуваат во склучувањето на колективниот договор.

 (3) Доколку не се склучи спогодба согласно став (2) на овој член, а не се исполнети условите за репрезентативност од членот 212 ставови (1) точка 2, (2), (3), (4) и (5) и членот 213 ставови (1) точка 2, (2) и (3) од овој закон во однос на процентот на членовите или вработените кај работодавачите, до исполнување на овие услови, учесници во склучување на колективен договор можат да бидат организацијата на работодавачи со најголем број на членки или вработени, односно синдикатот кој има најголем број членови, врз основа на списокот доставен со барањето до Комисијата.

 (4) Колективен договор согласно ставовите (2) и (3) на овој член се склучува по добивање на решението од Министерството за труд и социјална политика, на предлог на Комисијата, со кое се утврдува дека со спогодбата е исполнет условот за репрезентативност на синдикатот, односно организацијата на работодавачи која има најголем број на членови.

 (5) Учесниците од ставовите (2) и (3) на овој член се должни да преговараат за склучување на колективен договор.

Член 231

Потпомогнато колективно договарање

Ако во текот на преговорите од член 230 настане спор за одреди прашања кои се предмет на уредување на колективниот договор, учесниците можат да побараат помирување согласно посебен закон.

Страни за склучување на општ колективен договор

Член 232

 (1) Општиот колективен договор за приватниот сектор го склучуваат репрезентативната организација на работодавачи и репрезентативниот синдикат за приватниот сектор.

 (2) Општиот колективен договор за јавниот сектор, го склучува репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на Република Северна Македонија.

Страни за склучување на посебен колективен договор за сектор, оддел или група

Член 233

 Посебниот колективен договор за секторот, одделот или групата го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативната организација на работодавачи на ниво на сектор, оддел или група.

Страни за склучување на посебен колективен договор за јавни претпријатија

Член 234

 (1) Посебниот колективен договор за јавните претпријатија го склучуваат репрезентативната организација на работодавачи со овластување од основачите на јавните претпријатија и репрезентативниот синдикат на ниво на сектор, оддел или група.

 (2) Посебниот колективен договор за лицата кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата (самостојни уметници) го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативната организација на работодавачи.

Страни за склучување на посебен колективен договор за јавни институции и установи

Член 235

 Посебниот колективен договор за јавните установи и институции го склучуваат ресорниот министер и репрезентативниот синдикат на ниво на сектор, оддел или група во согласност со член 216 став (5) од овој закон.

Страни за склучување на поединечен колективен договор

Член 236

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

 (2) Ако во склучувањето на колективниот договор од ставот (1) на овој член учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, се формира одбор за преговори.

 (3) Членовите на одборот од ставот (2) на овој член ги определуваат репрезентативните синдикати.

Страни за склучување на поединечен колективен договор за јавни претпријатија, јавни институции и установи

Член 237

 Поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи склучуваат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Член 238

1. Претставниците на синдикатите и организациите на работодавачи кои го склучуваат колективниот договор, се должни да имаат овластување за потпишување на колективниот договор дадено од нивните органи.

(2)Претставниците од јавниот сектор за склучување на колективен договор во јавниот сектор се должни да имаат овластување за потпишување на колективниот договор од основачот или органот кој тој го овластил , како и согласност од Министерството за финансии за колективните договори од јавниот сектор, кога со договорот се предвидуваат фискални импликации за Буџетот на Република Северна Македонија.

Одбор за преговори

Член 239

 (1) Ако во склучувањето на колективен договор на ниво на Република или колективен договор на ниво на сектор, оддел или група согласно со Националната класификација на дејности учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни организации на работодавачи, се формира одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните синдикати, односно репрезентативните организации на работодавачи.

 (2) Во случај кога на двете страни учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно репрезентативни организации на работодавачи, вкупниот број на лица во одборот од став (1) на овој член е паритетен.

Време на склучување на колективниот договор

Член 240

 Колективен договор по правило се склучува за времето кое го определуваат страните на договорот во колективниот договор, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот.

Престанок на важење на колективен договор

Член 241

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

 (2) Колективен договор може да престане и пред истекот на времето за коешто е склучен, со спогодба на сите учесници или со откажување, на начинот утврден со колективниот договор.

Продолжување на важење на колективниот договор

Член 242

 (1) По истекот на рокот за кој е склучен колективниот договор, неговите одредби се применуваат една година, ако со колективниот договор поинаку не е определено.

Отказ на колективниот договор

Член 243

 (1) Колективниот договор мора да содржи одредби за отказниот рок и постапка за негово откажување.

 (2) Отказот на договорот мора да се достави до другите страни на договорот.

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

(4) По истекот на рокот од став (3), колективниот договор престанува да важи ако договорните страни поинаку не се договорат.

Доставување и регистрација на колективните договори

Член 244

 (1) Секој општ и колективен договор на ниво на оддел или група и секоја измена (изменување, дополнување, откажување или пристапување) на колективниот договор пред нивното објавување мора да се достави на регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

 (2) Колективниот договор или измената на колективниот договор ја доставува до надлежниот орган страната која е прва наведена во тој договор, односно страната која го откажува колективниот договор.

 (3) Известување за склучен колективен договор на ниво на работодавач и времето за кое е склучен се доставува до министерството надлежно за работите од областа на трудот, во рок од осум дена од неговото склучување.

 (4) Постапката за доставување и регистрирање на колективните договори и нивните измени до надлежниот државен орган и начинот на водење на евиденцијата на доставените колективни договори и нивните измени ја пропишува Министерот надлежен за работите од областа на трудот,

Објавување на колективните договори

Член 245

 (1) Колективните договори јавно се објавуваат.

 (2) Општите и колективните договори на ниво на оддел или група и нивните измени и дополнувања се објавуваат во „Службен весник на Република Северна Македонија".

 (3) Поединечниот колективен договор јавно се објавува на начинот утврден со договорот.

Пристапување кон колективен договор

Член 246

(1)Начинот и постапката за пристапување на колективниот договор ја уредуваат страните потписнички на колективниот договор

 (2) Субјектите од ставот (1) на овој член, кои дополнително му пристапиле на колективниот договор, имаат исти права и обврски како и страните кои го склучиле.

Судска заштита на правата од колективен договор

Член 247

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

XX. ШТРАЈК

Права и обврски за времето на штрајк

Член 248

 (1) Синдикатот или работниците имаат право да повикаат, организираат и поведат штрајк со цел заштита на своите економски и социјални права од работен однос, во согласност со овој закон.

 (2) Синдикатите или работниците во остварувањето на правото од ставот (1) формираат штрајкувачки одбор.

 (3) Штрајкувачкиот одбор, штрајкот мора писмено да го најави на работодавачот, односно организацијата на работодавачи против кои е насочен, најмалку пет дена пред неговото започнување. Штрајкот на солидарност се најавува на работодавачот кај кого тој штрајк се организира.

 (4) Пред започнување на штрајкот, може да се направи обид за мирно решавање на спорот, во постапка во согласност со закон, колективен договор или друга постапка за која страните се договориле.

(5) Во дејностите од јавен интерес штрајкот не смее да започне без претходно поведување на постапка за мирно решавање и нејзино завршување, во согласност со посебен закон.

 6) Штрајкот на солидарност може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

 (7) Во писменото известувањето со кое се најавува штрајкот, мораат да се наведат денот и времето на почетокот на штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот и причините за штрајкот.

 (8) Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, ниту пак забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Дејности од општ интерес

и правила за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк

Член 249

(1) Дејности од општ интерес се дејностите кај кои прекинот на работата може да доведе до загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на целото или на дел од населението.

(2) Дејности од општ интерес во смисла на овој закон се: дејностите на снабдување со електрична енергија, снабдување со вода, поштенските услуги, здравствената заштита, социјалната заштита и заштита на децата, полицијата и одбраната, контролата на воздушниот сообраќај, противпожарната заштита, снабдувањето со храна и образованието, казнено-поправните установи и телекомуникациите.

 (3) Нужни работи се работите во дејностите од општ интерс кои не можат да се прекинат за време на штрајк, а чиј прекин може да доведе до загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на целото или на дел од населението.

 (4) На предлог на работодавачот, синдикатот или штрајкувачкиот одбор за поведување и организирање на штрајк и работодавачот, пред започнување на штрајкот, спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за нужните работи во дејностите од општ интерес кои не смеат да се прекинат за време на штрајк.

 (5) Правилата од ставот (4) на овој член содржат одредби за работите и бројот на работниците кои мора да работат за време на штрајк, а со цел спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на целото или на дел од населението.

 (6) Со определување на работите од ставот (4) на овој член не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

(7) Ако синдикатот или штрајкувачкиот одбор и работодавачот не се спогодат во рок од 7 дена од денот на доставувањето на предлогот од ставот (4) на овој член, во наредните 7 дена за правилата на нужните работи одлучува арбитражно тело .

 (8) Арбитражното тело од ставот (7) на овој член го сочинуваат по два претставника од синдикатот или работниците, два претставника од работодавачот и помирувач назначен од страна на министерството надлежно за работите од областа на трудот од регистарот на помирувачи и арбитри.

Последици од организирањето и учеството во штрајк

Член 250

 (1) Организирањето или учеството во штрајк, организиран во согласност со одредбите на овој закон и колективен договор, не претставува повреда на договорот за вработување.

 (2) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор.

 (3) На работник може да му се даде отказ за учество во штрајк, ако за време на штрајкот направил тешка повреда на договорот за вработување во смисла на член 91 од овој закон.

(4) На работник може да му се даде отказ ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со овој закон и колективен договор, по донесување на правосилна судска пресуда за незаконски штрајк.

 (5) Работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот.

Придонеси од плата

Член 251

 На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата за задолжително социјално осигурување утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Надоместок на нето плата за време на штрајк од организаторот на штрајкот

Член 252

 (1) Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на нето плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

 (2) Надоместокот од став (1) на овој член се уредува со акт на организаторот на штрајкот.

Судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета

Член 253

 (1) Работодавачот, односно организацијата на работодавачи може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на овој закон.

 (2) Работодавачот од организаторот на штрајкот може да бара надомест на штетата која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон, по донесување на правосилна судска пресуда за незаконски штрајк.

Судска забрана за незаконско отстранување од работа и надомест на штета

Член 254

 (1) Синдикатот или работниците можат да бараат од надлежниот суд да забрани отстранување од работа за време на штрајк, спротивно на одредбите на овој закон.

 (2) Синдикатот или работниците можат да бараат надомест на штета од работодавачот која тој или работниците ја претрпеле поради отстранувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со овој закон.

Судска надлежност за утврдување на законитост на штрајк

Член 255

 (1) Одлука за утврдување на законитост на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен.

 (2) По жалба против одлуката од ставот (1) на овој член, одлучува надлежниот суд.

 (3) Постапките за утврдување на законитост на штрајк,односно отстранување од работа во услови на штрајк се итни.

Штрајк во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа

Член 256

 Штрајкот во вооружените сили, полицијата и органите на државната управа, се уредува со посебен закон.

XXI. ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ

Овластувања на Економско-социјалниот совет

Член 257

 (1) Заради утврдување и остварување на усогласени дејности со цел за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика, се основа Економско- социјален совет.

 (2) Дејноста на Економско-социјалниот совет се темели на потребата за тристрана соработка меѓу Владата на Република Северна Македонија (во натамошниот текст: Владата), синдикатите и здруженијата на работодавачи, во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми.

 (3)Економско-социјалниот совет :

 1) ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;

 2) ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;

 3) ги следи, проучува и оценува влијанието на промените на цените и платите на економската стабилност и развој;

 4) му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;

 5) им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните организации на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;

 6) дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;

 7) ја промовира и поттикнува потребата на тристрана соработка (трипартитен социјален дијалог) меѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;

 8) го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови и

 9) дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања утврдени со овој закон.

 (4) Економско-социјалниот совет се основа со спогодба меѓу Владата, репрезентативните синдикати на територијата на Република Северна Македонија и репрезентативните организации на работодавачи на територијата на Република Северна Македонија.

 (5) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет поблиску се определуваат неговите овластувања.

 (6) Економско-социјалниот совет може да основа одбори и комисии за одделни прашања од својот делокруг.

 (7) Економско-социјалниот совет донесува деловник со кој се уредува начинот на работата на Советот.

 (8) На ниво на единици на локална самоуправа можат да се основаат локални економско-социјални совети.

Состав на Економско-социјалниот совет

Член 258

 (1) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет се определува неговиот состав.

 (2) При утврдување на составот мора да се води сметка за соодветна застапеност на социјалните партнери.

XXII. ВРШЕЊЕ НА РАБОТИ ВО СТРАНСТВО

Испраќање работник на работа во странство

Член 259

 (1) Во согласност со договорот за вработувањеработодавачот може да го испрати работникот на работа во странство. Должината на испраќањето ќе се пресметува врз основа на референтен период од една година од денот на испраќањето.

 (2) Работникот може да го одбие испраќањето на работа во странство од оправдани причини, како што се:
 1) бременост;
 2) инвалидност;
 3) здравствени причини;
 4) грижа за дете кое не наполнило седум годишна возраст;
 5) грижа за дете кое не наполнило 15 години возраст, ако работникот живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита и
 6) други причини определени со договорот за вработување, односно со колективниот договор којшто непосредно го обврзува работодавачот.

 (3) Ако договорот за вработување не предвидува можност за работа во странство, работодавачот и работникот се должни да склучат нов изменет договор за вработување. Договорот може да се склучи за време на довршување на проектот, односно за време на довршување на работите кои испратениот работник ги врши во странство.

 (4) Примерок од пријавата за задолжително здравствено осигурување во текот на траењето на работниот однос во странство , работодавачот е должен да му даде на работникот непосредно пред заминување во странство, ако таквото осигурување е задолжително согласно посебен пропис.

 (5) Ако работодавачот упатува свој работник на работа во странство за вршење на работи за друг работодавач кој има и извршува работи во странство и кои работодавачи согласно прописите за трговските друштва се на некаков начин поврзани, може својот работник со негова писмена согласност да го отстапи на работа најмногу до две години доколку работодавачите за отстапувањето потпишат писмена спогодба.

 (6) Во случај на отстапување на работникот од став (5) од овој член, не се применуваат одредбите на овој закон со кои е уредена привремената работа.

Испраќање на работници во рамки на давање услуги

Член 260

 (1) Работно - правните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за извршување на работи за давање на услуги за друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија на територијата на Република Северна Македонија се утврдени со овој закон, посебни правила или релевантен колективен договор со кој се регулира:

 1) максималното работно време и минималните периоди за одмор;
 2) минималниот платен годишен одмор,

 3) минималната плата, вклучувајќи ја и платата зголемена со додаток за прекувремена работа;

4) услови за сместување на работниците кога истите се обезебдуваат од страна на работодавачот;

5) надомест на патни и дневни трооци за службени патувања;
 5) условите за здравје и безбедност при работа;
 6) условите за работа на жените, младите лица и работничките кои се грижат за дете помало од три години и
 7) еднаков третман на мажите и на жените и забрана на дискриминација.

 (2) Трошоците поврзани за упатувањето се сметаат за дел од плата, освен ако не се исплаќаат како надомест за реално настанатите трошоци, како што се патните трошоци и трошоците за сместување и исхрана.

 (3) Кога се работи за првично склопување и/или првично вградување на стока, а тоа претставува составен дел на договорот за испорачување на стоката и кои се неопходни за стокатасе стави воупотреба, а ги извршуваат квалификувани и/или стручни работници на претпријатието кое ја врши испораката. Точките 1) и 2) од став (1) на овој член не се применуваат, доколку работникот се испраќа на неповеќе од осум дена.

 (4) Државниот инспекторат за труд ќе обезбеди информации за условите за работа согласно со посебните правила, главно во врска со водењето на градежните работи вклучувајќи ги и склопувањата, регулирање на терен, склопување и расклопување на градби, поправање на технички, технолошки и производство на градежни опреми, рушење и одржување, соработка со овластени тела од Европската унија и земјите членки на Европската унија за идентификација, контрола и процена на условите за работа од овој став и обезбедување на релевантни информации за условите при работа.

 (5) Одредбите од ставот (1) на овој член не го спречува спроведувањето на принципите и условите за вработување да бидат поповолни за вработените.

XXIII. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Надзор од страна на инспекцијата на трудот

Член 261

 (1) Надзор над примената на овој закон, прописите за работните односи, вработувањето и другите прописи од областа на трудот, колективните договори и договорите за вработување со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос, врши органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

 (2) Работите на инспекцискиот надзор од ставот (1) на овој член ги врши инспекторот на трудот.

Овластувања на инспекцијата на трудот

Член 262

 (1) Во спроведувањето на надзорот, инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со закон и врз основа на закон донесените прописи.

 (2) Подносител на иницијатива за спроведување на инспекциски надзор за правата на работниците пред инспекторатот за труд може да бидат работникот, синдикатот и работодавачот.

XXIV. ИНСПЕКЦИСКИ МЕРКИ ЗА ОТСТРАНУВАЊЕ НА ПОВРЕДИ НА ЗАКОН И ДРУГИ ПРОПИСИ

Член 263

 (1) Ако при вршењето на инспекцискиот надзор надлежниот инспектор утврди дека субјектот на инспекцискиот надзор сторил прекршок утврден во членот268, од овој закон, должен е за сторениот прекршок да состави записник и со решение на субјектот да му изрече инспекциска мерка опомена и да му определи рок во кој субјектот е должен да ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

 (2) Решението од ставот (1) на овој член, се донесува веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на изготвувањето на записникот, согласно со закон.

 (3) Кога при вршењето на инспекцискиот надзор не се утврдени неправилности и други повреди на закон или друг пропис или утврдените неправилности се отстранети во текот на вршењето на инспекцискиот надзор или во рокот утврден со решението од ставот (1) на овој член, инспекторот ја запира постапката, со констатација на записник, согласно со закон.

 (4) По исклучок од ставот (2) на овој член, инспекторот може да изрече инспекциска мерка со усно решение наведено во записникот, согласно со закон.

 (5) Во случајот од ставот (4) на овој член, инспекторот е должен веднаш, а најдоцна во рок од осум дена, да донесе писмено решение за изрекување на инспекциска  мерка, согласно со закон.

 (6) Против решението од ставот (1) на овој член, може да се изјави жалба во рок од 15 дена од денот на приемот на решението,  до надлежниот орган за одлучување во втор степен, согласно со закон.

 (7) Жалбата не го одлага извршувањето на решението од ставот (1) на овој член.

 (8) За изречените опомени надлежниот инспекциски орган води евиденција, на начин пропишан од страна на министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Член 264

 (1) Ако надлежниот инспектор, утврди дека работодавачот не постапил по изречената инспекциска мерка од членот 263 од овој закон, ќе донесе решение со инспекциска мерка наредба, работодавачот во рок пократок од претходниот да превземе дејствија со кои ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

 (2) Инспекторот со инспекциска мерка наредба може да му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт.

 (3) Инспекциската мерка наредба инспекторот ја изрекува за прекршоците од член 269 од овој закон.

 (4) За постапувањето по донесеното решение, работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот.

 (5) Против решението од ставовите (1) , (2) и (3) на овој член, може да се изјави жалба во рок од 15 дена од денот на приемот на решението, до надлежниот орган за одлучување во втор степен, согласно со закон.

 (6) Жалбата не го одлага извршувањето на решението од ставовите (1) , (2) и (3) на овој член.

Член 265

 Доколку прекршокот е веќе сторен и дејствието предизвикало правни последици кои не можат да се отстранат со донесување на инспекциска мерка решение, инспекторот веднаш изрекува прекршочна санкција за прекршоците од член 269 -а од овој закон.

Член 266

 (1) Ако надлежниот инспектор зaтекне на работа кај работодавач лице со кое не е заснован работен однос, согласно со закон и лицето не е пријавено во задолжително социјално осигурување, со решение ќе му нареди на работодавачот, во рок од осум дена од денот на приемот на решението, со затеченото лице или  со друго лице, без јавен оглас да заснова работен однос на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени~~.~~ Притоа инспекторот ќе спроведе постапка за порамнување со издавање на прекршочен платен налог на одговорното правно лице и овластенето лице кај работодавачот, согласно со Законот за прекршоците. Ако работодавачот не го прифати прекршочниот платен налог, надлежниот инспектор ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка до надлежниот орган.

 (2) Ако работодавачот го повтори прекршокот од ставот (1) на овој член, во рок од една година од денот на сторувањето на прекршокот, надлежниот инспектор со решение ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор, во траење од 15 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

 (3) За време на забраната за работа на работодавачот од ставот (2) на овој член, работодавачот е должен на работниците да им исплаќа надоместок на плата во висина од 100% од основицата утврдена во член 119 став (6) од овој закон.

 (4) Работодавачот за време на забраната не смее да го намали бројот на вработените.

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

 (6) Во евиденцијата од ставот (5) на овој член се собираат, обработуваат и чуваат следниве податоци: име и презиме, односно назив на сторителот на прекршокот, живеалиште, односно престојувалиште, седиште, вид на прекршокот, број на прекршочниот платен налог кој му се издава и исходот на постапката.

 (7) Личните податоци од ставот (6) на овој член се чуваат пет години од денот на внесување во евиденцијата.

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

 (9) Против решението од ставовите (1) и (2) на овој член, може да се изјави жалба во рок од 15 дена од денот на приемот на решението, до надлежниот орган за одлучување во втор степен, согласно со закон.

 (10) Жалбата не го одлага извршувањето на решението од ставот (2) на овој член.

Овластување на органот за контрола на јавните приходи

Член 267

 (1) Органот задолжен за контрола на јавните приходи е должен да го известува надлежниот инспектор на труд за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно минимална плата за претходниот месец.

 (2) Известувањето од ставот (1) на овој член се доставува до инспекторот на трудот според седиштето на работодавачот.

XXV. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

Член 268

 (1) Глоба во износ од 200 до 400 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач-правно лице, глоба во износ од 300 до 600 евра во денарска противвредност на среден работодавач-правно лице, глоба во износ од 600 до 1.000 евра во денарска противвредност на голем работодавач-правно лице, ако:

-  не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (член 16);

-при склучување на договор за вработување постапи спротивно на членот 22 од овој закон;- не го извести неизбраниот кандидат (член 25);

- договорот за вработување не се чува во работните простории во седиштето на работодавачот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (член 27 ставови 1,2 и 3);

- работодавачот направи измени на договор за вработување спротивно на овој закон (член 30 ставови 1, 2 , 3, 4 , 5);

- во договорот за вработување внесе одредби спротивни на закон и колективен договор (член 32);

- не му го трансформира работниот однос на работникот согласно со закон (член 34);

-не го извести инспекторот на труд за склучување на договор за вработување за вршење на работа на далечина и за анексот на договорот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот, односно анексот (член 40)

-  не го извести инспекторот на трудот за склучување на договор за вработување за вршење на работа дома и за анексот на договорот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот, односно анексот (член 41);

- не го извести инспекторот на труд за склучување на договор за вработување за вршење на работа во домаќинство, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот (член 43);

-на работникот не му овозможи дополнителна работа, согласно со закон (член 47);

-на приправникот не му обезбеди права, согласно со закон (членови 50 до 56);

-не му издаде на работникот при секое исплаќање на платата, како и до 31 јануари во новата календарска година писмена пресметка на плата, надоместоците на плата, придонесите од плата и даноците за платниот период, односно за изминатата година (член 117 ст.2);

- не му овозможи право утврдено согласно со закон (член 130);

- не учествува во постапка за мирно решавање на работните спорови (член 194);

- работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот (член 202);

- не издаде потврда со список или издаде потврда со список со нецелосни податоци за работниците членови на синдикатот кои плаќаат членарина (член 222 став 2 точка 2 );

-работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (член 256);

 (2) Глоба во износ од 150 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице кај микро и мал работодавач, глоба во износ 300 евра во денарска противвредност кај среден работодавач и глоба во износ 400 евра во денарска противвредност кај голем работодавач.

 (3) Глоба во износ од 250 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач-физичко лице.

 (4) За изрекување на прекршочните санкции од ставовите (1), (2) и (3) на овој член, надлежна е прекршочна комисија, формирана од страна на министерот  надлежен за работите од областа на трудот.

 (5) Остварувањето на правото на правен лек против одлуката на прекршочната комисија од ставот (4) на овој член, се спроведува согласно со Законот за прекршоци.

Член 269

 (1) Глоба во износ од  500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач-правно лице, глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност на среден работодавач-правно лице и глоба во износ од 2.000 до 3.000 евра во денарска противвредност на голем работодавач-правно лице, ако:

-објави јавен оглас и слободно работно место спротивно на овој закон (членови 19 и 20);

-не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот и работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 26);

-договорот за вработување не ги содржи законските елементи од (член 29);

- не му обезбеди мирување на работниот однос, согласно со закон (член 31);

-во договорот за вработување внесе одредби спротивни на закон и колективен договор (член 32);

-на сезонскиот работник не му ги обезбеди правата согласно со закон (член 36 и 37);

- склучи договор за вработување со странец кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 49);

-на работникот му наложи да врши други работни задачи спротивно на закон (член 57);

-определи конкурентска клаузула спротивно на закон (членови од 61 до 63);

-на работникот не му обезбеди работа за која е склучен договорот за вработување (член 65);

- не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (член 67);

- не обезбеди заштита на правата во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво (членови 75,76,78,79и 80);

- ако изрече парична казна спротивно на овој закон (член 97);

- не обезбеди права и  не  исплати отпремнина согласно со закон (член 105);

- го откаже договорот за вработување по истекот на рокот од овој закон (член 110);

-не исплатил плата, не уплатил придонеси од плата, го задржи исплаќањето на платата на работникот спротивно на закон, односно постапи спротивно на (членови од 112 до 123);

- на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и на прекувремената работа, односно доколку работодавачот постапи спротивно на (членови од 124,125,126,128,129,130 и 131)

-не ги почитува прописите за прераспределбата и распоредот на работното време (член132);

- ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 135 до 138 од овој закон, односно не го извести инспекторот за воведување на ноќна работа;

- на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор, односно постапи спротивно на (членови од 139 до 158);

-постапи спротивно на членовите (160 и 161);

-го откаже договорот за вработување спротивно на членот 168 од овој закон;

-постапи спротивно на членовите (172 и 173);

- го откаже договорот за вработување спротивно на членот 177;

- на работници кои се уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 178 до 185);

- на инвалидите, лицата со попреченост и повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 186 до 192);

-на синдикалниот претставник му ја намали платата или му го откаже договорот за вработување спротивно на овој закон (член 213);

 (2) Глоба во износ од 250 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице кај микро и мал работодавач, глоба во износ од 400 евра во денарска противвредност кај среден работодавач и глоба во износ од 500 евра во денарска противвредност кај големработодавач.

 (3) Глоба во износ од 250 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач-физичко лице.

 (4) За прекршоците од ставовите (1), (2) и (3) на овој член, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува надлежен суд.

Чл.269-а

 Глоба во износ од  500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач-правно лице, глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност на среден работодавач-правно лице и глоба во износ од 2.000 до 3.000 евра во денарска противвредност на голем работодавач-правно лице, ако:

- склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 17);

- склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица (спротивно на член 18);

- на работникот кој работи со неполно работно време му наложи да работи преку договореното работно време (членови 44 и 45);

-склучи спогодба спротивно на овој закон или го одјави работникот без спогодба (член 83);

- не ги почитува отказните рокови (членови 84,85,86);

- не постапи по предупредувањето и откажувањето на договорот за вработување дадено од работникот (член 86);

- откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, согласно со закон и не биде врачен (членови 87 и 88);

- не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членовите 102 и 103 од овој закон~~;~~

- не го извести инспекторот за воведување на прекувремена работа (член 127 став (6));

- на работничка, бремена работничка, татко и посвоител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита во согласност со овој закон, на работничка бара податоци за бременост и доење, односно постапи спротивно на (членови од 159 до 176);

- постапи спротивно на членовите (172 и 173);

- не постапи по решението со инспекциска мерка наредба на инспекторот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налог на инспекторот за труд за забрана на работа (член 275).

**Член 270**

 (1)     Глоба во износ од 800 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на синдикатот, односно синдикатот на повисоко ниво и на здружението на работодавачите, ако:

1)       синдикатот, односно организациите на синдикатите и работодавачите во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промената не ја пријави промената на називот на синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на органите и телата, лицата овластени за застапување, престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет (член 206);

2)       синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, колективниот договор не го објават на пропишаниот начин (член 251);

3)       синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, тогаш кога за тоа се должни, одбијат да учествуваат во постапката за мирење предвидена со овој закон (член 235);

4)       синдикатот, односно здруженијата на синдикатите не најават штрајк (член 254 став (4));

5)       синдикатот, односно здруженијата на синдикатите започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирење, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот (член 254 став (5)) и

6)       синдикатот, односно здруженијата на синдикатите во писмото за најава на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (член 254 став (8)).

 (2) Глоба во износ од 25 до 50 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на службеното лице, ако не донесе решение за утврдување на репрезентативност во рок од 15 дена од денот на донесувањето на предлогот на Комисијата (член 223 став (2)).

 (3) Надлежен орган за изрекување на прекршочните санкции по ставовите (1) и (2) од овој член е надлежниот суд.

**Порамнување**

**Член 271**

 (1)     Инспекторoт на трудот за прекршоците од членовите 274, 275 ,275-а и 276 од овој закон и инспекторот од членот 279, за прекршокот утврден во членот 275 став (1) алинеја 4 од овој закон, пред да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, е должен на одговорното правно лице и на овластеното лице кај работодавачот, да му издаде прекршочен платен налог, согласно со Законот за прекршоците.

 (2) Ако сторителот ја плати глобата во рок од осум дена од денот на издавањето на прекршочниот платен налог, ќе плати половина од предвидената глоба, а доколку не ја плати во предвидениот рок, овластеното службено лице ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка до надлежниот орган.

 (3) Формата и содржината на прекршочниот платен налог ја пропишува министерот за труд и социјална политика.

Поведување на прекршочна постапка

Член 272

 Инспекторот на трудот ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице со повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување, со кои се уредуваат работните односи, извршил прекршок.

Член 273

 Пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, ако констатираат дека работодавачот постапил спротивно на чл.26, ставовите (1), (2) и (3) од овој закон ќе поднесат барање за поведување на прекршочна постапка.

**Прекршочен орган**

**Член 274**

 (1)     За прекршоците утврдени во членовите 274, 275 и 275-а од овој закон, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот (во натамошниот текст: Прекршочниот орган).

 (2)    За прекршоците утврдени во членовите 275 став (1) алинеја ?? и ставови (2) и (3) од овој закон, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува прекршочниот орган во органот на државната управа надлежен за работите од областа на економијата, здравството и техничките работи.

 (3)     Прекршочната постапка од ставот (1) на овој член пред прекршочниот орган ја води Комисија за одлучување по прекршок (во натамошниот текст: Прекршочната комисија).

 (4)     Прекршочната комисија одлучува по прекршоците утврдени со овој или друг закон и изрекува прекршочни санкции утврдени со овој или друг закон.

 (5)     Остварувањето на правото на правен лек против одлуката на прекршочната комисија од ставот (4) на овој член, се спроведува согласно со Законот за прекршоците.

**Формирање и работа на Прекршочна комисија**

**Член 275**

 (1)     Прекршочна комисија ја формира министерот надлежен за работите од областа на трудот. Министерот може да формира повеќе прекршочни комисии кои ќе бидат надлежни за водење на прекршочна постапка за одделни области или за одделни подрачја на Република Северна Македонија.

 (2)     Прекршочната комисија е составена од претседател и два члена од редот на државните службеници вработени во органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот. Претседателот на комисијата е дипломиран правник со положен правосуден испит.

 (3)     Прекршочната комисија се избира за времетраење од три години со право на реизбор на членовите.

 (4)     Претседателот и член на Прекршочната комисија може да се разреши:

1)      со истекот на времето за кое е именуван за претседател или член;

2)      по негово барање;

3)      со исполнување на условите за старосна пензија согласно со закон;

4)     ако му се утврди трајна неспособност;

5)   ако се утврди прекршување на прописите за водење на прекршочна постапка со правосилна одлука;

6)     ако не ги исполнува обврските кои произлегуваат од работењето во Прекршочната комисија и

7)      ако не пријавил постоење конфликт на интерси за случај за кој решава Прекршочната комисија.

 (5)   Прекршочната комисија има право да изведува докази и собира податоци кои се неопходни за утврдување на прекршокот, како и да врши други работи и презема дејствија утврдени со овој закон, Законот за прекршоци или друг закон.

 (6)    Членовите на Прекршочната комисија се самостојни и независни во работата на Прекршочната комисија и одлучуваат врз основа на своето стручно знаење и самостојно убедување.

 (7)    Прекршочната комисија работи на седница, а одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

 (8)    Министерот надлежен за работите од областа на трудот донесува деловник и трошковник за работа на Комисијата за прекршоци.

 (9)  Прекршочната комисија води единствена евиденција на прекршоците, изречените санкции и донесените одлуки на начин пропишан од министерот надлежен за работите од областа на трудот.

XXVI. ПРЕ­ОД­НИ И ЗА­ВРШ­НИ ОД­РЕД­БИДОПОЛНИТЕЛНО ЌЕ СЕ УРЕДИ