



**ПРИРАЧНИК ЗА РАБОТНИЦИТЕ И  
РАБОТОДАВАЧИТЕ  
ВО ТЕКСТИЛНАТА ИНДУСТРИЈА**

**Резултати од спроведената анкета на тема: „Почитување на  
Законот за работни односи во текстилните фабрики во  
Штип“**

Декември, 2011

## **С О Д Р Ж И Н А**

ПРЕДГОВОР.....	3
РЕЗУЛТАТИ ОД АНКЕТНИОТ ПРАШАЛНИК .....	6
ЗАБЕЛЕШКИ И КОМЕНТАРИ НА ИСПИТАНИЦИТЕ ЗА ДОБРИТЕ СТРАНИ И НЕДОСТАТОЦИТЕ НА ПРАШАЛНИКОТ .....	21
ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ.....	24

## ПРЕДГОВОР

Издавањето на оваа публикација прилегува од сознанијата и добиената претстава во јавноста дека во текстилната индустрија во Штип недоволно се води грижа за почитувањето на основните права при работниот процес, регулирани со македонски закони од трудовата сфера. При тоа, без никаква намера да оцрниме некого и да ставиме некаков печат на работењето на производните капацитети во текстилната индустрија, сакаме да го свртиме вниманието на работниците, работодавачите, а секако и на медиумите за тоа колку се почитува законската регулатива и какви се сознанијата добиени од спроведената анкета. Со оглед на фактот дека занимавањето со текстилна дејност е една од доминантните производствени дејности во општината, како и еден од основните извори за егзистенција на многу семејства, Комисијата за еднакви можности при Советот на Општина Штип ја детектира потребата од подетални истражувања и согледувања на состојбите на ова поле. Податоците говорат дека во Штип активно егзистираат околу 80 помали и поголеми производни капацитети, во кои работат 7000 до 8000 работници. Затоа, при изготвувањето на Акциониот план за активност на КЕМ за периодот од 2010 – 2011 година, беше изготвен проект за утврдување на реалната положба на работниците во текстилната индустрија со јасно поставена цел: **подигање на свеста за нужноста од почитувањето на Законот за работни односи.** Проектот предвидуваше анкетаирање на илјада вработени во текстилните фабрики, избрани по случаен избор. Во соработка

со претставници на Синдикатот, беше изготвен прашалник во кој беа поставени четиринаесет прашања како и можност да се дадат коментари на анкетираниите за своите видувања во врска со темата на прашалникот. Овде е дадена анализата на добиените резултати, како и коментарите, пренесени доследно, онака како што беа кажани од страна на анкетираниите.

Фактот дека со добивање на статусот на земја кандидат за членство во ЕУ на Република Македонија започна процесот на усогласување на нашиот правен систем со европскиот, ни создава обврска да започнеме со активно следење на состојбите и укажување на сите отстапувања од правната регулатива. Тоа ќе предизвика двоен ефект: од една страна ќе овозможи подобрување на ефикасноста на институциите, што секако е најголема придобивка за нас, како основен предуслов за добро организиран правен систем со кој ќе имаме задоволни граѓани, а од друга страна ќе создаде оптимални услови за добивање позитивна оцена во исполнувањето на критериумите кои ни се поставуваат.

Оваа публикација не е наменета само за работниците во текстилната индустрија. Нејзиното публикување е дел од акциониот план на Комисијата за еднакви можности за периодот од 2010-2011 година. Целта е на јасен, концизен начин да се упатат нивните работодавачи и другите релевантни субјекти на слабостите и отстапувањата од правната регулатива, кои реално постојат.

Ефектот ќе го постигнеме доколку со оваа публикација на вработените во текстилната индустрија им олесниме преку поимањето на своите права, остварат поефикасна комуникација со своите работодавачи како во однос на остварување на истите,

така и во воспоставување на практика на вреднување на трудот и почитување на личноста на работникот.

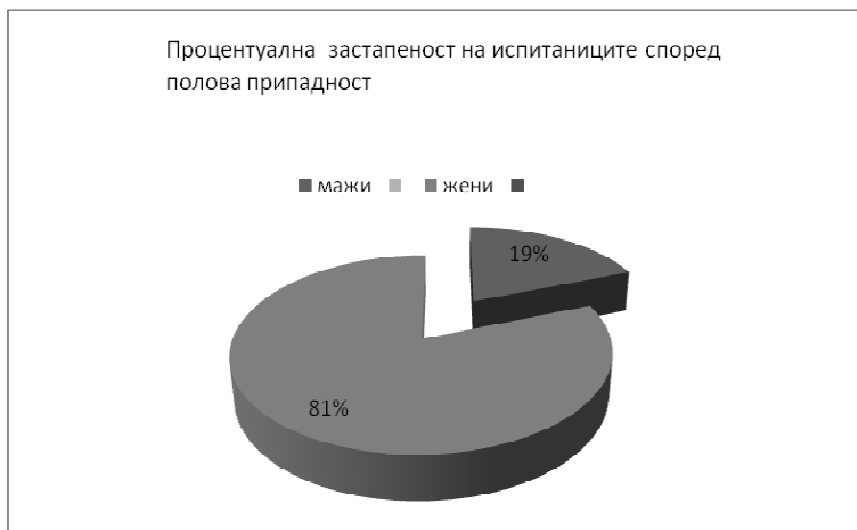
Во продолжение се дадени резултатите од реализираната анкета како и извадоци од Законот за работни односи

## **АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК**

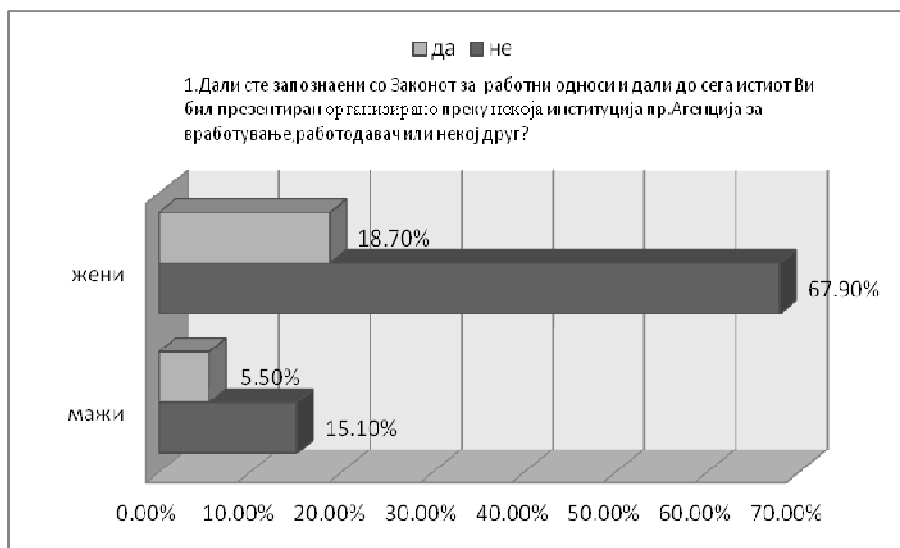
**за вработените во текстилната индустрија**

**изготвен од координаторот и Комисијата за еднакви  
можности при Советот на Општина Штип**

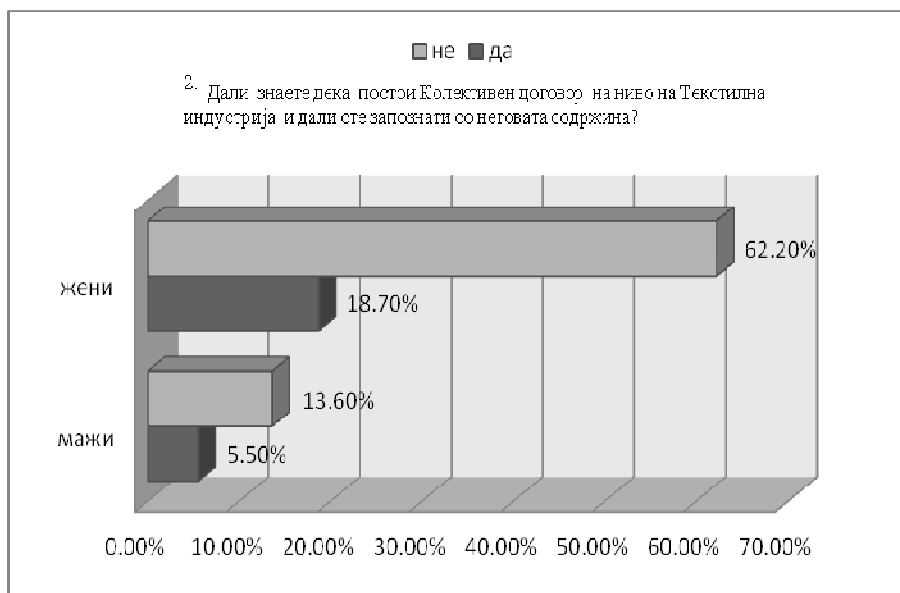
Во анкетниот прашалник беа опфатени 1000 испитаници ,вработени во текстилната индустрија.Од нив 809 жени и 191 мажи. Тие одговараа на четиринаесет прашања,а исто така од нив се бараше да напишат свој коментар, забелешка или поплака во врска со добрите страни или недостатоците на прашалникот.



1. На првото прашање: „ Дали сте запознати со Законот за работни односи и дали до сега истиот ви бил презентираан преку некоја институција пр. Агенција за вработување, работодавач или некој друг?“ потврдно одговорија 170 (130 жени и 40 мажи), а одречно 830 испитаници (679 жени и 151 маж).

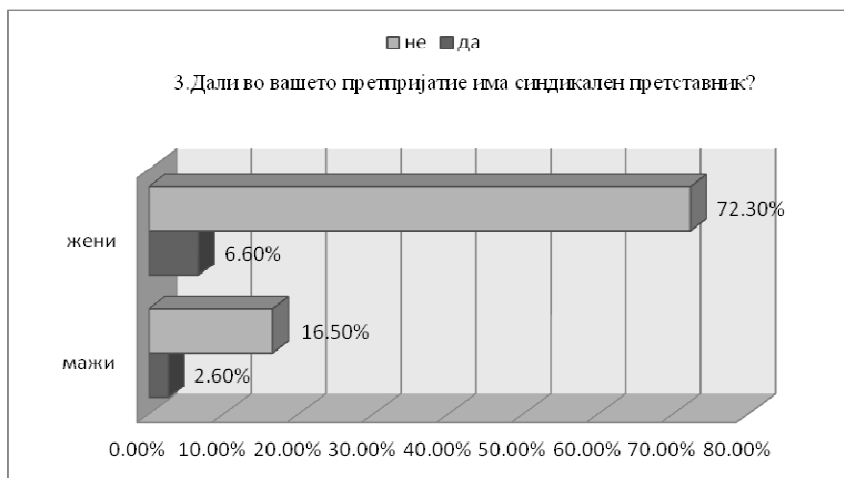


2. На прашањето „ Дали знаете дека постои Колективен договор на ниво на Текстилна индустрија и дали сте запознати со неговата содржина?“, потврдно одговорија 242 (187 жени и 55 мажи) испитаници, додека за постоењето и содржината на овој договор не беа запознаени 758 (622 жени и 136 мажи) испитаници.

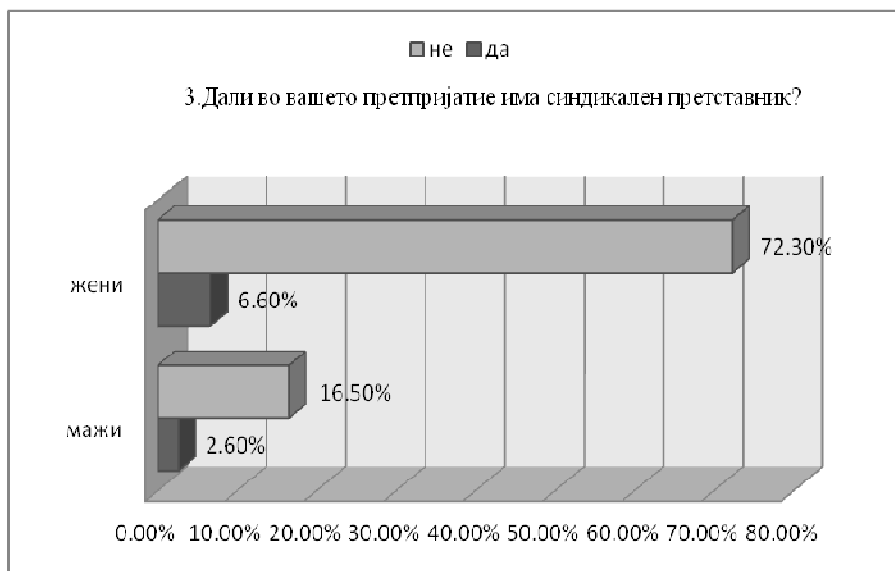




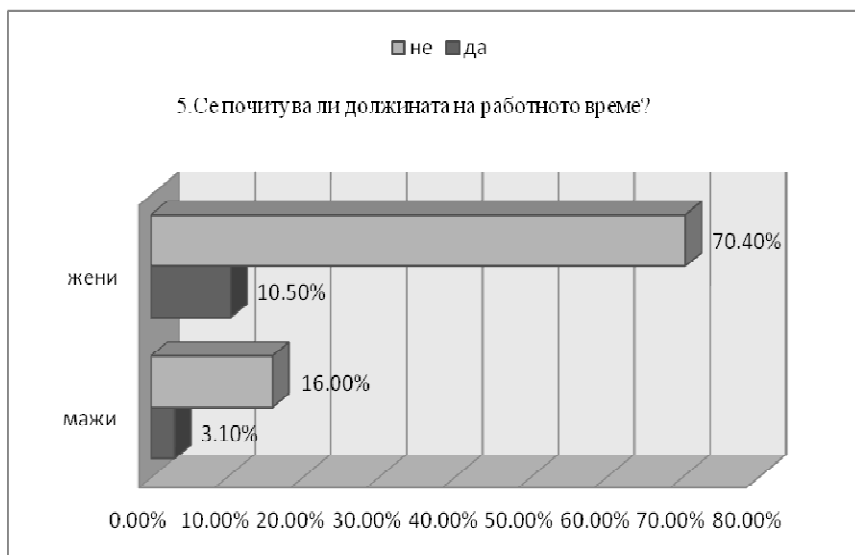
3. На прашањето „Дали во вашата фабрика има синдикален претставник?“, потврдно одговорија 92 (66 жени и 26 мажи) испитаници, додека негативен одговор дадоа 908 (743 жени и 165 мажи) испитаници.



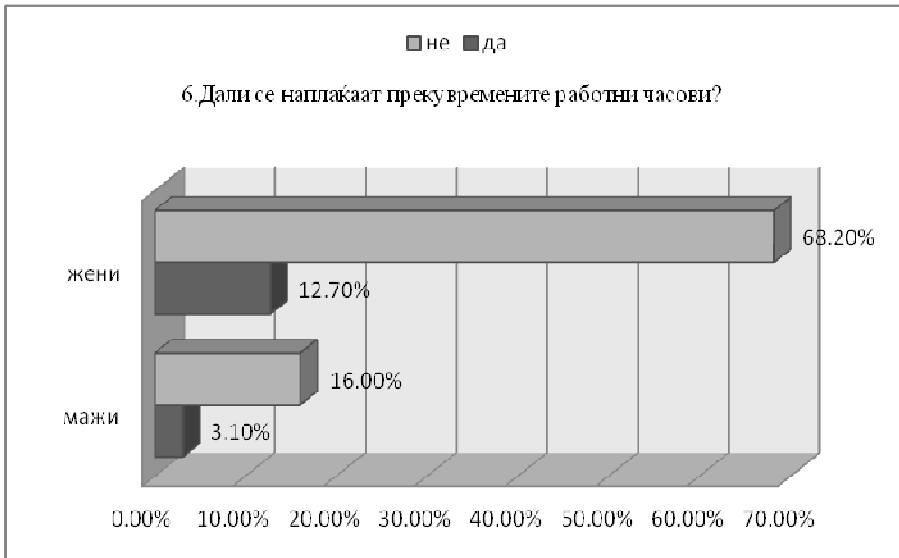
4. „Дали до сега сте оствариле некое Ваше право со интервенција на Синдикатот?“ потврдно одговорија само 19 испитаници (8 жени и 11 мажи), а вакво право не оствариле 981 (801 жени и 180 мажи) испитаници.



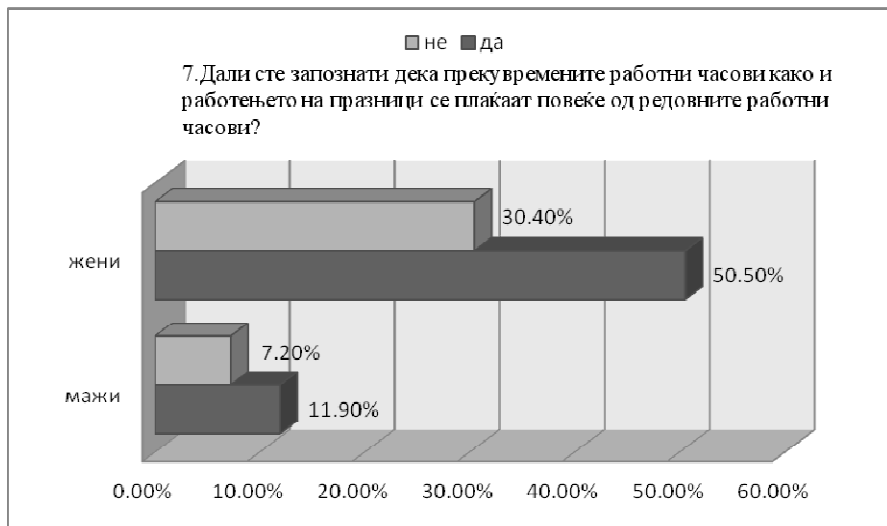
5. Потврден одговор на прашањето „*Дали се почитува работното време?*“ дадоа 136 (105 жени и 31 маж) испитаници, додека со тоа не се согласуваат 864 (704 жени и 160 мажи) испитаници.



6. Кај прашањето „Дали се наплаќаат прекувремените работни часови?“ позитивни одговори имаше 158 (127 жени и 31 маж) испитаници, а надоместок за прекувремената работа не добивале 842 (682 жени и 160 мажи) испитаници.



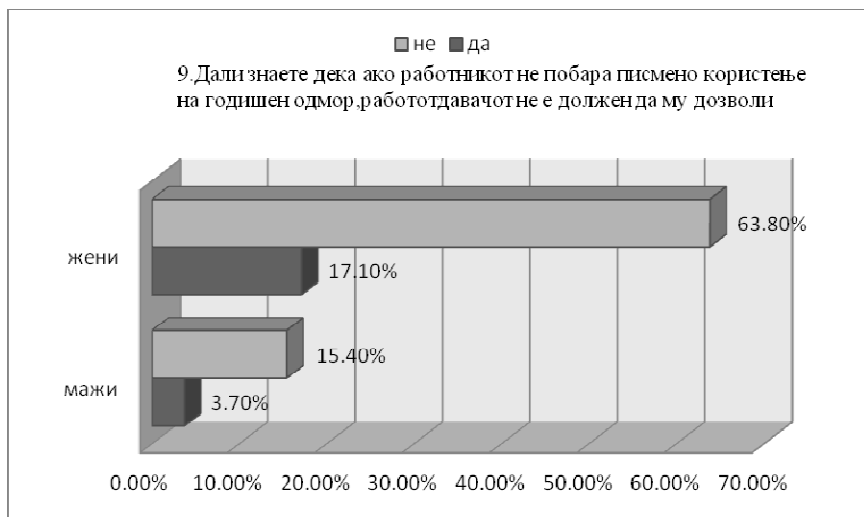
7. Повеќето од анкетираниите биле запознаени со тоа дека прекувремената работа и празниците се плаќаат повеќе од редовните работни часови, па така кога беа запрашани „Дали сте запознати дека прекувремените работни часови како и работењето на празници се плаќаат повеќе од редовните работни часови?“ потврдно одговорија 624 (505 жени и 119 мажи) испитаници, а негативно 376 (304 жени и 72 мажи) испитаници.



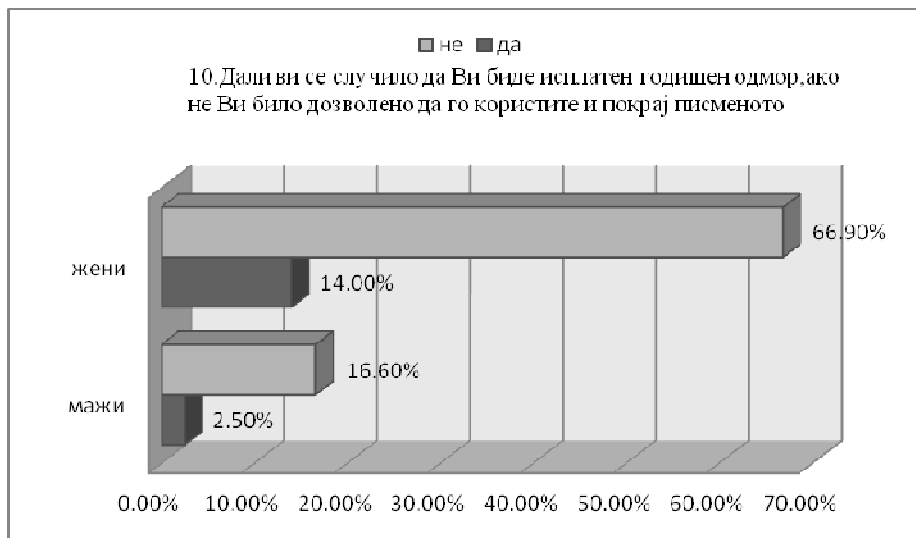
8.Кога беа запрашани: „Дали сте запознати дека во текстилната индустрија, според колективниот договор, е утврдена најниска плата и колку изнесува таа?“, потврдно одговорија 329 (253 жени и 76 мажи) испитаници. Позитивните одговори варираат со различни вредности од 2000 па сè до 10.600 денари. 671 (556 жени и 115 мажи) испитаници не знаеја за постоење на најниска утврдена плата или колку таа изнесува.



9. На прашањето „Дали знаете дека ако работникот не побара писмено користење на годишен одмор, доколку истиот не го искористил поради определени причини во вообичаениот рок, работодавачот не е должен да го известува за негово користење?“ 208 испитаници знаеја (171 жени и 37 мажи), додека 792 испитаници (638 жени и 154мажи) не беа запознати.

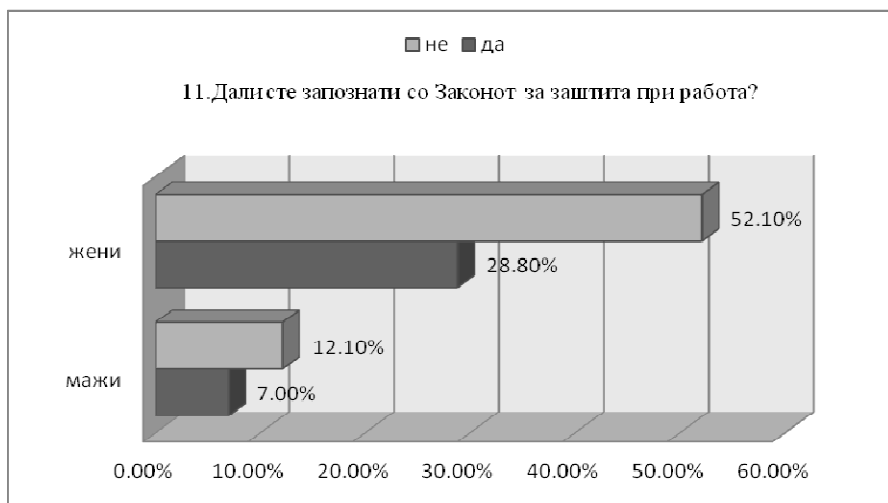


10. На прашањето „Дали ви се случило да Ви биде исплатен годишен одмор, ако не ви било дозволено да го користите и покрај писменото барање за негово користење?“ потврдно одговорија 165 (140 жени и 25 мажи) испитаници, додека 835 (669 жени и 166 мажи) испитаници одговорија негативно.

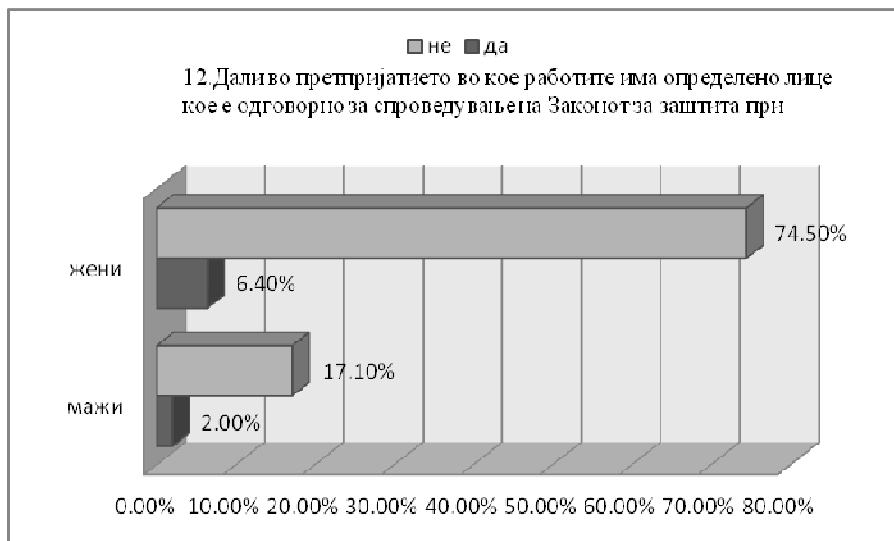




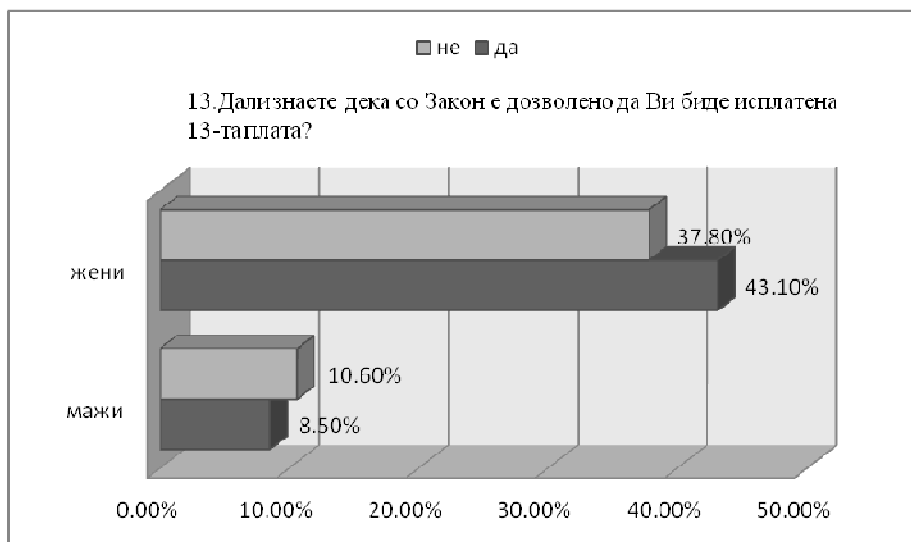
11.Кога беа запрашани: „Дали сте запознати со Законот за заштита при работа?“ 358 (288 жени и 70 мажи) испитаници одговорија потврдно, додека 642 (521 жени и 121 маж) испитаници не беа запознати со овој Закон.



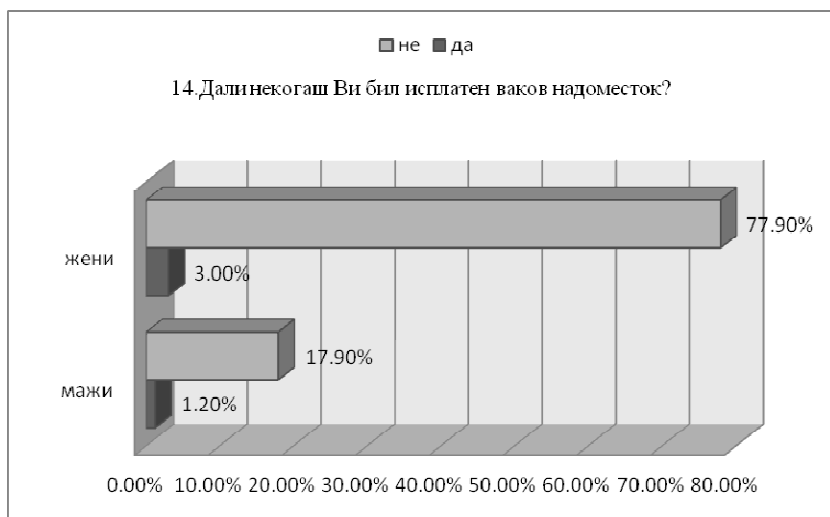
12. На прашањето „Дали во друштвото во кое работите има определено лице кое е одговорно за спроведување на Законот за заштита при работа?“ 84 (64 жени и 20 мажи) испитаници одговорија дека има, додека 916 (745 жени и 171 мажи) испитаници одговорија дека нема.



13. Кога биле запрашани „Дали знаете дека со Закон е дозволено да Ви биде исплатена 13-та плата?“ 516 (431 жени и 85 мажи) испитаници одговорија дека знаат, додека 484 (378 жени и 106 мажи) испитаници не знаеја за овој закон.



14. На прашањето: „Дали некогаш Ви бил исплатен ваков надоместок?“ 42 (30 жени и 12 мажи) испитаници одговорија дека добиле таков надоместок, но 958 (779 жени и 179 мажи) испитаници не добиле надоместок како 13-та плата.



## **ЗАБЕЛЕШКИ И КОМЕНТАРИ НА ИСПИТАНИЦИТЕ ЗА ДОБРИТЕ СТРАНИ И НЕДОСТАТОЦИТЕ НА ПРАШАЛНИКОТ**

- Шест од испитаниците сметаат дека недостига претставник од институциите кој би ги презентирал правата на работниците.
- Четириесет и четворица сметаат дека работникот не е доволно запознаен со своите права и бараат да се спроведува законот при непочитување на правата на работникот.
- Седум имаат желба сè што е наведено во прашалникот да стане реалност.
- Осумдесет и девет од испитаниците сметаат дека треба да се почитува работното време, да се зголемат платите и да се укине прекувремената работа, односно да се плаќа истата доколку постои.
- Тројца испитаници бараат намалување на старосната граница на пензија.
- Десет тврдат дека постои психичка тортура врз работниците и дека таа се премолчува поради страв дека ќе останат без работа.
- Дваесет и шест испитаници го пофалиле анкетниот прашалник, но изразуваат сомнеж дека тоа ќе се примени.

- Шеснаесет испитаника имаат забелешка дека трудовата инспекција молчи за неправилностите во работата на конфекциите и бараат да се врши контрола и над неа.
- Двајца испитаници се жалат дека работат во недела и на државни празници.
- Двајца испитаници сметаат дека не се почитува колективниот договор.
- Еден испитаник изразува задоволство, бидејќи има редовно работно време.
- Четворица испитаници бараат подобрување на условите за работа и почитување на личноста на работникот,
- Двајца испитаника имаат забелешка дека и доколку се случи да се исплати тринаесета плата, таа се враќа на сопствениците на конфекциите во готови пари.
- Четворица бараат да се регулира исплатата на боледување.
- Шест испитаника сметаат дека работодавачите треба да го ценат и наградуваат трудот на работникот.
- Еден испитаник тврди дека сите прашања биле во контекст на работникот , но не се испочитувани од работодавачите.
- Еден испитаник бара да постојат построги закони за работодавачите.

- **Еден смета дека севкупната состојба на работниците е тажна.**
- **Тројца од испитаниците тврдат дека има непријавени работници.**
- **Четворица испитаници тврдат дека пензионери работат во конфекциите за пониска плата.**
- **Единаесет сметаат дека постои манипулација со годишните одмори и неможност за користење на истите.**

**Во прилог се дадени извадоци од Законот за работни односи. Се надеваме дека истите ќе имаат информативна улога во запознавањето на работниците во текстилната индустрија, посебно за оние прашања за кои резултатите од анкетата покажаа нивно недоволно познавање.**

# **ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ (Пречистен текст)**

Службен весник на РМ, бр. 158 од 09.12.2010 година

## **I. ОПШТИ ОДРЕДБИ**

### **Предмет на Законот**

#### **Член 1**

(1) Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.

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

### **Цел на Законот**

#### **Член 2**

Цел на законот е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.

## **II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

### **Договор за вработување**

#### **Член 13**

(1) Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

(2) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на



работата од работниот однос и вклучување во задолжително социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

(3) Работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи. Заверена фотокопија од пријавата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

(4) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

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

(6) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работа, исто така, и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

(7) Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се случаите кога работникот отсутен од оправдани причини утврдени со закон, колективниот договор и договорот за вработување,

## **Права и обврски на работодавачот**

### **Член 25**

(1) Работодавачот смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.

(2) Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци, кои што не се во непосредна врска со работниот однос.

(3) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член.

(4) При склучувањето на договорот за вработување работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за која што се склучува договорот за вработување.

(5) При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед.

(6) Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите кои што не се во непосредна врска со работата

на работното место за кое што се склучува договорот за вработување.

(7) Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработување 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 кое што се склучува договорот за вработување.

### **Права и обврски на кандидатот**

#### **Член 26**

При склучувањето на договорот за вработување 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 на договорот, 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.

### **IV. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ**

#### **Обврски на работникот во врска со вршење на работа**

#### **Член 30**

(1) Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, кои што се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.

(2) Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

## **Почитување на упатствата на работодавачот**

### **Член 31**

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

## **Почитување на прописите за заштитата при работата**

### **Член 32**

(1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштитата при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица.

(2) Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки на заштита при работа.

## **Обврска на известување**

### **Член 33**

(1) Работникот е должен да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски.

(2) Работникот е должен да го известува работодавачот за сите заканувачки опасности по животот или здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат кај работодавачот или трети лица.

## **V. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ**

### **Обезбедување на работа**

## **Член 40**

(1) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за која што страните се договориле во договорот за вработување.

(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 на плаќање за вршење на работата**

### **Член 41**

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105 до 114 на овој закон.

## **Обврска на обезбедување на безбедни работни услови**

### **Член 42**

Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за заштита при работата.

## **Обврска за штитење на личноста на работникот**

### **Член 43**

(1) Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот.

(2) Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување.

## **VIII. СИНДИКАТИ И ЗДРУЖЕНИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ Асоцијации на работници и работодавачи**

### **Член 184**

(1) Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат.

(2) 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.

(3) Работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат здружение и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение.

(4) Здружението на работодавачите е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите доброволно стапуваат заради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси.

(5) Синдикатите и здруженијата од ставовите (1) и (3) на овој член можат да се основаат без какво било претходно одобрување.

### **Доброволност на членство во синдикатот и здружението на работодавачите**

#### **Член 185**

(1) Работникот, односно работодавачот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(2) Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

### **Заштита на синдикатот и здружението на работодавачите**

#### **Член 186**

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите не можат 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 нивниот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот, ако таа е во согласност со закон и колективен договор.

### **Синдикален претставник**

### **Член 199**

- (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 тој работодавач.
- (3) Синдикалните претставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот.
- (4) Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат 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 на синдикалниот претставник.

## **КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ**

### **Видови на колективни договори**

#### **Член 203**

Колективен договор се склучува како општ на ниво на Република, посебен на ниво на гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и поединечен на ниво на работодавач.

#### **Општ колективен договор**

#### **Член 204**

(1) На ниво на Република Македонија се склучува:

1) општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството 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 кои вршат дејност од јавен интерес.

## **Примена и важност на колективните договори**

### **Член 205**

(1) Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството 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 гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.

## **Предмет на колективното договарање**

### **Член 206**

(1) Со колективните договори се уредуваат 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.

## **IX. РАБОТНО ВРЕМЕ**

### **Полно работно време**

#### **Член 116**

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

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

(3) Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.

(4) Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

(5) Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно.

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

(7) Работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една локација е должен да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

### **Прекувремена работа**

#### **Член 117**

(1) Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):



- 1) во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
  - 2) ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
  - 3) ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
  - 4) ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и
  - 5) во други случаи определени со закон или колективен договор.
- (2) Прекувремената работа може да трае најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени.
- (3) За работниците од Министерството за внатрешни работи, кои вршат посебни должности и овластувања согласно со посебен закон, прекувремената работа може да трае подолго од 190 часа годишно, поради извршување на итни и неодложни работи, по претходно дадена писмена согласност на работникот.
- (4) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.
- (5) 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.
- (6) Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремената работа писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.
- (7) Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од ставот (2) на овој член е должен да изврши рераспореѓување на работното време или воведување на нови смени.

### **Забрана на вршење работа подолго од полното работно време**

#### **Член 120**

Работодавачот не смее да наложи работа 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 жена, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
- 3) на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;
- 4) на повозрасен работник;
- 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 опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и
- 8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

## **X. ПАУЗИ И ОДМОРИ**

### **Пауза за време на работното време**

#### **Член 132**

- (1) За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути.
- (2) Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.
- (3) Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.
- (4) Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

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

### **Дневен одмор**

#### **Член 133**

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

### **Неделен одмор**

#### **Член 134**

(1) Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор од членот 133 на овој закон.

(2) Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

### **Годишен одмор**

#### **Член 137**

(1) Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена.

(2) Годишниот одмор од ставот 1 на овој член со колективен договор или договор за вработување може да се продолжи до 26 работни дена.

(3) Повозрасен работник од член 179 на овој закон, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор.

(4) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

### **Определување на траењето на годишниот одмор**

#### **Член 138**

(1) Траењето на годишниот одмор определен со членот 137 на овој закон се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор.

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

(3) Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник одреден како работен ден.

## **Стекнување право на годишен одмор**

### **Член 139**

Работникот кој за првпат заснова работен однос, се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекинатата работа од најмалку шест месеца, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

## **Право на пропорционален дел од годишниот одмор**

### **Член 140**

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако:

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

## **Користење на годишниот одмор**

## **Член 141**

- (1) Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.
- (2) Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена.
- (3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.
- (4) Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.
- (5) Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор на работодавачот.

## **VIII. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА**

### **Вид на плаќање**

#### **Член 105**

- (1) Работникот има право на заработувачка - плата, согласно со 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 најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.
- (3) Платата е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците, ако со друг закон поинаку не е определено.
- (4) Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.

### **Основна плата, работна успешност и додатоци**

## **Член 106**

(1) Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

(2) Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

(3) Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежурство, согласно закон продолжена работа, работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж.

## **Минимална плата**

### **Член 107**

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

## **Надоместок на плата**

### **Член 112**

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

(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

(3) Работодавачот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или

повреди до 21 ден, а над 21 ден 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) Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис.

(5) Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел.

(6) Ако со овој закон или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

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

(8) Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

*Почитувани,*

*Ова беа резултатите од анкетниот прашалник, презентирани онака како што се одговорени од страна на испитаниците. Тоа се нивните видувања за одредени појави во текстлството. Раководејќи се од добиените одговори, направивме избор од делови од Законот за работни односи, за кои сметавме дека најсоодветно ќе помогнат во рзрешување на одредени прашања кои ги засегаат вработените во текстилната индустрија. Доколку успееме да дадеме барем мал придонес кон поголемата информираност и доколку го свртиме вниманието и на работодавачите, а секако и на најкомпетентните чија работна обврска е да го контролираат почитувањето на законската регулатива која се однесува на работниот процес, тогаш ќе сметаме дека овој проект ја постигнал својата цел. Во корист на поцелосно согледување на состојбите на ова поле, неопходно е да се нагласи дека Владата на Република Македонија во изминатиот период интензивно работеше на изнаоѓање на едно заедничко решение кое директно ќе влијае на подобрување на состојбата на работниците, не само во текстилната, туку и во останатите индустриски гранки. Така, на 1 октомври 2011 трите социјални партнери - Владата, работодавачите и синдикатите се договорија минималната плата во Република Македонија да изнесува 8.050 денари во нето или 12.265 денари во бруто износ. Со овој договор ќе се подобри состојбата на 65 илјади работници чија плата во моментот е под предложеното ниво. Се најави донесување на Закон за минимална плата до крајот на годината, кој ќе почне да се применува од 2012 година. Сето тоа ја оправдува надежта на илјадниците вработени кои очекуваат подобрување на нивниот социјален статус*

*Вербата во остварување на заедничката цел: задоволни работници и задоволни работодавачи, анимира повеќе релевантни фактори кои се стремат кон нејзино реализирање. Но тоа бара познавање не само на сопствените права, туку и на обврските, кои*



*секако треба да ги почитуваат и работодавачите и работниците.*

*Понекогаш субјективно и еднострано гледање на работите ја отежнуваа постапката за оценување на реалната состојба. Затоа, почитувани читатели, однапред укажуваме на можноста за понатамошни релевантни истражувања на овој план.*

*При изготвување на овој прирачник беа консултирани претставници од регионалниот синдикален огранок, како и од државниот трудов инспекторат - подрачје Штип. Нивната помош беше драгоценa околу изготвување на анкетниот прашалник како и за селектирањето на законската регулатива. Затоа, од името на Комисијата за еднакви можности изразуваме благодарност за нивната подготвеност за соработка. Во продолжение, го објавуваме бројот на државниот инспектор за труд – подрачје Штип, за пријавување на сите неправилности во однос на почитувањето на законската регулатива*

032 383 - 503

032 397-588

*Штип,  
2011 година*

*Координатор за еднакви можности  
Снежана Санева*