ПРИРАЧНИК ЗА РАБОТНИЧКИ ПРАВА





Конфедерација на слободни синдикати на Македонија

ПРИРАЧНИК ЗА РАБОТНИЧКИ ПРАВА

Конфедерација на слободни синдикати на Македонија

Скопје, 2021 година

Издавач
Конфедерација на слободни синдикати на Македонија

Автори
Јасминка Милановска - Маневска
Даниела Јаневска
Нена Гелевска
Санела Доневска
Дарко Ангеловски

Дизајн
Дарко Ангеловски

Тираж
1100 примероци

Издава
Про Дизајн Скопје

Скопје, 2021 година

Издавањето на оваа брошура се реализира во рамките на проектот *Бесплатна правна помош за сите членови*, овозможен од проектот Зајакнување на социјалниот дијалог кој го спроведува Меѓународната организација на трудот, а го финансира Европската Унија. Содржината на овој прирачник е единствена одговорност на КСС и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија и на Меѓународната организација на трудот.

СОДРЖИНА

8-13 стр. Синдикат

14-15 стр. Договор за вработување

16-29 стр. Права од работен однос

17-19 стр. Плата и надоместоци на плата

19-20 стр. Регрес

20-22 стр. Работно време

22-24 стр. Паузи и одмори

24-25 стр. Безбедност и здравје при работа

26-29 стр. Престанок на работен однос

30-33 стр. Мобинг

34-36 стр. Механизми за заштита на правата од работен однос

Вовед

Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (понатаму: КСС) е национален синдикат кој здружува 11 грански синдикати од областа на енергетика, рударство и индустрија, образование, наука и култура, администрација и државна управа, полиција, одбрана, здравство, станбено-деловни и комунални претпријатија, транспорт и врски, поштенски и телекомуникациски оператори и пензионерски синдикат. КСС брои околу 50.000 членови.

Во согласност со нашите цели, дејности и активности КСС нуди бесплатна правна помош за своите членови.

Овој прирачник ќе Ви овозможи на полесен и поедноставен начин да се запознаете со Вашите работнички права и обврски, истите да ги заштитите и што е најважно каде да се обратите за да добиете соодветна, навремена и загарантирана правна помош.

Прирачникот е наменет за нашите членови, ги опфаќа оние прашања за кои најчесто се бара одговор и има за цел да ги информира за правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос. Исто така цел на прирачникот е да ги информира барателите на работа, вработените и работодавачите, за нивните основни права и обврски за време на работниот однос.

Овој Прирачник е само еден мал дел од она што претставува работен однос, еден мал поттик за запознавање на правата и обврските кои произлегуваат од истиот, нивно анализирање и појаснување.

Како Конфедерација на слободни синдикати на Македонија сакаме да Ви укажеме дека законските прописи не претставуваат закана и штета за Вас, туку тие се водилка кон сигурноста, егзистенцијата и кон подобар живот, по кој сите копнееме.

Нашата цел не е да предизвикаме револт кај Вас, туку да Ве поттикнеме да се почитувате себе си, затоа што почитувајќи се себе си ќе ја добиете и почитта од другите.

Секое Ваше противзаконско постапување (пример: прифаќање работа со полно работно време, а пријава на скратено работно време, прифаќање на неисплаќање на регресот за годишен одмор и сл.) значи непочитување кон себе си, непочитување кон другите и општеството.

СИНДИКАТ



„Онаму каде што синдикатот е најцврсто организиран, таму работничките права се најпочитувани"

Работниците најчесто си ги поставуваат прашањата: „Зошто ми е потребно да членувам во синдикат? Кои придобивки ќе ги имам јас како работник?"

Секој од нас сака да има подобри услови на работното место или пак сака работодавачот да ги почитува и да не ги прекршува правата кои веќе се загарантирани со Устав, закон, колективни договори или со договорот за вработување.

Доколку дојде до повреда на Вашите работнички права, а не сте член во синдикат, тогаш се доведувате во положба каде сами треба да се соочите со работодавачот, сами да преговарате за отстранување на повредата на Вашите права или сами да барате подобрување на Вашата положба. Но, што доколку сите вработени имате повреда на правата, на пример работодавачот дел од платата Ви ја исплаќа "на рака", дали тогаш сите поединечно ќе преговарате за Вашето право? Дали ако праксата на работодавачот е сите да работите секој ден прекувремено и за тоа да не бидете платени, ќе можете ли Вие како единка сами да се изборите против ова? Секако дека не.

Доколку се здружиме во синдикат, сите заедно ќе можеме да се изборime за нашите работнички права преку процес на преговори со работодавачот, бидејќи зад нас стои поддршка од грански или национален синдикат, која обезбедува правна помош, правна консултација, помош при подготовка на сите правни документи од работен однос, како и застапување пред надлежни органи/судови.

Немојте да потклекнувате на заканите дека ако ги барате Вашите права ќе добиете отказ. Да, можете да добиете, но само доколку сте сами. Работодавачот не може да ги отпушти сите работници, бидејќи тогаш правата ги бара СИНДИКАТОТ, а не ВИЕ како работник, нели?

Синдикатот е единствена организација чијашто функција е да ги застапува и да ги штити работниците, односно своите членови.

Денес, синдикалните права се загарантирани човекови права кои се уредени со правните акти на Обединетите нации, Европската Унија, Меѓународната организација на трудот, Уставот, законите и колективните договори на националното законодавство.

Како работник заедно со друга група на работници имате право да основате **синдикат** и во истиот да се зачлените, под услови пропишани со статут или правила на тој синдикат. Вие како член на синдикат заедно со останатите работници кои се членови на синдикатот, кај работодавачот сте претставени преку синдикален претставник, избран по пат на слободни избори, организирани во согласност со статутот на синдикатот.

Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси.

Членувањето во синдикатот не смее да Ве стави во понеповолна положба бидејќи ова право Ви е загарантирано со Устав и закон.

Синдикални активности

Силата на синдикатот е во неговото членство. Колку повеќе членови има во синдикатот, толку синдикатот е посилен, има поголема преговарачка моќ, како и моќ да ги користи сите легитимни активности кои може да ги превземе. Силата на синдикатот се едуцирани и информирани членови кои активно учествуваат и ги поддржуваат синдикалните активности. Покрај преговарањето и колективното договарање, законски дозволени синдикални активности се **протести** и **штрајкови** кои претставуваат средства за вршење на притисок врз работодавачот, кои се чести и вообичаени активности во развиените демократски земји. Исто така овие активности се важна алатка за одбрана на нашиот став и борба за унапредување на нашите права.

Останати дејствија кои синдикатот редовно ги превзема се **социјалниот дијалог (бипартитен и трипартитен социјален дијалог)** и **колективното преговарање.**

Бипартитен социјален дијалог е дијалог во кој се вклучени две страни, синдикатите и работодавачите. Формирањето на синдикатот не претставува закана за работодавачот, ниту формирањето на здружение за работодавачи не претставува закана за работниците. Тоа се две организации кои меѓусебно разменуваат информации, се договараат и склучуваат договори (колективни договори), со цел доуредување и унапредување на правата и обврските на двете страни.

Трипартитен социјален дијалог е дијалог во кој се вклучени три страни, синдикатите, организациите на работодавачи и Владата. Синдикатите, организациите на работодавачи и Владата формираат трипартитно тело кое се нарекува Економско социјален совет, преку кој социјалните партнери по пат на социјален дијалог споделуваат информаци, се консултираат, преговараат, носат заклучоци и препораки.

Колективното преговарање се одвива на три нивоа: на ниво на компанија, на ниво на сектор или гранка и на национално ниво. Во нашата држава правата и обврските на работниците се уредени со општите колективни договори за јавен и приватен сектор, кои што ги опфаќаат сите вработени во јавниот и приватниот сектор, што не е случај во други земји. Со останатите колективни договори подетално се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите на ниво на сектор/гранка или на ниво на компанија.

Затоа е многу важно да се разбере дека синдикатот не е синдикалниот претставник, **синдикатот сме сите ние заедно!** Секој од нас е исклучително важен за постигнување на **заедничката цел!**

Зошто да бидеш член во Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС)?

- ✓ За да добиете бесплатна правна помош, бесплатна консултација и поддршка при остварување на правата од работен однос;
- ✓ Затоа што имате можност за континуирана синдикална едукација;
- ✓ За да бидете објективно, стручно и навремено информирани за своите работнички права;
- ✓ Бидејќи имате право да бидете застапувани и претставувани од синдикатот на ниво на компанија, сектор, национално ниво;
- ✓ За да може да учествувате на семинари, обуки, конференции, работилници во земјата и во странство;
- ✓ За да бидете директно вклучени во креирањето и подобрувањето на правата од работен однос;
- ✓ Синдикатот ги пријавува прекршувањата на Вашите права од работен однос, а Вие останувате анонимни;
- ✓ Синдикатот Ве претставува и застапува пред работодавачот и преговара за зголемување на плата, за подобри услови на работа, ги штити постоечките работнички права;
- ✓ Синдикатот колективно преговара на сите нивоа, на ниво на компанија, на ниво на сектор и на национално ниво;

Бесплатната правна помош и колективното преговарање се најважната услуга која синдикатот ја нуди на своето членство.

КАКО ДО БЕСПЛАТНА ПРАВНА ПОМОШ?

Од основањето на работниот однос произлегуваат правата и обврските кои ги имате заедно со работодавачот-правно лице со кого сте го потпишале договорот за вработување. Затоа секогаш имате право да ги барате правата од работен однос кои произлегуваат од договорот за вработување, колективните договори и законите.

При повреда на правото од работен однос многу е важно да не чекате бидејќи роковите за поведување на постапки се многу кратки. **Секое изминување на рок може да значи губење на Вашето право**.

Доколку сте член во КСС најпрво побарајте го синдикалниот претставник и претставете му го прекршувањето на правото од работниот однос. Побарајте од него да Ви даде консултација, но имајте на ум дека синдикалниот претставник не е правник и затоа треба да Ве упати кон правната служба на гранскиот или националниот синдикат кои ќе Ви обезбедат бесплатна правна помош, подготовка на документи, како и правна помош од адвокат во случај на започнување на спор.

Правото на бесплатна правна помош можете да го остварите на следниот начин:

1. Преку консултација со синдикалниот претставник;
2. Со пополнување на апликација на веб сајтот на КСС www.kss.mk во делот правна помош;
3. На е-маил адресата на правната служба на КСС: pravnapomos@kss.mk;
4. На контакт телефон 02 2466 238 или
5. На социјалните мрежи: преку Facebook страната на КСС.

Доколу имате повреда на правата од работен однос многу е важно да ги побарате и сочувате сите потребни документи од работодавачот, се со цел правниот советник да може да Ви ја обезбеди потребната правна помош.

Пример: при отказ од работа работодавачот мора да Ви ги предаде сите документи во писмена форма врз основа на кои Ви е доделен отказот од работа.

ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ



Работниот однос Ви започнува од моментот кога ќе започнете со работа, а со претходно потпишан договор за вработување и откако работодавачот ќе Ве пријави во системот за задолжително социјално осигурување.

ВНИМАВАЈТЕ, договорот за вработување треба да ги содржи:

- Вашите податоци и податоците за работодавачот;
- Датум на стапување на работа;
- Работно место и краток опис на работата што ќе ја вршите;
- Посебните ризици кои можат да бидат последица од работата;
- Местото на вршење на работата;
- Време на траење на работниот однос;
- Работно време (полно или скратено работно време);
- Висината на платата, која се изразува во паричен износ;
- Други надоместоци кои Ви припаѓаат согласно закон или колективен договор;
- Годишен одмор;
- Општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа.

ВАЖНО: Примерок од склучениот договор за вработување Ви се врачува на денот на потпишувањето. Секој договор за вработување мора да има Ваш потпис и печат, потпис и архивски број од работодавачот.

ДОЛЖНОСТ НА РАБОТОДАВАЧОТ: Да Ве запознае со сите акти, особено дали има колективен договор на ниво на работодавач (кој го склучуваат синдикатот и работодавачот), какви се правилата за ред и дисциплина, изјавата за безбедност и здравје при работа и други релевантни акти. Преку овие акти ќе можете детално да се запознаете со Вашите права и обврски како и правата и обрвските на работодавачот и нивното обострано почитување.

ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС



ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

“Секој работен час треба да биде платен”

Платата е составена од **основна плата**, дел од плата за **работната успешност** и **додатоци** на плата.

Вашата плата за работа со полно работно време **не може да биде пониска од минималната утврдена плата**. Работодавачот е должен да исплати минимална плата за работа извршена за полно работно време и исполнет нормиран учинок, доколку таков постои.

Платата мора да Ви биде исплатена за период кој не смее да биде подолг од еден месец, најдоцна 15 дена по изминување на исплатниот период.

Работодавачот е должен при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година да Ви издаде писмена пресметка на платата. Во пресметката се содржат податоци за бруто и нето плата односно придонесите од платата, надоместоците на платата како и пресметката и плаќањето на даноците.

ВАЖНО: Исплата на дел од плата на ,,рака” и враќање на дел од платата е противзаконско. Одговорноста за непотполно исплаќање лежи, како кај работодавачите, така и кај Вас како работник кој ги прифаќа таквите услови.
Со ваквото постапување (се однесува и за работникот и за работодавачот), Вие ја поттикнувате сивата економија која е штетна како за Вас така и за сите граѓани на Македонија.
Избегнувајќи ги сопствените даночни обврски, ги оштетувате сите граѓани и сте неправедни спрема сите оние даночни обврзници кои работат законски.

Минималните износи на додатоците на плата за одреден процентуален износ пресметан според часови се определуваат согласно општите колективни договори(ОКД):

- за прекувремена работа – 35 %;
- за работа ноќе – 35 %;
- за работа во три смени – 5 %;
- за работа во ден на неделен одмор – 50 %;
- за работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон – во вредност од редовната дневница/саатнина на работникот и дневницата/саатнината за поминатите часови на работа зголемена за 50 % и
- додаток за работен стаж во износ од 0,5% од основната плата за секоја година работен стаж доколку сте вработени во приватен сектор или 0,5 % до 20 % доколку сте вработени во јавен сектор.

Надоместоци на плата Ви следуваат:

- Кога отсуствувате од работа во случаи определени со закон **(отсутност од работа поради користење на годишен одмор, платен вонреден одмор, дообразување, празници и слободни денови)**, како и во случаите кога не работите од причини на страна на работодавачот;
- Во случаите на неспособност за работа поради болест или повреда до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување;
- Доколку настане болест или повреда поради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот, тогаш работодавачот може да продолжи да Ви го исплаќа боледувањето по овој основ и по истекот на 30 дена, меѓутоа по претходен извршен увид од страна на Државен инспекторат за труд;
- Во случаи кога работниот процес е прекинат поради деловни причини, врз основа на што работодавачот е должен да Ви издаде решение и да Ви исплати 70% од плата за период до три месеци во тековната година и
- Доколку не можете да ја вршите работата поради виша сила, имате право на половина од платата, на која инаку би имале право, ако би работеле.

Покрај надоместок на плата имате право и на други **надоместувања на трошоци поврзани со работата**, и тоа: службено патување, теренски додаток, користење на приватен автомобил за службени патувања, одвоен живот од семејството, смрт на работникот или член на неговото семејство, право на отпремнина при одење во пензија, како и јубилејни награди.

Работодавачот може да Ви ги надомести трошоците за исхрана за време на работа и трошоците за превоз, односно на свој трошок може да Ви организира превоз до и од работното место.

Со Општите колективни договори се предвидени и други надоместоци на трошоци поврзани со работата.

ПРАВО НА РЕГРЕС

Право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата Ви следува под услов доколку сте работеле најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач. Основица за пресметување на регрес за годишен одмор претставува просечната месечна нето плата по работник во Македонија исплатена во последните три месеци.

Правото на исплата на регрес за годишен одмор може да Ви следува и во случај ако сте вработени во јавен сектор само под услов доколку тоа е уредено со колективен договор.

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината. Законската обврска за исплата е од 1-ви јули до 31-ви декември.

Работодавачите можат да утврдат регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со колективниот договор само под услов доколку настанале потешкотии во работењето, ценејќи ја економско–финансиската состојба на работодавачот, по **ЗАДОЛЖИТЕЛНА** претходна консултација со синдикатот на ниво на гранка односно оддел и со **СПОГОДБА** потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација/избран претставник од работниците.

Работодавачите може да исплатат регрес во поголем износ од минимално утврдениот.

Работничките и работниците кои користат породилно отсуство, а се во работен однос 6 (шест) месеци кај ист работодавач имаат право на регрес за годишен одмор.

Доколку не Ви биде исплатен регресот за годишен одмор или од Вас се бара исплатените средства да ги вратите назад, тогаш можете:

- ❑ да се обратите до Вашиот синдикален претставник, кој ќе ги превземе сите законски постапки во Ваше име;
- ❑ да пријавите во Државниот инспекторат за труд, или
- ❑ да поведете судска постапка за заштита на своите права.

Регресот за годишен одмор е уреден со општите колективни договори и колективните договори на ниво на гранка.

РАБОТНО ВРЕМЕ

"Работно време" е времето во кое Вие како работник работите и ги извршувате своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување;

Видови работно време:

❶ **Полното работно време** не смее да биде подолго од 40 часа неделно (во текот на една работна седмица), ниту пократко од 36 часа неделно. Работната недела по правило трае пет работни дена.

❷ **Скратено работно време** е пократко од полното работно време, односно пократко од 40 часа неделно. Доколку причината за вршење на работа со скратено работно време е поради тоа што вршите работи кои се особено тешки, напорни и штетни по здравјето, тогаш Вашето право на плата и други права од работен однос се изедначуваат со полното работно време.

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; музичари на дувачки инструменти; играорци и оперски солисти; работа во близина на напон или под напон и работа на височина или во длабочина.

3. **Прекувремена работа** - во исклучителни случаи, законски дефинирани, работодавачот може да побара да вршите работа и преку полното работно време. За прекувремената работа и часовите за прекувремената работа, работодавачот е должен да води посебна евиденција и посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот. Во законот се наведени случаите и категориите работници, за кои работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време.

4. За **ноќна работа** се смета работењето во ноќно време и тоа во период помеѓу 22:00 и 6:00 часот наредниот ден. Работодавачот, кој редовно користи работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот, а на работниците да им обезбеди подолг одмор и соодветна храна или надоместок на трошоците за исхрана. На работниците кои вршат ноќна работа треба претходно да им бидат извршени лекарски прегледи. 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 синдикат кај работодавачот.

Во однос на работното време, важно е да знаете дека распоредот на работното време го утврдува работодавачот и тоа се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. За секоја промена на работното време, работодавачот е должен да Ве извести на начин и во време утврдени со закон. Вие како совесен работник должни сте да ги почитувате работното време, утврдениот период за доаѓање и заминување од работа и сл., утврдени со законските прописи и договорните обврски помеѓу Вас и работодавачот.

ПАУЗИ И ОДМОРИ

“Одморот е подеднакво важен како и работата!”

Одморот претставува прекин на физичките и интелектуалните работи, односно работни активности на вработеното лице во текот на работното време.

Имате право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Овие права Ви се уставно загарантирани и регулирани со законска норма и од овие права не можете да се откажете.

Пауза за време на работното време:

- Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата;
- Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време;
- За шест часа и подолго од шест часа работно време, Ви следува пауза во траење од 30 минути;
- За пократко работно време (најмалку четири часа дневно) Ви следува пауза во траење од 15 минути.

Дневен одмор

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

Неделен одмор

Имате право на неделен одмор од 24 часа непрекинато, надополнети со 12 часа дневен одмор, односно вкупно 36 часа. Вообичаено неделниот одмор е во недела, но може и во друг ден зависно од процесот на работата.

Годишен одмор

Се стекнувате со право на годишен одмор доколку работите непрекината работа од најмалку шест месеци кај ист работодавач. Во определувањето на годишниот одмор, работодавачот ги зема предвид потребите на работниот процес, но водејќи сметка и за Вашите можности за одмор, рекреација и семејни обврски.

- Имате право на годишен одмор од најмалку 20 работни дена, но годишниот одмор со колективен договор или договор за вработување може да се продолжи до 26 работни дена;
- Траењето на годишниот одмор Ви се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор;
- Празниците, саботите, неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор;
- Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој според распоредот на работното време кај Вашиот работодавач е одреден како работен ден;
- Годишниот одмор може да го користите во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели;
- Барање за годишен одмор - препорачливо е да поднесете писмено барање за користење на годишен одмор, во два примероци и истото барање да се завери во архивата кај работодавачот;
- Работодавачот е должен да Ви издаде решение за правото на користење на годишен одмор;
- Имате право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, ако претходно сте побарале користење на годишниот одмор, не Ви било овозможено, а работниот однос Ви престанал не по Ваша вина и волја.

Платен одмор

Имате право на платен одмор заради лични и семејни околности (пример: склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото), смрт на член на семејство/ близок роднина, полагање на стручен испит и др. случаи утврдени во колективните договори). Деновите на платениот одмор се утврдуваат со колективен договор и по сите основи платениот одмор не може да изнесува повеќе од **седум работни дена**.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

“Безбедно работно место = безбеден и здрав работник”

Вашето работно место мора да биде сигурно и безбедно. Безбедноста и здравјето при работа се сериозни прашања кое не смеат да се игнорираат. Преку почитување на безбедноста и заштитата при работа се обезбедува заштита на Вашето психо-физичко здравје како и хуманост во работните односи.

Обврска за почитување на прописите од областа за заштита при работа има како работодавачот така и Вие како вработен.

Работодавачот од своја страна треба:

- Да обезбеди услови за безбедност и здравје при работа;
- Да го прилагоди работниот процес според способностите на вработените, при што работната средина и средствата за работа мора да бидат безбедни и безопасни по здравјето;
- Да направи проценка на ризик на секое работно место со цел да ги идентификува можните причини за повреди или оштетување на здравјето на вработените;
- Да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место и истата да ја ажурира доколку настанат промени на работното место;
- Да им обезбеди лична заштитна опрема на вработените;
- Да врши редовна обука на вработените поврзана со безбедноста и здравјето при работа и да врши превентивни здравствени прегледи најмалку на секои 24 месеци;

- Да донесе безбедносни мерки против пожар, за прва помош и евакуација во случај на опасност;
- Како и други обврски утврдени во правните прописи.

Од друга страна Вие како **вработен** сте должни:

- Да го заштитите својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите вработени;
- Да се грижите за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со Вас;
- Да бидете запознаени со мерките за безбедност и здравје при работа и да бидете обучени за нивната примена;
- Да ги почитувате пропишаните мерки за правилно користење на средствата за работа и да ја користите пропишаната лична заштитна опрема;
- Веднаш да го известите работодавачот, преку претставникот, усно или во писмена форма, за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент кој може да ја загрози Вашата безбедност и здравје, но и безбедноста и здравјето на другите вработени.

Заради контрола во почитувањето на мерките, зголемување на објективноста и заштитата на вработените, во рамките на работодавачот се избира **претставник на вработените за безбедност и здравје при работа**. Претставникот го избираат вработените од своите редови и тој има посебни права и заштита како и синдикалниот претставник, согласно закон и колективни договори.

ВАЖНО: Имате право да одбиете извршување на работа доколку сте изложени на непосредна опасност по здравјето или животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побарате нивно отстранување.

ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Работниот однос може да Ви престане во следните случаи:

1. **Со изминување на времето за кое е склучен;**
2. **Со смрт на работникот или работодавачот;**
3. **Поради престанување на работодавачот согласно со закон;**
4. **Со спогодбено раскинување;**
5. **Со отказ;**
6. **Со судска пресуда и др.случаи утврдени со закон.**

Со изминување на времето за кое бил склучен. Доколку сте склучиле договор за вработување на определено работно време, истиот престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто е склучен, договорената работа е завршена или престанува причината заради која е склучен.

Поради престанување на работодавачот согласно со закон. Во случаи на отворање на постапка за престанок на работодавачот, Ви престанува и работниот однос во согласност со закон. Во овој случај работодавачот на сите засегнати работници им обезбедува исплата на плати, придонеси, надоместоци, евентуални обештетувања и професионални заболувања.

Со спогодбено раскинување. Со писмена спогодба меѓу Вас и работодавачот во која мора да бидат наведени последиците кои настануваат за Вас. Спогодбата се потпишува на денот на престанокот на работниот однос и истата треба да содржи обострано своерачно напишани лични податоци, датум на престанок и потпис. Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно на претходно наведеното, истата е ништовна.

Со отказ. За престанок на Вашиот работен однос со отказ мора да постојат основани причини. Одлуката за престанок ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

Причините за отказ може да бидат **основани** или **неосновани**.

Основани причини за отказ се:

- Лични причини (пример однесување, недостаток на знаења или можности);
- Причини на вина (пример кршење на договорните обврски од работниот однос) или
- Деловни причини (престанок на потребата од вршење на одредена работа заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот-технолошки вишок).

Неосновани причини за отказ се:

- Членство во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;
- Поднесување тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните обврски и други обврски од работниот однос пред надлежните органи;
- Користење одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;
- Користење одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- Отслужување или дослужување воен рок/воена вежба и
- Други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.

Престанокот на работниот однос може да биде со **отказен рок** и **без отказен рок**.

Отказ со отказен рок може да добиете доколку: не ги почитувате **работниот ред и дисциплина**; **не ги извршувате** или **несовесно** и **ненавремено** ги извршувате работните обврски; не се придржувате на **работното време**, распоредот и користењето на работното време; не побарате отсуство или навремено писмено не го известите работодавачот за **отсуството од работа**; поради **болест** или од оправдани причини отсуствувате од работа, а за тоа во **рок од 48 часа**, писмено не го известите работодавачот; **со средствата за работа** не постапувате совесно или во согласност со техничките упатства за работа; **настане штета, грешка во работењето или загуба**, а за тоа веднаш не го известите работодавачот;

не ги почитувате прописите за заштита при работа или не ги одржувате средствата и опремата за заштита при работа; предизвикувате **неред и насилничко однесување** за време на работата и во други случаи определени со закон.

Отказ без отказен рок може да добиете доколку: **неоправдано изостанете од работа** три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година; **го злоупотребите** боледувањето; **не се придржувате** кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредувате прописите за заштита на животната средина; **внесувате, употребувате или сте под дејство** на алкохол и наркотични средства; **сторите кражба** или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвикате штета на работодавачот и **оддадете** деловна, службена или државна тајна.

Отказни рокови

Отказ од страна на работникот. Ако Вие го откажувате договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказен рок, меѓутоа не подолг од три месеци.

Отказ од страна на работодавачот.

- 1 месец за поединечен работник или помал број работници;
- 2 месеци за повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос;
- 7 дена за работник на сезонска работа.

ВАЖНО: За време на отказниот рок, работодавачот е должен да Ви овозможи отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување како и надоместок на плата согласно со колективен договор.

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

Приговор против одлуката за отказ со отказен рок или без отказен рок поднесете:

- Во рок од 8 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ, до органот на управување или работодавачот;
- Одлуката по Вашиот приговор треба да се донесе во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот;
- Кога не е донесена одлука по приговорот во утврдениот рок или кога не сте задоволни со одлуката донесена по приговорот, имате право да поведете спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена и
- По ваше барање, синдикатот може да Ве застапува во постапката по приговор.

Единствена разлика во наведените случаи е дека приговорот против отказ со отказен рок **го одлага извршувањето** на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, додека приговорот за отказ без отказен рок **не ја задржува** од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

При престанок на работниот однос, решението за престанок задолжително мора да го добиете во писмена форма со образложение на причината за престанок и со правна поука.

Работодавачот е должен најдоцна во рок од три дена да Ви ги врати сите оригинал документи и да Ви издаде потврда за видот на работата што сте ја вршеле. Во потврдата не смее да наведе ништо што би Ви го отежнало склучувањето на нов договор за вработување.

МОБИНГ И ПОЛОВО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО



Мобинг или психичко вознемирување и половото вознемирување на работното место е забрането со закон!

Психичко вознемирување на работно место е секое негативно однесување кое се повторува континуирано, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Полово вознемирување на работното место е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел повреда на Вашето достоинство и истовремено предизвикува чувство на страв или создава непријатност и пониженост.

Како време на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место.

Како да се заштитите од МОБИНГ и полово вознемирување?

❶ Поднесете писмено барање до работодавачот најдоцна во рок од 6 месеци од денот кога последен пат е извршен мобинг или полово вознмирување.

Со истекот на рокот од 6 месеци правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.

Барањето треба да ги содржи следниве податоци:

- ❑ Податоци за подносителот на барањето и за вработениот кој се смета дека врши вознемирување;
- ❑ Податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место ако не е подносител на барањето;
- ❑ Краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место;

- ❑ Траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и
- ❑ Наведување на факти и докази.

❷ По поднесеното барање, работодавачот е должен во рок од 8 дена од приемот на барањето на Вас и на вршителот на вознемирувањето да Ви предложи спорниот однос да се разреши по пат на посредување и да изберете лице од листа на посредници кај работодавачот.

❸ Доколку не се спогодите за избор на посредник, тогаш во рок од 15 дена по изминувањето на рокот за избор на посредник Вие имате право на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работното место.

❹ Доколку се спогодите за избор на посредник тогаш постапката треба да се заврши во рок од 15 дена. Ако во текот на постапката се спогодите со вршителот на вознемирувањето, посредникот е должен во рок од 3 дена од завршувањето на постапката да изготви спогодба. Во спогодбата е потребно да бидат наведени препораки за вршителот на вознемирувањето и за работодавачот и истата треба да биде потпишана од двете страни и од посредникот.

❺ Доколку во текот на постапката за посредување не се спогодите со вршителот на вознемирувањето, посредникот е должен во рок од 3 дена од завршувањето на постапката да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба.

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место

- Поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- Лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;
- Секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон;
- Повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА НА ПРАВАТА ОД РАБОТЕН ОДНОС



Заштитата на Вашите права од работен однос, може да ја остварувате пред/преку:

РАБОТОДАВАЧ

Доколку не Ви се обезбедени или пак Ви се прекршени правата од работниот однос од страна на работодавачот, имате право да поднесете **писмено барање** до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска. Работодавачот е должен **во рок од 8 дена** од денот кога сте го поднеле писменото барање, да ги исполни своите обврски, односно да го отстрани кршењето на правото.

НАДЛЕЖЕН СУД

Доколку не сте задоволни од одлуката на работодавачот или пак воопшто не е донесена одлука по Вашето барање, **можете во рок од 15 дена да поднесете тужба до надлежниот суд**. Во одредени случаи како што се неисплата на плата, придонеси за социјално осигурување и/или други надоместоци на плата, можете да поднесете тужба до надлежниот суд без претходно да поднесувате писмено барање до работодавачот.

СИНДИКАТ

Доколку сте член на синдикат Вие имате право на бесплатна правна помош. Обратете се кај синдикалниот претставник, а тој ќе Ве упати кон гранскиот или националниот синдикат каде ќе ја добиете потребната правна помош.
Доколку сте наш член обратете се до Конфедерација на слободни синдикати на Македонија обратете се на еден од следните начини:
адреса: ул.50та Дивизија бр.25, 1000 Скопје
телефон: +389 (02) 2466 238
веб страна: www.kss.mk
email: contact@kss.mk
pravnapomos@kss.mk

ДРЖАВЕН ИНСПЕКТОРАТ ЗА ТРУД

Сите неправилности од Вашиот работен однос можете да ги пријавите до Државниот инспекторат за труд. Поднесувањето може да биде од познат или анонимен подносител, како и лично, електронски или телефонски (пример: ако не Ви е платена работата на празник или прекувремената работа, немате безбедни услови за работа, како и други случаи на прекршување односно непочитување на Вашите права од работен однос).

Контакт информации:

адреса: Бул. Партизански одреди бр. 48А, 1000Скопје

телефон: +389 (02) 3116 110

+389 (02)3296 310

веб страна: www.dit.gov.mk

НАРОДЕН ПРАВОБРАНИТЕЛ

Овој орган е надлежен да постапува кога настанале повреди на постапките во органите на државната управа и во органите и организациите што имаат јавни овластувања како на пример прераспоредување, повреда на постапката при избор и вработување, непочитување на прописите во постапките, неплаќање придонеси за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување и други повреди на правата што произлегуваат од работниот однос.

Контакт информации:

адреса: ул. Македонија бр.19, 1000Скопје

телефон: ++389 (02) 3129 335 /факс. (02) 3129 359

веб страна: www.ombudsman.mk,

email: contact@ombudsman.mk

ЗАБЕЛЕШЛКИ

Конфедерација на Слободни Синдикати на Македонија
50 Дивизија бр. 25,
П. Фах 79, 1001 Скопје
Тел: (02) 2 466 238
Е-Пошта: contact@kss.mk
Правна помош: pravnapomos@kss.mk

www.kss.mk