

Службен весник

на Република Македонија

Број 74

8 мај 2015, петок

година LXXI

www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk



СОДРЖИНА

	Стр.		Стр.
2495. Закон за работните односи (пречистен текст).....	2	2501. Одлука за издавање и основни белези на книжните пари во апоени од 200 и 2000 денари	52
2496. Одлука за запишување на правото на сопственост на недвижни ствари во корист на Република Македонија во Јавната книга за запишување на правата на недвижностите.....	48	2502. Одлука за изменување и дополнување на Одлуката за условите и начинот на работа на штедилниците	54
2497. Одлука за престанок и за давање на трајно користење на недвижни ствари на Службата за општи и заеднички работи на Владата на Република Македонија.....	48	2503. Одлука за изменување и дополнување на Одлуката за содржината и начинот на функционирање на Кредитниот регистар	54
2498. Правилник за изменување на Правилникот за начинот на спроведување на здравствен преглед и начинот на земање на примероци на тутун над кои се врши фитосанитарен мониторинг	50	2504. Одлука за сигурноста на информативниот систем на штедилница	59
2499. Правилник за изменување и дополнување на Правилникот за начинот и постапката за финансирање, создавање и усовршување на научно - истражувачките кадри	51	2505. Одлука за кредитот во крајна инстанца	60
2500. Правилник за изменување на Правилникот за видот на студентските стипендии и начинот на доделување на студентските стипендии на студенти кои студираат во странство	51	2506. Решение за ставање во примена на базата на податоци од дигиталните катастарски планови.....	66
		2507. Решение за ставање во примена на базата на податоци од дигиталните катастарски планови.....	66
		2508. Решение за ставање во примена на базата на податоци од дигиталните катастарски планови.....	66
		2509. Колективен договор на независни регулаторни тела.....	66
		Огласен дел.....	1-116

ЗАКОНОДАВНО-ПРАВНА КОМИСИЈА НА СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

2495.

Врз основа на член 12 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.33/2015), Законодавно-правната комисија на Собранието на Република Македонија на седницата одржана на 5 мај 2015 година, го утврди Пречистениот текст на Законот за работните односи.

Пречистениот текст на Законот за работните односи ги опфаќа: Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 106/2008), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 161/2008), Законот за дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 114/2009), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 130/2009), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/2010), Законот за дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/2010), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 124/2010), Законот за дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 47/2011), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 11/2012), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 39/2012); Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.13/2013), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.25/2013), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.170/2013), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.187/2013), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.113/2014), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.20/2015), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.33/2015) и Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.72/2015) во кои е означено времето на нивното влегување во сила и примена, Исправка на Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.149/2009), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.161/2005 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 3/2006), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр. 139/2005 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 3/2006), Одлука на Уставниот суд на

Република Македонија У.бр. 134/2005 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/2006), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр. 187/2005 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 66/2006), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.111/2006 („Службен весник на Република Македонија“ бр.16/2007), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.188/2006 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 57/2007), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр. 170/2006 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 77/2007), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр. 200/2008 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 63/2009), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.20/2009 („Службен весник на Република Македонија“ бр.10/2010), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.176/2009 („Службен весник на Република Македонија“ бр.58/2010), Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.263/2009 („Службен весник на Република Македонија“ бр.132/2010) и Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.62/2013 („Службен весник на Република Македонија“ бр. 106/2014).

Бр. 11-1348/2
7 мај 2015 година
Скопје

Претседател
на Законодавно-правната
комисија на Собранието на
Република Македонија,
Светлана Јакимовска, с.р.

ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ (ПРЕЧИСТЕН ТЕКСТ)

І. 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.

Уредување на работните односи

Член 3

(1) Овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

(2) Работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор.

(3) Во работниот однос секоја од страните е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности.

Примена на Законот

Член 4

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

(2) Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија и кај нив вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Македонија.

(3) За работниците кои работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија ги упати на привремена работа во Република Македонија врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите на овој и друг закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците.

(4) Овој закон се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија.

(5) Овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско-поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство.

Дефиниции

Член 5

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

1. "Работниот однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;

2. "Работник" е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување;

3. "Работник на определено работно време" значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан;

4. "Работник на неопределено работно време" значи лице со договор за вработување на неопределено време;

5. "Испратен работник" е работник кој на ограничено време, работи на територијата на земја членка што не е државата во која има редовно вработување;

6. "Работодавач" е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување;

7. "Помал работодавач" е работодавач кој вработува до 50 работници;

8. "Работно време" е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување;

9. "Време за одмор" е секој период кој не е работно време;

10. "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 за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели и

11. "Објавување на јавен оглас" – е секое јавно објавување на потребата на работодавачот од работник, за пополнување на слободно работно место, без оглед на тоа дали огласот се објавува во дневен печат или во други средства за јавно информирање печатени или електронски со наплата или во службата за посредување при вработување на веб страната на Агенцијата без наплата.

12. "Сменски работник" е секој работник чијшто распоред на неговата работа е дел од работа во смени.

13. "Претпријатие" значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки;

14. "Установа" значи деловна единица дефинирана во согласност со закон, која се наоѓа на територијата на една земја членка, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси;

15. „Колективни договори или одлуки на арбитража што се прогласени за општо важечки" се подразбираат колективни договори или одлуки на арбитража што мораат да ги почитуваат сите претпријатија во таа географска област и од одделна струка или економската гранка и

16. „Претставници на работниците" се претставниците на работниците предвидени со закон и со законите на земјите членки на Европската унија.

(2) Во овој закон употребените изрази работник и работодавач во машки род имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

Забрана на дискриминацијата

Член 6

(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) условите за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното 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.

Директна и индиректна дискриминација

Член 7

(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот (1) од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон со кое лице то било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 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 плати;
- 5) откажувањето на договорот за работа и
- 6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

Исклучоци од забрана на дискриминација

Член 8

(1) Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство 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 членот 6 на овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа 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 работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите 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 и штителиците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

(3) Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

(4) Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.

Вознемирување и полово вознемирување

Член 9

(1) Забрането е вознемирување и полово вознемирување.

(2) Вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон.

(3) Вознемирување, во смисла на овој закон, е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој закон кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

(4) Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Психичко вознемирување на работно место (мобинг)

Член 9-а

(1) Забранет е секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг).

(2) Психичко вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон.

(3) Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честта на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

(4) Извршител на психичко вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување во смисла на ставот (3) од овој член, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице одговорно лице или работник).

**Заштита од дискриминација на работничка по
основ на бременост, раѓање и родителство****Член 9-б**

(1) Забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон.

(2) Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.

Надомест на штета за дискриминација**Член 10**

Во случаите на дискриминација од членот 6 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

Товар на докажување во случај на спор**Член 11**

(1) Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

(2) Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 9-а од овој закон, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кои е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

(3) Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување.

(4) Во случај на спор кога е постапено спротивно на членот 9-б од овој закон, товарот на докажување паѓа на работодавачот.

Ограничување на автономноста на договорните страни**Член 12**

(1) При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон.

(3) Со договорот за вработување, односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон.

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

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 задолжителното 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 поднесе пријава/одјава (електронски образец М1/М2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување, еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и neodложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

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

(6) 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 Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

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

(8) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз ос-

нова 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.

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

(10) Ако работникот неоправдано не стапи на работа првиот ден на денот определен за стапување на работа, согласно со ставот (6) на овој член, ќе се смета дека не засновал работен однос.

(11) Доколку работодавачот по престанокот на работниот однос, во рок од осум дена од денот на престанокот на работниот однос, не го одјави работникот од задолжително социјално осигурување, одјава на работникот може да се изврши по барање на работникот врз основа на претходно доставен записник од инспекторот на трудот до Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Договор за вработување на неопределено и определено време

Член 14

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

(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

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

Форма на договорот за вработување

Член 15

(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 16

Страни на договорот за вработување се работодавачот и работникот.

Работодавач - правно лице или друг субјект

Член 17

(1) Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот настапува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице.

(2) Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице, ако со законот поинаку не е определено.

(3) Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со законот, актот за основање или статутот.

(4) Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст

Член 18

(1) Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност.

(2) Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од четири часа дневно.

(3) Работодавачот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или истата може да го загрози нивното образование.

(4) Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да учествува во активности кои по својот обем и карактер не влијаат штетно врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието, и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

(5) Одобрение за вршење на работите од ставот (3) на овој член издава органот на државната управа надлежен за инспекција на трудот, врз основа на барање на организаторот на активностите од ставот (4) на овој член, по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходно извршен увид на местото на кое ќе се извршуваат активностите од страна на инспекцијата на трудот.

(6) Како младо лице се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

(7) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години е 30 часа неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи истовремено.

(8) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи.

(9) Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

(10) Како работа ќе се смета времето кое младото лице го поминува во стручна подготовка во рамките на теоретската и практична настава.

(11) Како учество во обука ќе се смета работа која ја врши младото лице кај работодавачот за која истиот добива платен надоместок.

(12) Работодавачот не смее да го користи методот на награда со цел за зголемување на обемот на работа при што би се загрозила безбедноста и здравјето на младото лице.

Услови за склучување на договор за вработување

Член 19

(1) Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со закон, актот на работодавачот, односно условите барани од страна на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи.

(3) Инвалидот кој е способен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за склучување на договор за вработување за тие работи.

Странски државјани и лица без државјанство

Член 20

(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 ставот (1) на овој член се смета дека договорот е ништовен.

Договорна слобода

Член 21

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

III ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 22

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

1) огласување на јавен оглас во дневниот печат или во други средства за јавно информирање пречатени или електронски на товар на работодавачот;

2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;

3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;

4) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

(2) Обезбедувањето на потребата од работници со огласување на јавен оглас согласно ставот (1) точка 1) на овој член се врши со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Македонија пред објавувањето на јавниот оглас.

(3) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт 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 Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

(4) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа, потреба од работник се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника 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.

(5) По исклучок, работодавачот од ставот (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 службата надлежна за посредување при вработување.

(6) По исклучок од ставот (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, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

Објавување на слободни работни места

Член 23

(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;
- распоредот на работното време;
- паричен износ на основната нето плата или паричен износ од најнизок до највисок износ на нето плата за работното место за кое се бара работник;
- рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет 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) Доколку на јавниот оглас од ставот (1) на овој член се пријавиле до 200 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 45 дена, од 201 до 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 90 дена и над 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 120 дена, по истекот на рокот на пријавувањето.

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

(4) Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на рокот од ставовите (1) и (2) на овој член.

(5) Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања.

(6) За објавување се смета, исто така, и објавување во просториите на службата надлежна за посредување при вработување.

(7) Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

Полова еднаквост при објавување на слободни работни места**Член 24**

(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 дава кај вработувањето предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

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 за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

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

(4) Доколку работата предизвикува значителен ризик за здравјето на мајката и детето, а таквите ризици се предвидени согласно прописите од областа на безбедност и здравје при работа кои се однесуваат на бремени работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат, работодавачот од ставот (2) на овој член е должен да ја извести работничката за опасностите кои произлегуваат од работата при склучувањето на договорот за вработување.

(5) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.

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

(7) 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.

(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 склучува договорот за вработување.

(9) Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработувањето 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.

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

(11) Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

Права и обврски на кандидатот**Член 26**

(1) 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.

Права на неизбраните кандидати**Член 27**

Работодавачот мора во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Содржина на договорот за вработување**Член 28**

(1) Договорот за вработување особено содржи:

1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;

2) датум на стапување на работа;

3) 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;

4) одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

5) место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;

6) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;

7) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;

8) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

9) одредба за висината на основната плата, која се изразува во паричен износ која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;

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

11) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и

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

(2) Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор.

(3) Во договорот за вработување во однос на одделни прашања, страните треба, каде што е соодветно да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот.

Измена на договорот за вработување

Член 28-а

(1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.

(2) Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.

(3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

(4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорот за истото.

Невалидни одредби на договорот за вработување

Член 29

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

(2) Одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со коишто била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат.

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 којшто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто 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 исполнување на работните обврски од работниот однос.

Почитување на прописите за заштитата при работата

(1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита 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 безбедноста 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 на 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, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.

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 мора веднаш да го извести својот работодавач преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот (во натамошниот текст: претставници на работниците), 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.

Забрана на штетно однесување

Член 34

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 35

(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 на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин.

(2) Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

(3) Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани е должен да ја чува тајната на истите.

(4) Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат какви било информации кои се од деловен интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат.

(5) Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што според објективни критериуми сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.

Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување

Член 36

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

(2) Работодавачот може да бара обештетување на штетата, настаната со постапувањето на работникот спротивно од ставот (1) на овој член, во рок од три месеца од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Конкурентска клаузула - договорна забрана на конкурентското дејствување

Член 37

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

(2) Конкурентската клаузула може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

(3) Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

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

Надоместок за почитување на конкурентската клаузула

Член 38

(1) Ако почитувањето на конкурентската клаузула од членот 37 став (1) на 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 конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеца пред престанувањето на договорот за вработување.

Престанување на конкурентската клаузула

Член 39

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за престанување на важноста на конкурентската клаузула.

(2) Ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи, ако работникот во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.

V ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Обезбедување на работа

Член 40

(1) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за којашто 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

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

(2) Работодавачот треба да направи проценка на ризикот во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците или безбедните работни услови.

(3) По добивањето известување дека некоја работничка е бремена, во текот на различните фази на бременоста, работодавачот е должен да воведо повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете. Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на уловите за работа, опремата или машините.

(4) По соодветни консултации и согласност на жената, а во зависност од природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, работодавачот треба да воведо мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работа на бремената работничка, работничка која неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од:

- неповратни ефекти,
- предизвикување рак,
- наследни генетски оштетувања,
- предизвикување штети на нероденото дете и
- предизвикување штети на исхраната на детето.

(5) Ако при оцената на ризикот не е откриен ризик, работодавачот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, работодавачот треба да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите бремена работнички нема да бидат изложени на ризици кои можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.

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.

Заштита на личните податоци на работникот

Член 44

(1) Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само ако е тоа определено со овој или друг закон или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос.

(2) Личните податоци на работниците може да ги собира, обработува, употребува и доставува на трети лица само работодавачот или работникот, кого работодавачот за тоа посебно го овластил.

(3) Личните податоци на работниците, за чие собирање не постои повеќе законска основа, мораат веднаш да се избришат и да престанат да се употребуваат.

(4) Одредбите од ставовите (1) и (2) на овој член се однесуваат и за личните податоци на кандидатите за вработување.

Мирување на правата и обврските од договорот за вработување

Член 45

(1) Во случај кога работникот заради издржување на казна или изречена воспитна, или заштитна мерка, не може да ја врши работата за период пократок од шест месеца или заради отслужување воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со закон, времено престане да ја врши работата, договорот за вработување не престанува да важи и работодавачот не смее да го откаже освен ако е поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува.

(2) За време на мирување на договорот за вработување, мируваат договорните и другите права, како и обврските од работниот однос коишто се непосредно поврзани со вршењето на работата.

(3) Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

Договор за вработување на определено време

Член 46

(1) Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години.

(2) Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.

(3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.

(4) По исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член, ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон.

Сезонска работа

Член 47

(1) Сезонската работа е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди - сезони, која не надминува осум месеци во период од 12 последователни месеци.

(2) Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(3) Според ставот (2) на овој член пресметаните работни денови 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.

Договор за вработување со неполно работно време

Член 48

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

(2) За неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

(3) Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

(4) Работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена.

(5) Ако во договорот за вработување поинаку не е определено, работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаите од членот 119 на овој закон.

(6) Работодавачот е должен во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време

на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата за вработување на Република Македонија еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд.

Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи

Член 49

(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.

(2) Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот 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, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

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

Договор за вработување со вршење на работа дома

Член 50

(1) Како вршење на работа дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување со вршење на работа дома работодавачот и работникот можат да се договорат, работникот да ја врши работата којашто спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот дома.

(3) Работодавачот е должен договорот за вработување за вршење на работа дома да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.

(4) Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договорот за вработување.

(5) Работникот има право на надомест за употреба на своите средства за работата дома. Висината на надоместокот ја определуваат работодавачот и работникот во договорот за вработување.

(6) Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

Забрана на работа дома

Член 51

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.

Работи коишто не смеат да се вршат дома

Член 52

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

Договор за вработување на куќни помошници

Член 53

(1) Договор за вработување може да се склучи за вршење работи на куќни помошници.

(2) Со договорот за вработување од ставот (1) на овој член може да се договори обезбедувањето сместување и исхрана на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот, кој дел во договорот мора да е изразен во пари.

(3) Договорот од ставот (1) на овој член се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

(4) Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплатува во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

Договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор)

Член 54

Ако договор за вработување склучуваат деловните лица (менаџери), во договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- 1) условите и ограничувањата на работниот однос на определено време;
- 2) работното време;
- 3) обезбедувањето на дневен и годишен одмор;
- 4) плаќањето на работата и
- 5) престанувањето на важноста на договорот за вработување.

Остварување на правата и обврските од работен однос на работоводниот орган (менаџер)

Член 55

Работоводниот орган (менаџер), правата и обврските од работен однос, за времето додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на овој закон и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

VI ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ, ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Вршење на приправнички стаж

Член 56

(1) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос.

(2) Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионалното оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

Траење на приправничкиот стаж

Член 57

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

(2) Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеца.

(3) 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.

(4) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење.

Изведување на приправничкиот стаж

Член 58

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

(2) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програма и начин на следење и оценување на приправничкиот стаж.

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

Ограничување на отказ на приправникот од страна на работодавачот

Член 59

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, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со закон.

Пробна работа

Член 60

(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорот за пробна работа.

(2) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од шест месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

(3) За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена.

(4) Работодавачот може договорот за вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа.

(5) Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од три работни дена.

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

Волонтерски стаж

Член 61

(1) Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работода-

вачот и волонтерот. За волонтерот се применуваат одредбите на овој закон за траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

(2) Договорот за изведувањето волонтерски стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.

Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Член 62

Договорот за вработување престанува да важи:

- 1) со изминување на времето за коешто бил склучен;
- 2) со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- 3) поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- 4) со спогодбено раскинување;
- 5) со отказ;
- 6) со судска пресуда и
- 7) во други случаи утврдени со закон.

Враќање на документи и издавање потврда

Член 63

(1) При престанување на работниот однос работодавачот е должен, најдоцна во рок од три дена, да му ги врати на работникот сите негови оригинали на документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

(2) Работодавачот не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

Престанување на важноста на договорот за вработување на определено работно време

Член 64

Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)

Член 65

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

(2) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работодавачот (физичко лице).

Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот

Член 66

Во случаи на отворање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со закон.

Права на работниците**Член 67**

(1) Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца 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 обезбедува и право на исплата на:

1) нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

2) обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

3) неисплатен надоместок на плата за времетраење на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

Промена на работодавачот**Член 68**

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

(2) Сите права, обврски и одговорности на вработените работници од ставот (1) на овој член новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач.

(3) 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 го откажал договорот за вработување од деловни причини. При одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи.

(4) Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од ставот (3) на овој член.

(5) Ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на правна зделка (закуп, наем) целосната или дел од дејноста на друг работодавач, преминуваат работниците по престанувањето на важноста на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач - преземач на дејноста.

Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво**Член 68-а**

(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 пренесување на трговско друштво или делови на трговското друштво на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување.

(2) Под пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, се подразбира пренесување на економски ентитет кој го задржува својот идентитет т.е. организира-

но групирање на ресурсите со цел за извршување на стопанска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските друштва кои се занимаваат со економски активности без разлика дали работат за добивка или не.

(3) Не се смета за пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, административната реорганизација на државните органи и институциите на јавна служба или пренесување на административните функции меѓу државните органи и институциите на јавна служба.

(4) Во случај на пренесување на активности на трговско друштво или делови на трговското друштво 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. Независно од правната причина за таквото пренесување и независно од фактот дали правата за сопственост се пренесени, стекнувачот се смета за правно или физичко лице надлежен да продолжи како работодавач во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач или во слични задачи или активности, за период не пократок од една година.

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

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

(7) Стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, станува работодавач што се однесува на трговско друштво или делови на трговско друштво.

Член 68-б

(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 синдикалните организации за овој факт и да ги консултираат истите, со цел да се постигне договор за:

1) утврдениот или предложениот датум на пренесување;

2) причините за таквото пренесување;

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 синдикалните организации на неговите вработени пред извршување на пренесувањето.

(3) Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите работници 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 претставниците на синдикалните организации на неговите работници во врска со таквите мерки за да се постигне договор.

(5) Кога со закон е предвидена достапност на претставниците на работниците до одбор за арбитража за донесување на одлука за мерките коишто треба да се преземат во врска со работниците, можат да се ограничат обврските утврдени со ставовите (1) и (2) на овој член, во случај кога извршувањето предизвикува промена во работењето за кое постои можност да предизвика сериозни потешкотии за одреден број работници.

(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 преземена од работодавачот или од лицето кое го контролира работодавачот.

(7) Обврската за информирање од ставот (1) на овој член се однесува и за работниците кај работодавач кај кого работниците немаат синдикална организација.

Член 68-в

Одредбите од членовите 68-а и 68-б 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 68- г

(1) Кога трговското друштво престанува да постои поради поделба на трговското друштво, телото кое одлучува за поделбата на трговското друштво утврдува кое од новите основани трговски друштва ги презема правата и обврските од работните односи на 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 на таквото трговско друштво или кое трговско друштво ги побарува правата во име на трговско друштво кое престанало да постои. Кога престанокот на трговско друштво е поврзан со неговата ликвидација, постапката на 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 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-в на овој закон, повисокото тело определува друго трговско друштво на кое се пренесуваат правата и обврските кои произлегуваат од работните односи.

(4) Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не дава основа за отпуштање на работници, освен отпуштањата 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, се задржува 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 на вработените работници.

Член 68-д

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

Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 69

(1) Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(2) Спогодбата од ставот (1) на овој член се потпишува на денот на престанокот 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.

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

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

Откажување на договорот за вработување со и без отказан рок

Член 70

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

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

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

Дозволеност на отказ

Член 71

(1) Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

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

(4) Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

Причина и обврска за докажување**Член 72**

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот**Член 73**

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот под условите од членот 80 од овој закон, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите.

Форма и содржина на отказот**Член 74**

(1) Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма.

(2) Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Врачување на отказот**Член 75**

(1) Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

(2) Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

Основани причини за отказ**Член 76**

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

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) 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).

Неосновани причини за отказ**Член 77**

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 заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;

3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, неѓа на член на семејството и неплатено родителско отсуство;

4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;

5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и

6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.

Понуда на нов променет договор пред отказ**Член 78**

(1) Одредбите на овој закон што се однесуваат на откажување на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

(2) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

(3) Ако работникот во случајот од ставот (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 промена на договорот за вработување.

Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот**Член 79**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување.

Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот**Член 80**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот, работникот не го подобри своето работење, во случаите утврдени со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок**Член 81**

(1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

- 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 навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- 6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- 7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- 8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- 9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- 10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата 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 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 поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок**Член 82**

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

- 1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
- 2) го злоупотреби боледувањето;
- 3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- 4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
- 5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и

6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

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

Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување**Член 83**

По оцена на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

- 1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
- 2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;
- 3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и
- 4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Парична казна**Член 84**

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеца.

Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно на одлуката за паричната казна**Член 85**

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна**Член 86**

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

Отказни рокови**Член 87**

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните

мораат да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со овој закон, колективниот договор на ниво на дејноста, односно на ниво на работодавач.

Минимални отказни рокови

Член 88

(1) Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца.

(2) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

(3) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на работник на сезонска работа, отказниот рок е седум работни дена.

Течење на отказниот рок

Член 89

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

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 90

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

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

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

Член 91

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан 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 осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан 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 против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 82 и 83 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот од 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.

Права и обврски на страните за време на отказниот рок

Член 92

(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 ставот (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

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

Член 93

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

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

(3) 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.

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

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

Застареност

Член 94

(1) Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(2) Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од шест месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(3) Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

Информирање и консултирање на работниците

Член 94-а

(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 и да ги истражат.

(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 установи што имаат над 20 работници.

(4) Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа 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 на 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) Одредбите од членот 94-а на овој закон не се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.

Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини

Член 95

(1) Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

(2) 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.

(3) Консултациите на ставот (2) од 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.

(4) 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 и категориите на работници кои се отпуштаат;

3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и

4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) Доколку рокот од ставот (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.

(10) Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 96

(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) 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) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или

3) нов договор за вработување.

(2) Одредбата од ставот (1) точки 1, 2 и 3 на овој член не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

Испратнина

Член 97

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

1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;

2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две нето плати;

3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три нето плати;

4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири нето плати;

5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет нето плати и

6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати.

(2) Основица за пресметка на испратнината 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) Испратнината 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) Испратнина 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.

Членот 98 е избришан.

Отказ од страна на работодавачот

Член 99

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца и

2) работникот не ја изврши успешно пробната работа.

Отказ од страна на работникот

Член 100

(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, ако:

1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;

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 и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;

3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

(2) Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на испратнина и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок.

Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство

Член 101

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

(2) Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од ставот (1) на овој член, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од ставот (1) на овој член со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.

(3) Околностите од ставот (1) на овој член не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен.

(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 отказан рок согласност закон и колективен договор.

(5) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради основите утврдени во ставот (4) на овој член, само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот кој се штити од отказ.

(6) Доколку синдикатот во рок од осум дена, не се изјасни за откажување на договорот од ставот (5) на овој член со давање или недавање на согласност, ќе се смета дека се согласил со одлуката на работодавачот.

(7) Доколку синдикатот не даде согласност за откажување на договорот за вработување на работникот од ставот (1) на овој член, работодавачот може во рок од 15 дена од денот на доставувањето на изјавата за недавање на согласност да поведе постапка за нејзино преиспитување со судска или арбитражна одлука.

(8) Постапката за преиспитување на согласноста од ставот (7) на овој член ја спроведува надлежниот суд во рок од 30 дена од денот на поднесување на тужба од работодавачот.

(9) Доколку кај работодавачот не е формиран синдикат или работникот од ставот (1) на овој член не е член на синдикат, претходна согласност за отказот на договорот за вработување дава надлежниот инспектор на трудот.

(10) Во текот на постапката за претходна согласност во која учествува надлежниот инспектор на трудот, се применуваат роковите и дејствијата од ставовите (6), (7) и (8) на овој член.

Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда

Член 102

(1) Ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара.

(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 (1) 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) Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за вработување да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа

Член 103

Договорот за вработување престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на доставувањето на правосилно решение за утврдување на изгубената работна способност.

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот

Член 104

(1) Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

(2) Работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно до 65 години возраст (жена), доколку со закон поинаку не е утврдено.

(3) Писмената изјава од ставот (2) на овој член, работникот ја дава најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување од ставот (1) на овој член, а за секое натамошно продолжување на договорот за вработување од ставот (2) на овој член изјавата ја дава еднаш годишно а најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување за наредната година.

(4) Работодавачот е должен по дадената изјава од ставот (2) на овој член да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно најмногу до 65 години возраст (жена).

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.

Еднакво плаќање на мажи и на жени

Член 108

(1) Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.

(2) Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со ставот (1) на овој член, се ништовни.

Ден на исплаќањето

Член 109

(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 слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден.

(4) Работодавачот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.

Место и начин на исплаќањето на платата

Член 110

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

(2) Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

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

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата

Член 111

(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.

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

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 отсуственост 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 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 органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот. Во записникот од извршениот увид кај работодавачот инспекторот на трудот е должен да наведе дали конкретната повреда е поради непреземање мерки за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот. Примерок од записникот инспекторот на трудот доставува и до Фондот за здравствено осигурување на Македонија.

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

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) 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.

(10) 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.

Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 113

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

- 1) службено патување;
- 2) теренски додаток;
- 3) користење на приватен автомобил за службени патувања;
- 4) одвоен живот од семејството и
- 5) смрт на работникот или член на неговото семејство.

(2) Работникот има право на отпремнина при одење во пензија, како и јубилејни награди.

(3) Висината, основницата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со закон и колективен договор.

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

(5) Трошоците за исхрана од ставот 4 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.

Исплата на приправниците

Член 114

Работникот - приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 40% од основната на работното место за кое се оспособува.

Застарување на побарувањата од работен однос

Член 115

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

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 повреда 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 или повеќе локации е должен на секоја локација да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

(8) Работодавачот кој има до 25 вработени е должен да води евидентен лист за присуство на работа на работниците со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на работното време.

(9) Начинот и водењето на електронската евиденција на полното работно време и на прекувремената работа од ставот (7) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

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. Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно.

(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 неодојни 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, во кои не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор, 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 прекувремена работа претходно 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 прераспоредување на работното време или воведување на нови смени.

Дежурство во здравството

Член 118

Дежурството во здравствените установи се уредува со прописите од областа на здравството.

Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа

Член 119

Работникот е должен да ја врши работата преку полното или договорното пократко работно време на своето работно место 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 неправилната материјална штета.

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 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 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).

Дополнително работење

Член 121

(1) Работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач, меѓутоа најмногу за десет часа неделно, со претходна согласност на работодавачите, каде што е вработен со полно работно време.

(2) Обврзен составен дел на договорот за вработување според ставот (1) на овој член е договорот за начинот на остварувањето на правата и обврските од овој работен однос со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

(3) На работникот, кој склучува договор за вработување според ставот (1) на овој член, престанува да му важи договорот за вработување во согласност со овој закон, по изминувањето на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.

Скратено работно време во посебни случаи

Член 122

(1) 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) и остварува права од задолжителното социјално осигурување кога би работел со полно работно време.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, кој работи помалку од полното работно време, има право на плаќање за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време, ако со овој закон поинаку не е определено.

Скратено работно време во посебни услови

Член 122-а

(1) На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способ-

ност 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 развој; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со нагрзувачки 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 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 ставот (1) на овој член не смее да работи на тие работи прекувременно, ниту може да се вработи кај друг работодавач на истите работи, за времето за кое работи со скратено работно време.

Распоредување на работното време

Член 123

(1) Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување.

(2) Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

(3) При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

(4) Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување, како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно.

(5) При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

(6) Одредбата од членот 120 на овој закон за забрана на работа преку полното работно време важи, исто така, и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

Прераспределба на работното време

Член 124

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

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

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

(4) Работното време од ставот (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 помлад работник, работник - инвалидно лице, бремена работничка, работник кој постојано се грижи за дете до три годишна возраст, работник - самохран родител што постојано се грижи за дете помлад од 15 годишна возраст.

Работа во смени

Член 124-а

(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 менуваат едноподо друго на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели.

(3) Планот од ставот (2) на овој член се доставува и до синдикалната организација кај работодавачот, најмалку десет работни дена пред примената на планот.

Распоред на работното време

Член 125

(1) Распоредот на работното време го утврдува работодавачот.

(2) Распоредот на работното време во областа на сообраќајот и врските, прометот на стоки, здравството, социјалната и детската заштита, образованието и во

другите јавни установи, комуналните дејности, угостителството, туризмот и занаетството се утврдува со одлука на органот на државната управа од соодветната област.

Пресметување на работното време

Член 126

(1) Работникот кој поради прераспоредување на работното време 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 ставот (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 127

(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 128

(1) Работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа.

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

(3) Работодавачот, на негов трошок е должен на работниците кои работат ноќно време да им обезбеди:

1) подолг одмор;

2) соодветна храна;

3) стручно раководство на работниот, односно производниот процес и

4) лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со закон.

(4) Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците.

(5) Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Ограничувања на работата ноќно време

Член 129

Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, не смее да трае повеќе од осум часа дневно.

Консултирање со синдикатот**Член 130**

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 работничкиот претставник за одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за обличите на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

Ноќна работа на жените во индустријата и градежништвото**Член 131**

(1) Работничка од областа на индустријата и градежништвото не може да се распореди на работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден.

(2) Забраната од ставот (1) на овој член не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работи на здравствена, социјална и друга заштита на работници.

(3) По исклучок од одредбата на ставот (1) од овој член, на работничка може да се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штетата на суровини или на друг материјал.

(4) Работничката може да биде распоредена на работа ноќе и кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таква работа да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

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 меѓу два последователни работни дена 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.

Посебности на начинот на вршење на работата**Член 135**

Во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (деловодни лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојни одлучувања и работници кои вршат работа дома), работодавачот не е должен да ги земе предвид 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.

Можности на поинакво уредување со колективните договори**Член 136**

(1) Со колективните договори може да се определи временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе, определени со членот 129 на овој закон, да се земат во обзир како просечно ограничување во периодот подолг од четири месеца, меѓутоа не подолг од шест месеца.

(2) Со колективните договори може да се одреди дневниот и неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го определува закон, во случаите на сменското работење да го обезбедува во подолг временски период, меѓутоа не подолг од шест месеца.

(3) Во дејностите, односно за работните места или професиите во случаите од ставот (4) на овој член, може да се определи дневниот или неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го одредува закон, да го обезбедува во подолг временски период, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

(4) Според ставот (3) на овој член може да се обезбеди правото на дневниот или неделен одмор во дејностите, односно за работните места или професии во случаите:

1) каде што природата на работата бара постојано присуство или

2) каде што природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги или

3) на предвидениот нееднаков или зголемен обем на работа.

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 членот 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, отсутствата 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 непрекината работа од најмалку шест месеца 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 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;

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 во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

(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 неа 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.

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

Член 142

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.

Користење на годишен одмор во случај на склучување на договор за вработување со друг работодавач

Член 143

(1) Работникот го користи годишниот одмор кај работодавачот кај кого стекнал право на негово користење, освен ако со работодавачот поинаку не се договорил.

(2) По престанувањето на работниот однос работодавачот е должен да му даде на работникот потврда за искористен годишен одмор.

Начин на користење на годишниот одмор

Член 144

(1) Годишниот одмор се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

(2) 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.

Член 145

(1) Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, ако претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја.

(2) Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

Платен одмор

Член 146

(1) Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена.

(2) Деновите на платениот одмор од ставот (1) на овој член се утврдуваат со колективен договор и по сите основи од ставот (1) на овој член не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена.

Неплатено отсуство

Член 147

(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.

Отсуство од работа поради празнување**Член 148**

(1) Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Македонија, коишто се определени како слободни денови од работа и за другите со закон определени слободни 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 државен празник претходно писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

Отсуство од работа поради неспособност за работа поради заболување или повреда**Член 149**

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата во случаи на времена неспособност за работа поради заболување 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 150**

(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 должности воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување, освен служење на воениот рок, или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештачи, 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 за секое давање крв.

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 Македонија и на воените обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Македонија - активен резервен персонал, ангажирани во единиците на Армијата на Република Македонија заради учество во мировни операции надвор од територијата на Република 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.

Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи)**Член 153**

Во случаите на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може видот или местото на вршење на работата, определени со договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.

Образование на работниците**Член 154**

(1) Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување 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, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или, ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците работодавачот има право работникот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

(3) Траењето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршување-

то на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците се уредуваат со посебен договор или со колективен договор.

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

Право на платено отсуство од работа заради образование

Член 155

(1) Работникот кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со членот 154 на овој закон, како и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес, 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.

XI НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Одговорност на работниците за штетата

Член 156

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

Паушално обештетување

Член 157

Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор.

Намалување на обештетувањето и простување на плаќањето на обештетувањето

Член 158

Со колективен договор за работникот можат да се определат начинот и условите за намалување или простување од плаќањето на обештетувањето.

Одговорност на работодавачот за обештетување

Член 159

(1) Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата.

(2) Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос.

XII ПОСЕБНА ЗАШТИТА

Забрана за вршење на подземни работи

Член 160

(1) Работничките не смеат да вршат подземни работи во рудниците.

(2) Забраната од ставот (1) на овој член не се однесува на работничките:

1) кои се раководни лица, односно водат работни единици и имаат овластувања за самостојни полноважни одлуки;

2) кои мораат поради стручно образување да поминат одредено време на пракса на подземни работи во рудниците и

3) кога се вработени во здравствените или социјалните служби и други случаи, кога мораат да одат на подземни работи во рудник заради вршење на работи кои не се физички.

Заштита на работниците поради бременост и родителство

Член 161

(1) Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос.

(2) Работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

Забрана за вршење работа за време на бременост, по породување и на работници од специфични ризични групи

Член 162

(1) За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето.

(2) Работите од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

(3) Бремените работнички кои работат со опасни хемиски материи треба да бидат запознаени со дополнителните ризици од овие супстанции за нив и неродените деца.

(4) Покрај работниците од ставот (1) на овој член како специфични и ризични групи се сметаат и младите лица, повозрасните работници и инвалидните лица.

(5) Работодавачот е должен кај сите работи и на работните места поврзани со специфичен ризик од изложување на работниците од специфичните ризични групи на штетното дејство на физичките, хемиските и биолошките фактори, влијанија и процеси да ги процени сите ризици за нивната безбедност и здравје и врз основа на стручна процена на соодветниот лекар за здравствената состојба, за подготвеноста на работниците од специфичните ризични групи и да одлучи за усвојување на соодветни мерки.

(6) Работодавачот е должен да ги изврши обврските од ставот (1) на овој член, пред доделување на работните задачи на работниците од специфичните ризични групи и при суштинска промена на работните услови

при што особено ќе ги земе предвид опременоста и распоредот на работното место, природата, степенот и времетраењето на изложување на физичките, биолошките и хемиските фактори и влијанија, видот, опсегот и начинот на користење на работните средства, постапки и организација на работата, нивото на стручната подготовка и обука на работникот.

(7) Доколку се утврди некој ризик од ставот (5) на овој член кој не може да се елиминира на друг начин, работодавачот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови, или да понуди соодветна алтернативна работа. Доколку и тоа не е можно потребно е работникот да биде изземен од нормалниот тек на работата за времето кое е неопходно да се заштити здравјето и безбедноста на бремената работничка и нејзиното дете.

Посебна заштита за време на бременоста

Член 163

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

(2) Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, определени согласно со членот 162 на овој закон, работодавачот е должен да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно.

(3) Во спорот меѓу работодавачот и работничката одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно лекарската комисија.

Заштита за време на бременост и родителство во врска со ноќната и прекувремената работа

Член 164

(1) За време на бременост или со дете до една година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе.

(2) На работничката која има дете од една до три години возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност.

(3) Правото од ставовите (1) и (2) на овој член го има работникот - татко на детето, односно работникот кој го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето, односно врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравствено-осигурување е неспособна за самостојно живеење и работа.

(4) На еден од работниците - родители кој има дете помладо од седум години или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова претходна писмена согласност.

Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 165

(1) Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеца непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци.

(2) Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање.

(3) Доколку работничката се породи порано од рокот утврден во ставот (2) на овој член, отсуството за бременост и раѓање започнува да го користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот од ставот (1) на овој член.

(4) Доколку од здравствени причини детето е задржано за неа или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството од ставот (1) на овој член.

(5) Работникот е должен на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.

(6) Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) 15 месеци.

(7) Работничка која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето, согласно со прописите за семејството.

Повторно враќање на работа од отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 166

(1) Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето.

(2) Работничката од ставот (1) на овој член, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството од ставот (1) на овој член според прописите за здравствена заштита.

(3) На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

Користење на отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете

Член 167

Доколку отсуството од работа за родителство од членот 165 на овој закон не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

Продолжување на отсуството поради бременост, раѓање и родителство

Член 168

(1) Ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, има право да го продолжи отсуството за време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепи од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмалку 45 дена, за кое време и припаѓаат сите права врз основа на отсуството за бременост, раѓање и родителство.

(2) За време на отсуството од ставот (1) на овој член и членот 165 став (2) на овој закон, работничката има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

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

Член 169

(1) Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното 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.

Надоместок на плата

Член 170

(1) Работникот кој користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за неа и заштита на дете има право на надоместок на плата согласно со овој и друг закон и колективен договор.

(2) Работникот на кој му престанал договорот за вработување на определено време поради истек на договорот и користи надоместок на плата за време на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, продолжува да го користи правото до истекот на отсуството на товар на органот надлежен за спроведување на задолжителното здравствено осигурување.

Неплатено родителско отсуство

Член 170-а

(1) По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето.

(2) Доколку за време на користење на правото од ставот (1) на овој член работничката забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство.

Право на мајката доилка

Член 171

Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до исполнета една година возраст на детето.

XIII ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ СЕ УШТЕ НЕ НАПОЛНИЛЕ 18 ГОДИНИ ВОЗРАСТ

Посебна заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст

Член 172

Работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита.

Забрана за вршење на работи

Член 173

(1) На работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности.

(2) Работите од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравство.

Работно време, одмор и пауза

Член 174

(1) Работното време на работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст не смее да биде подолго од осум часа дневно и 40 часа неделно.

(2) Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири и пол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку 30 минути.

(3) Работникот на возраст под 18 години има право на одмор од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.

Забрана за ноќна работа

Член 175

(1) Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(2) По исклучок може да се одреди работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не се на располагање. Во тој случај мора на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, да им биде обезбеден одмор во наредните три дена.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член работодавачот мора да обезбеди надзор од страна на полнолетен работник.

Зголемен годишен одмор

Член 176

Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.

XIV ЗАШТИТА НА ИНВАЛИДИ СО ПРАВО НА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЈА

Вработување, оспособување или преоспособување на инвалидите

Член 177

Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето во согласност со закон.

Права на инвалидите на трудот

Член 178

(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) На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место.

(3) 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, со право на плата согласно со колективен договор.

(4) Опасност од настапување на инвалидност во смисла на ставот (2) 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 заради спречување од настанување на инвалидност.

(5) Постојењето на опасноста од настанување на инвалидност со наод, оценка и мислење ја утврдува Комисијата за оценка на работната способност во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

XV ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ПОВОЗРАСНИ РАБОТНИЦИ

Член 179

Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита, согласно со овој и друг закон.

Ограничување на прекувремената и ноќната работа

Член 180

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 181

(1) Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши 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 осум 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 кршењето 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 осум 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.

(7) Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови

Член 182

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон.

Мирно решавање на колективните спорови по пат на арбитража

Член 183

(1) Со колективен договор може да се определи арбитража за решавање на колективни работни спорови.

(2) Со колективниот договор се одредува составот, постапката и други прашања значајни за работата на арбитражата.

(3) Ако работодавачот и работникот се согласат со арбитражно решавање на работниот спор, одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

(4) Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд.

XVIII 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.

Здружување на повисоки нивоа

Член 187

(1) Синдикатите, односно здруженијата на работодавачите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (синдикати и здруженија на работодавачи на повисоко ниво).

(2) Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво ги уживаат сите права и слободи загарантирани за синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(3) Синдикатите и здруженијата на работодавачите имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси.

Статут на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите

Член 188

(1) Синдикатот, здружението на работодавачите, односно синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, мора да имаат статут заснован и донесен на начелата на демократското застапување и демократско почитување на волјата на членовите.

(2) Со статутот се утврдуваат: целта на здружувањето во синдикатот, односно здружението на работодавачите, внатрешната организација на синдикатот, односно здружението, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, симболот, органите на синдикатот, односно здружението, начинот на избор и разрешување на тие органи, нивниот мандат, овластувањата на органите, постапката за зачленување и престанок на член-

ството, начинот на определување на членарината, начинот на донесување и измени на статутот, правилата и другите општи акти, начинот на стекнување, располагање, начинот, условите и органите кои одлучуваат за поделба на имотот на синдикатот, односно здружението на работодавачи во случај на престанок на дејствување и надзор над имотот и престанокот на работата на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(3) Статутот мора да содржи одредби за телата овластени за склучување на колективните договори.

(4) Називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите на повисоко ниво мора јасно да се разликува од називот на веќе регистрираните синдикати, здруженија на работодавачи, односно регистрирани синдикати, односно здруженија на повисоко ниво.

Правна способност на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите

Член 189

Синдикат на повисоко ниво, односно здружение на работодавачите на повисоко ниво стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Македонија, по претходен упис во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи.

Регистар на синдикатите и здруженијата на работодавачите

Член 190

(1) Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, се запишуваат во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(2) Во регистарот се запишува: денот на основањето, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, името на лицето овластено за застапување и престанокот на дејствување, престанокот на овластувањето на подружницата, односно другиот облик на внатрешното организирање во правниот промет.

Барање за упис во регистарот

Член 191

(1) Запишувањето во регистарот од членот 190 став (1) на овој закон се врши врз основа на барање на синдикат на повисоко ниво, односно на здружение на работодавачи на повисоко ниво.

(2) Со барањето за упис мора да се приложи: одлуката за основање, записникот од основачкото собрание, статутот, називот на основачот и членовите на извршното тело, името и презимето на лицето или лицата овластени за застапување и податоците за бројот на членовите на синдикатот врз основа на платена членарина.

Решение за барањето за упис во регистарот

Член 192

(1) По барањето за упис на синдикатот на повисоко ниво, односно здружението на работодавачите во регистарот се донесува решение, од кое еден примерок се доставува до Централниот регистар на Република Македонија.

(2) Решението од ставот (1) на овој член содржи: дата и упис и број под кој синдикатот, односно здружението на работодавачите е запишан во регистарот, назив на синдикатот, односно здружението на работодавачите седиште и име и презиме на лицето, односно лицата овластени за застапување.

Пријава на промени на податоците

Член 193

(1) Во регистарот мора да се пријави секоја промена на називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно подружницата или друг облик на внатрешно организирање, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, лицето овластено за застапување престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет.

(2) Лицето овластено за застапување на синдикатот, односно здружението на работодавачите е должно промените од ставот (1) на овој член да ги пријави на органот кој го води регистарот, во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промените.

Имот на синдикатот и здружението на работодавачите

Член 194

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите може да прибира уписнина и 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 здружението на работодавачите неопходен за одржување состаноци.

(3) Ако синдикатот, односно здружението престане да дејствува со имотот на синдикатот, односно здружението се постапува под условите и на начин пропишан со статутот на синдикатот, односно здружението.

Дејствување на синдикатот, односно здружението на работодавачите и забрана на надзор над другата страна

Член 195

Работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво.

Судска заштита на членските права

Член 196

Член на синдикатот, односно здружението на работодавачите може да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права утврдени со статутот или другите правила на синдикатот, односно здружението.

Судска заштита на правото на здружување

Член 197

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите 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, односно здружението и нивно здружение на повисоко ниво може да бара надомест на штета која ја претрпеле поради дејности од ставот (1) на овој член.

Забрана на нееднакво постапување поради синдикално членство или активности

Член 198

(1) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено:

1) договор за вработување со определен работник да се склучи под услови за тој да не стапи во синдикат, односно под услов да истапи од синдикатот и

2) да му се 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.

(2) 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 образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанок на договор за вработување.

(3) Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, не смеат да користат притисла против кој било синдикат.

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.

Заштита на синдикалните претставници

Член 200

(1) Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со овој закон.

(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.

(4) 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.

(5) Ако синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука.

(6) 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.

(7) 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.

Престанок на дејствување на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите

Член 201

Синдикатот, односно здружението на работодавачите престанува да дејствува ако така одлучи надлежното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите кое со статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствување на синдикатот, односно здружението.

Забрана на дејствување на синдикатот, односно здружението на работодавачите

Член 202

(1) Дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачите ќе се забрани со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на здружението на работодавачите, доколку неговата дејност е спротивна на Уставот и закон.

(2) Постапката за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се покренува на барање на органот овластен за регистрација или надлежен суд.

(3) Во образложението на пресудата за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачи мора да се назначат дејностите поради кои дејствувањето на синдикатот, односно здружението е забранета.

(4) Со пресудата со која се забранува дејствувањето на синдикатот, односно здружението судот мора да одлучи за имотот на синдикатот, односно здружението во согласност со статутот на синдикатот, односно здружението.

(5) Изреката на правосилната пресуда за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се објавува во "Службен весник на Република Македонија".

(6) Врз основа на правосилна пресуда, органот надлежен за водење на регистар, ги брише организациите од регистарот.

(7) Примерок од правосилна пресуда од ставот (5) на овој член се доставува и до Централниот регистар на Република Македонија.

XIX 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 работодавач 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.

Обврска за колективно договарање

Член 207

Лицата кои според овој закон можат да бидат страна на колективниот договор, се должни со добра волја да преговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои според овој закон можат да бидат предмет на колективниот договор.

Лица кои ги обврзува колективниот договор

Член 208

(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 здруженијата 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 здруженијата 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.

Облик на колективниот договор**Член 209**

Колективниот договор задолжително се склучува во писмена форма.

Учесници во склучувањето на колективен договор**Член 210**

(1) Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат.

(2) Кога е поднесено барање за утврдување на репрезентативност, а не се исполнети условите за репрезентативност од членовите 212 ставови (1) точка 2, (2), (3) и (4) и 213 ставови (1) точка 2, (2) и (3) од овој закон во поглед на процентот на членовите до исполнување на условите за процентот на членовите и утврдување на репрезентативноста, колективен договор склучуваат работодавачот или здружението на работодавачи и синдикатот кој има најголем број членови, врз основа на списокот доставен со барањето за утврдување на репрезентативност.

(3) Колективен договор согласно со ставот (2) на овој член се склучува по добивањето на известување од Министерството за труд и социјална политика до синдикатот, односно работодавачите кои доставуваат барање за утврдување на репрезентативност за синдикатот, односно работодавачите кои имаат најголем број членови.

(4) Учесниците во склучувањето на колективниот договор се должни да преговараат.

(5) Ако во текот на преговорите од ставот (2) на овој член не е постигната согласност за склучување на колективен договор, учесниците можат да образуваат арбитража за решавање на спорните прашања.

Репрезентативност на синдикатот и на здружението на работодавачи**Член 211**

(1) Репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија, односно на здружение на работодавачи за територијата на Република Македонија се определува заради учество во трипартитни тела за социјално партнерство и трипартитни делегации на социјалните партнери.

(2) Репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор се определува заради учество во колективно договарање на ниво на јавен сектор.

(3) Репрезентативност на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството, се определува заради учество во колективно договарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството.

(4) Репрезентативност на синдикат, односно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел се определува заради учество во колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел.

(5) Репрезентативност на синдикат на ниво на работодавач 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 Македонија е синдикат кој ги исполнува следниве услови:

1) да е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;

2) во него да членуваат најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Република Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот;

3) да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;

4) да дејствува на национално ниво и да имаат регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во Република 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 гранка, односно оддел.

(2) Репрезентативен синдикат на ниво на јавен сектор е синдикатот кој е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина.

(3) Репрезентативен синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е синдикатот кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20 % од бројот на вработени во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат членарина.

(4) Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во гранката, односно одделот и кои плаќаат членарина.

(5) Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

Услови за определување на репрезентативност на работодавачите**Член 213**

(1) Репрезентативно здружение на работодавачите за територијата на Република Македонија е здружение кое ги исполнува следниве услови:

1) да е запишано во регистарот на здруженија на работодавачи кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;

2) во здружението да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во Република Македонија или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во Република Македонија;

3) членки на здружението да бидат работодавачи од најмалку три гранки, односно оддели;

4) да има свои членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;

5) да склучило или пристапило на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел и

6) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи.

(2) Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во приватниот сектор.

(3) Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во гранката, односно одделот или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во гранката, односно одделот.

Орган надлежен за утврдување на репрезентативноста

Член 213-а

Репрезентативноста на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на Република Македонија, на ниво на јавен сектор, на ниво на приватен сектор од областа на стопанството и на ниво на гранка, односно оддел согласно со Националната класификација на дејности, ја утврдува министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог од Комисија за утврдување на репрезентативноста (во натамошниот текст: Комисијата), во согласност со овој закон.

Состав и начин на работа на Комисијата

Член 213-б

(1) Комисијата е составена од девет члена од кои по еден претставник на Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Министерството за економија, три претставника именуваат репрезентативните здруженија на работодавачи и три претставника репрезентативните синдикати, членови на Економско-социјалниот совет.

(2) Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи на национално ниво можат да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата.

(3) Претставниците на министерствата од ставот (1) на овој член ги определува Владата на Република Македонија, на предлог на министерот надлежен за работите од областа на трудот.

(4) Административно-стручните работи за работа на Комисијата ги врши Министерството за труд и социјална политика.

(5) Начинот на работа на Комисијата се определува со Деловник за работа на Комисијата.

Барање за утврдување на репрезентативност

Член 213-в

(1) Барање за утврдување на репрезентативност до Комисијата доставува синдикат, односно здружение на работодавачи на повисоко ниво.

(2) Со барањето се поднесуваат и докази за исполнување на условите за репрезентативност, и тоа:

1) решение од уписот во регистарот на синдикати, односно решение од уписот во регистарот на здруженија на работодавачите;

2) список на членовите на синдикатот кои плаќаат членарина заверен од страна на овластен претставник на синдикатот и работодавачот, односно доказ за членство на работодавачите во здружението на работодавачите;

3) список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им пристапил синдикатот, односно здружението на работодавачи;

4) список на синдикати - членки на синдикатот по гранки, односно оддели, односно список на работодавачи членки по гранки, односно оддели и

5) список на локалните синдикати - членки, односно работодавачи по општини со седиште и адреса.

(3) Укинат со Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У.бр.62/2013 („Службен весник на Република Македонија" бр.106/2014).

(4) Работодавачот е должен, на барање на синдикатот да издаде потврда со списокот на членовите на синдикатот кои се вработени кај него и плаќаат членарина.

Постапка по барањето

Член 213-г

(1) Комисијата утврдува дали барањето и поднесените докази се во согласност со овој закон.

(2) Министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение за репрезентативност.

(3) На решението за репрезентативност од ставот (2) на овој член може да се поднесе жалба 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.

Преиспитување на репрезентативноста

Член 213-д

(1) Репрезентативноста се определува за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението.

(2) Синдикат и здружение на работодавачи можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решението за утврдување на репрезентативност.

(3) Барањето за преиспитување на репрезентативноста кое се поднесува до Комисијата содржи име на синдикатот или здружението на работодавачи, нивото на основање, бројот на решението за регистрација, причините за барање за преиспитување на репрезентативноста и наведување на докази по истото.

(4) Комисијата поведува постапка за утврдување на репрезентативноста, согласно со членот 213-г од овој закон.

Објавување на решение

Член 213-ѓ

Решението за репрезентативноста се објавува во "Службен весник на Република Македонија".

Спогодба за здружување заради учество во склучување на колективен договор

Член 214

Ако ни еден од синдикатите, односно здружението на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, во смисла на овој закон, синдикатите, односно здружението на работодавачите, можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор.

Надлежност за решавање на споровите за репрезентативност на синдикатот, односно на здружението на работодавачите

Член 215

Во случај на спор за репрезентативноста на синдикатот, односно на здружението на работодавачите, одлучува надлежниот суд во согласност со закон, во рок од осум дена.

Страни за склучување на општ колективен договор

Член 216

(1) Општиот колективен договор за приватниот сектор го склучуваат репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за приватниот сектор од областа на стопанството.

(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 Македонија.

Страни за склучување на посебен колективен договор за гранка, односно оддел

Член 217

Посебниот колективен договор за гранката, односно одделот го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно оддел.

Страни за склучување на посебен колективен договор за јавни претпријатија и јавни установи

Член 218

(1) Посебниот колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи го склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат.

(2) Посебниот колективен договор за лицата кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата (самостојни уметници) го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите.

Страни за склучување на поединечен колективен договор

Член 219

(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 образува 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 и јавни установи

Член 220

Поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи склучуваат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Одбор за преговори

Член 221

Ако во склучувањето на колективен договор за територијата на Републиката, односно на ниво на гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности чествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните синдикати, односно репрезентативните здруженија на работодавачи.

Овластување за склучување на колективен договор

Член 222

Претставниците на синдикатите и на здруженијата на работодавачите кои учествуваат во преговорите за склучување на колективен договор и кои склучуваат колективен договор, мора да имаат овластување од своите органи.

Должност за исполнување на обврските од колективниот договор

Член 223

(1) Странките на колективниот договор и лицата на кои тој се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.

(2) Поради повреда на обврските од колективниот договор, оштетената страна или лице на кое тој се применува може да бара надомест за претрпената штета.

Назнака на лицата, односно подрачјето на примена

Член 224

Во колективниот договор задолжително се назначуваат лицата и подрачјето на кои тој се применува.

Полномошно за преговарање и склучување на колективен договор

Член 225

(1) Лицата кои ги застапуваат страните на колективниот договор, мора да имаат полномошно за колективно преговарање и склучување на колективен договор.

(2) Ако страна на колективниот договор е правно лице, полномошното од ставот (1) на овој член мора да биде издадено во согласност со статутот на правното лице.

Време на склучување на колективниот договор

Член 226

Колективен договор може да се склучи на определено време за период од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот.

Престанок на важење на колективен договор

Член 227

(1) Колективен договор склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен.

(2) Важењето на колективниот договор може да престане и со спогодба на сите учесници или со откажување, на начинот утврден со колективниот договор.

Продолжување на важење на колективниот договор

Член 228

(1) Кога важењето на колективниот договор се продолжува со спогодбата на страните на договорот, спогодба се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

(2) Ако со колективниот договор поинаку не е определено, по истекот на рокот на кој е склучен колективниот договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Отказ на колективниот договор

Член 229

(1) Колективниот договор мора да содржи одредби за отказниот рок и постапката за откажување, изменување и дополнување на колективниот договор.

(2) Колективен договор склучен на определено време може да се откаже само ако е предвидена можност за откажување на договорот.

(3) Отказот на договорот мора да се достави до другите страни на договорот.

(4) Во случај на отказ колективниот договор се применува најдолго шест месеца од денот на поднесувањето на отказот, ако со закон 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.

(5) По истекот на рокот од ставот (4) на овој член, колективниот договор престанува да важи ако договорните страни поинаку не се договорот.

Влијание на статусните измени на примената на колективниот договор

Член 230

При статусна измена на работодавачот, на работниците се до склучувањето на нов колективен договор, а најдолго една година, продолжува да се применува колективниот договор кој на нив се применувал во времето на статусната измена.

Доставување и регистрација на колективните договори

Член 231

(1) Секој општ и грански колективен договор и секоја измена (изменување, дополнување, откажување или пристапување) на колективниот договор пред нивното објавување мора да се достави за 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 склучување на 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) Министерот надлежен за работите од областа на трудот, ја пропишува 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.

Објавување на колективните договори

Член 232

(1) Колективните договори мора јавно да се објават.
(2) Општите и гранските колективни договори и нивните измени и дополнувања се објавуваат во "Службен весник на Република Македонија".

(3) Поединечниот колективен договор се објавува на начинот утврден со договорот.

Пристапување кон колективен договор

Член 233

(1) На колективниот договор можат дополнително да му пристапат лица кои според одредбите на овој закон можат да бидат страна на колективниот договор.

(2) Изјавата за пристапување кон колективниот договор мора да се достави до сите страни кои го склучиле колективниот договор и до лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор.

(3) Лицата 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 234

Страна на колективен договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.

Решавање на колективните работни спорови

Член 235

(1) Ако настане спор во постапката на склучување, изменување и дополнување на колективен договор, спорот се решава по мирен пат.

(2) Страните во спорот можат решавањето на колективниот работен спор спогодбено да го доверат на арбитража.

XX ШТРАЈК

Права и обврски за времето на штрајк

Член 236

(1) Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведаат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон.

(2) Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кај кого тој штрајк се организира.

(3) Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

(4) 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.

(5) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот и денот и времето на почетокот на штрајкот.

(6) 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, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Отстранување од процесот на работа

Член 237

(1) Работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа само во одговор на веќе започнат штрајк.

(2) Бројот на работници отстранети од работа не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот.

(3) Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот.

(4) За работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

Правила за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк

Член 238

(1) На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвува и донесува правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.

(2) Правилата од ставот (1) на овој член содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).

(3) Со определување на работите од ставот (1) на овој член не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

(4) Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определувањето на работите од ставот (1) на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Последици од организирањето и учеството во штрајк

Член 239

(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 работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување.

(4) Работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот.

Придонеси од плата

Член 240

На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Надоместок на нето плата за време на штрајк од организаторот на штрајкот

Член 241

Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на нето плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

Судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета

Член 242

(1) Работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на закон.

(2) Работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон.

Судска забрана за незаконско отстранување од работа и надомест на штета

Член 243

(1) Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани отстранување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон.

(2) Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради отстранувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со закон.

Судска надлежност за забрана на штрајк и отстранување од работа

Член 244

(1) Одлука за забрана 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) Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

Штрајк во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа и јавните служби

Член 245

Штрајкот во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа, јавните претпријатија и јавните установи се уредува со посебен закон.

XXI ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ

Овластувања на Економско-социјалниот совет

Член 246

(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 Македонија (во натамошниот текст: Владата), синдикатите и здруженијата на работодавачите, 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 склучување-то и примената на колективните договори;

5) им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија 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 Македонија и репрезентативните здруженија на работодавачи на територијата на Република 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.

Состав на Економско-социјалниот совет

Член 247

(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 248

(1) Во согласност со договорот за вработување работодавачот 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.

Договор за вработување за вршење на работи во странство

Член 249

(1) Ако работникот склучува договор за вработување за вршење на работа во странство и за тоа време за правата и обврските од деловниот однос се применуваат, исто така, и странските прописи според меѓународното приватно право, договорот за вработување покрај обврзувачките норми според овој закон мора да содржи и одредби за:

- 1) траењето на работата во странство;
- 2) празниците и слободните работни денови;
- 3) минималниот годишен одмор;
- 4) висина на платата и валутата, во којашто таа се исплаќа;

5) другите примања во пари, на кои работникот има право за време на работата во странство и

6) условите за враќање во татковината.

(2) Наместо одредбите од ставот (1) точки 4 и 5 на овој член, договорот за вработување може да се повикува на друг закон, друг пропис или на колективен договор којшто го уредува тоа прашање.

Испраќање на работници во рамки на давање услуги

Член 249-а

(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 во територијата на Република Македонија се утврдени со овој закон, посебни правила или релевантен колективен договор со кој се регулира:

1) траењето на работното време и периодите за одмор;

2) минималната плата, минималните побарувања на плата и стапка на прекувремена заработувачка;

3) здравје и безбедност при работа;

4) условите за работа на жените, младите лица и работничките кои се грижат за дете помало од три години и

5) еднаков третман на мажите и на жените и забрана на дискриминација.

(2) Додатоците поврзани со работното место се сметаат за дел од минималната плата, освен ако не се плаќа надоместок за трошоците што реално произлегуваат од работното место, како што се патните трошоци, трошоците за сместување и исхрана.

(3) Кога се работи за првично склопување и/или почетно инсталирање на стока, а тоа претставува интегрален дел од некој договор за снабдување со стока и е неопходно да се употреби стоката со која се снабдува и кога тоа го извршуваат квалификувани и/или стручни работници на претпријатието кое снабдува. Точките 1 и 2 од став (1) на овој член не се применуваат, доколку работникот се испраќа на не повеќе 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 проценка 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 РАБОТА НА ДЕЦА ПОМЛАДИ ОД 15 ГОДИНИ, УЧЕНИЦИ И СТУДЕНТИ

Член 250

(1) Кај работодавачот може учениците кои наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма.

(2) Во случаите од став (1) на овој член соодветно се применуваат одредбите на овој закон за работното време, одморите и паузите, за посебната заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, како и за одговорноста за надомест на штета.

Чираци

Член 251

За чиракот за време на професионалното оспособување кај работодавачот се применуваат одредбите на овој и на друг закон со кои се уредува посебна заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, распоредувањето на работното време, одморот за време на работното време, неделниот одмор, за платениот одмор, отсутност од работа поради празнување, отсутност од работа поради неспособност за работа поради болест, отсутност од работа поради вршење на функција или обврски според посебни закони и одговорност за надомест на штета.

Посебни договори

Член 252

(1) Работодавачот може со определено лице да склучи договор поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет

самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа.

(2) Договорот од ставот (1) на овој член може да се склучи и за културно-уметнички работи со лице кое врши културно-уметничка дејност.

(3) Надоместоците за извршената работа од договорите согласно ставовите (1) и (2) на овој член подлежат на плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување согласно со закон.

(главата XXIV РАБОТНА КНИШКА и членовите 253, 254 и 255 се избришани)

XXV ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Надзор од страна на инспекцијата на трудот

Член 256

(1) Надзор над примената на овој закон, прописите за вработувањето и другите прописи од областа на трудот, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос и други договори со кој е определен надоместок за извршената работа во износ повисок од износот на минималната плата утврдена со закон 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 257

(1) Во спроведувањето на надзорот инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со закон и врз основа на закон донесените прописи.

(2) Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор.

Укажување за отстранување на повреди на закон и други прописи

Член 258

(1) Ако инспекторот на трудот утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

(2) За постапувањето по донесеното решение, работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот.

Член 258-а

(1) Доколку при вршењето на инспекцискиот надзор инспекторот за труд утврди дека е сторена неправилност од членовите 19, 23, 24, 50, 70, 71, 182, 183, 195, 213-в и 252 на овој закон, е должен да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со истовремено врачување на покана за спроведување на едукација на лицето или работодавачот каде што е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор.

(2) Формата и содржината на поканата за едукација, како и начинот на спроведување на едукацијата ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

(3) Едукацијата ја организира и спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од осум дена од денот на спроведувањето на инспекцискиот надзор.

(4) Едукацијата може да се спроведе за повеќе утврдени исти или истородни неправилности за еден или за повеќе работодавачи.

(5) Доколку во закажаниот термин лицето или работодавачот на кој се спроведува едукацијата не се јави на едукацијата ќе се смета дека едукацијата е спроведена.

(6) Доколку лицето или работодавачот над кој се спроведува едукација се јави на закажаната едукација и истата ја заврши ќе се смета дека е едуциран по однос на утврдената неправилност.

(7) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој член, донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор.

(8) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека не се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој член, поднесува барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија.

(9) Државниот инспекторат за труд којшто го извршил инспекцискиот надзор, води евиденција за спроведената едукација на начин пропишан од министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Член 258-б

Министерството за труд и социјална политика - Државниот инспекторат за труд за извршените контроли изготвува квартални извештаи и ги објавува на веб-страниците на Министерството за труд и социјална политика и на Државниот инспекторат за труд, на унифициран квартален преглед.

Забрана за вршење на работи на работодавачот

Член 259

(1) Ако инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавач до две лица со кои не е заснован работен однос, согласно закон и лицата не се пријавени во задолжително социјално осигурување и во случаите од членот 48 став (6) од овој закон, на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот ќе му издаде покана за плаќање глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност за секое затечено лице и со решение ќе му нареди на одговорното лице кај работодавачот, во рок од осум дена да заснова работен однос со затечените лица на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени.

(2) Ако одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот ја одбие поканата за плаќање глоба од ставот (1) на овој член или не ја плати глобата во предвидениот рок и не заснова работен однос со затечените лица без јавен оглас од ставот (1) на овој член, инспекторот на трудот ќе донесе решение за забрана за работа во работната просторија, односно работниот простор на работодавачот, во траење од 15 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(3) Ако инспекторот на трудот затече на работа кај работодавачот повеќе од две лица со кои не е заснован работен однос и лицето не е пријавено во задолжително социјално осигурување, ќе донесе решение за забрана за работа во работната просторија, односно работниот простор на работодавачот во траење од 30 дена, со решение ќе му нареди на одговорното лице кај работодавачот, во рок од осум дена да заснова работен однос со затечените лица на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(4) Ако работодавачот го повтори прекршокот од ставот (1) на овој член, во рок од една година, инспекторот на труд со решение ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор во траење од 30 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(5) Покана за плаќање на глоба од став (1), решение од ставовите (1), (2), (3) и (4) на овој член и барање за поведување на прекршочна постапка од ставовите (2), (3) и (4) на овој член ќе издадат, ќе донесат, односно ќе поднесат согласно закон и пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, секој во однос на одредбите од овој закон за прашањата за кои тие се надлежни согласно закон.

(6) За време на забраната за работа на работодавачот од ставовите (2), (3), (4) и (5) на овој член, работодавачот е должен на работниците да им исплатува надомест на плата најмалку 70% од исплатената плата на работникот во претходниот месец и придонеси од плата и за време на забраната не смее да го намали бројот на вработените.

(7) Забраната за работа од ставот (2) на овој член може да се замени со паричен надомест во висина од 5.000 евра во денарска противвредност, а забраната за работа од ставот (3) на овој член може да се замени со паричен надомест во висина од 8.000 евра во денарска противвредност, доколку одговорното лице во правното лице или од него овластено лице достави доказ за уплатената сума за замена за забрана за работа до овластениот инспектор согласно овој закон.

Член 259-а

(1) Органите на државната управа надлежни за работите на инспекциски надзор се должни да соработуваат и разменуваат податоци за забрана за вршење на работи на работодавачот.

(2) Инспекцискиот совет ги координира работите на инспекциските служби за постапување по одредбите од член 259 од овој закон.

Овластување на институцијата за јавни приходи

Член 260

(1) Институцијата надлежна за работите на јавните приходи е должна да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно најниска плата за претходниот месец.

(2) Известувањето од ставот (1) на овој член се доставува до инспекторот на трудот според седиштето на работодавачот.

Покренување на прекршочна постапка**Член 261**

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 261-а

Пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, ако констатираат дека работодавачот постапил спротивно на член 13 ставовите (1), (2), (3) и (7) од овој закон ќе поднесат барање за поведување на прекршочна постапка.

Одлагање на извршување на одлука**Член 262**

(1) Ако инспекторот на трудот утврди дека со конечна одлука на работодавачот е повредено право на работникот, на барање на работникот, со решение ќе го одложи извршувањето на таа одлука, ако работникот завел работен спор до донесувањето на правосилна одлука на судот.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, барањето до инспекторот на трудот може да го достави во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд.

(3) Против конечното решение на инспекцијата на трудот од ставот (1) на овој член не може да се покрене управен спор.

Право на жалба**Член 263**

(1) Против решението на овластениот инспектор надлежен за вршење на инспекциски надзор над примената на одредбите на овој закон, донесено врз основ на членовите 258, 259 и 262 на овој закон може да се изјави жалба до Државната Комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(2) Жалбата против решението од членот 259 не го одложува извршувањето на решението.

XXVI ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ**Член 264**

(1) Глоба во износ од 6.000 до 7.000 евра, во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) 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 13 ставови (1),(2),(3) и (7));

2) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 42);

3) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 ставови (1) и (2) и 44 ставови (1), (2), (3) и (4)) и

4) го оневозможува или ќе се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот (членови 256 став (1) и 257 став (1)).

(2) Глоба во износ од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.

(3) Глоба во износ од 4.000 до 5.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

Член 264-а

(1) Глоба во износ од 2.000 до 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач ако не го продолжи договорот за вработување согласно член 104 ставови (2) и (4).

(2) Глоба во износ од 6.000 до 7.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач доколку по истекот на рок од седум дена од денот на утврдувањето на неправилност од член 104 став (4) не го продолжи договорот за вработување.

Член 265

(1) Глоба во износ од 2.000 до 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) договорот за вработување не се чува во работните простории во седиштето на работодавачот и не му е врачан примерок од договорот за вработување на работникот (член 15 ставови (2) и (3));

2) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 18);

3) склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на членот 18 од овој закон или ако склучи договор за вработување спротивно на овој закон (член 19 ставови (1), (2) и (3));

4) склучи договор за вработување со странец кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20);

4-а) објави јавен оглас и слободно работно место спротивно на овој закон (членови 22, 23 и 24);

4-б) при склучување на договор за вработување постапи спротивно на член 25 од овој закон;

5) работодавачот направи измени на договор за вработување спротивно на овој закон (член 28-а ставови (2), (3) и (4));

6) не го запознае работникот со мерките за безбедност и здравје при работа и не го обучи за нивната примена, согласно прописите за безбедност и здравје при работа (член 32);

7) на работникот кој работи со неполно работно време му наложи да работи преку договореното работно време (членови 48 и 60);

8) не обезбеди заштита на правата во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво (членови 68-а, 68-б, 68-в, 68-г и 68-д);

9) не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членови 94-а и 95 од овој закон;

9-а) го откаже договорот за вработување спротивно на членот 101 од овој закон;

10) не исплатил плата, и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114);

11) 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 и не го известил инспекторот за воведување на прекувремена работа (членови 116, 117, 119 и 120);

12) не ги почитува прописите за прераспределбата и распоредот на работното време (членови 124 и 125);

13) ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 131 од овој закон, односно не го извести инспекторот за воведување на ноќна работа;

14) 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 (членови од 132 до 156);

15) на работничка, татко и посвоител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита во согласност со овој закон (членови од 160 до 171);

16) на работници кои се уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 172 до 176);

17) на инвалидите и повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 177 до 180);

18) вршењето на работа во странство го организира спротивно на овој закон (членови 248 и 249);

19) организира работа на деца, ученици и студенти спротивно на овој закон (член 250);

20) не исплаќа придонеси од задолжително социјално осигурување (член 252 став (2)) и

21) не постапи по решението на инспекторот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налог на инспекторот за труд за забрана на работа (членови од 256 до 263).

(2) Глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.

(3) Глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

Член 265-а

(1) Глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барања од страна на работодавачот (член 19);

2) на инспекторот за труд не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (член 50);

3) работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот (член 195);

4) не издаде потврда со список или издаде потврда со список со нецелосни податоци за работниците членови на синдикатот кои плаќаат членарина (член 213-в);

5) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (член 239);

6) откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, согласно со закон и не биде врачен (членови 70 и 71);

7) тогаш кога е должен а не учествува во постапка за мирно решавање на работните спорови (членови 182 и 183) и

8) склучи договор спротивно на членот 252 од овој закон.

(2) Глоба во износ од 300 до 500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно одговорно лице кај работодавачот.

(3) Глоба во износ од 600 до 800 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

Член 266

(1) Глоба во износ од 1.000 до 1.200 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на синдикатот, односно здружението на синдикатите и работодавачите, ако:

1) синдикатот, односно здруженијата 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 193);

2) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, колективниот договор не го објават на пропишаниот начин (член 232);

3) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, тогаш кога за тоа се должни, одбијат да учествуваат во постапката за мирне предвидена со овој закон (членови 182 и 183);

4) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите не најават штрајк (член 236 став (2));

5) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирне, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спот (член 236 став (3)) и

6) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите во писмото за најавување на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (член 236 став (5)).

(2) Надлежен орган за изрекување на прекршочните санкции по ставот (1) од овој член е надлежниот суд.

Прекршочен орган

266-а

(1) За прекршоците утврдени во членовите 264, 264-а, 265 и 265-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 264 став (1) точка 1), став (2) и став (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 во овој или друг закон и изрекува прекршочни санкции утврдени во овој закон или друг закон.

(5) Против одлуката за прекршок што ја донел Прекршочниот орган може да се поднесе тужба за воведување управен спор.

Формирање и работа на Прекршочна комисија**Член 266-б**

(1) Прекршочна комисија 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 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 време траење 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 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 интереси 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, Закон за прекршоците 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.

Порамнување**Член 266-в**

(1) Инспекторот од член 261 на овој закон за прекршоците од членовите 264, 264-а, 265 и 265-а од овој закон, а инспекторот од член 261-а од овој закон, за прекршокот утврден во член 264 став (1) точка 1), став (2) и став (3) од овој закон, пред да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка должен е на сторителот на прекршокот да му предложи постапка за порамнување согласно овој закон, друг закон и Законот за прекршоци.

(2) Кога сторителот на прекршокот е согласен за поведување на постапка за порамнување, инспекторот од членовите 261 и 261 –а од овој закон составува записник во кој се забележуваат битните елементи на

прекршокот, времето, местото и начинот на сторување на прекршокот, описот на дејствието на прекршокот, лицата затекнати на самото место и издавањето на платен налог за плаќање на изречената глоба.

(3) Записникот и платниот налог ги потпишуваат инспекторот од членовите 261 и 261 –а од овој закон и сторителот на прекршокот. Со потписот на приемот на платниот налог се смета дека сторителот се согласува да ја плати глобата, во рок од осум дена од денот на приемот на платниот налог, на сметка на органот назначен во платниот налог.

(4) Кога како сторител на прекршок се јавува правно лице, записникот и платниот налог го потпишува одговорното лице, односно лицето кое се нашло на лице место при инспекцискиот надзор или друго службено или одговорно лице кое изјавило дека има право да го потпише записникот и да го прими платниот налог.

(5) Сторителот кој ќе ја плати глобата во рокот од ставот (3) на овој член, ќе плати само половина од изречената глоба.

(6) Ако сторителот не ја плати глобата во рокот од ставот (3) на овој член, инспекторот од членовите 261 и 261 –а од овој закон ќе поднесе барање за поведување прекршочна постапка до прекршочниот орган.

Насловот пред членот 266-г и членот 266-г се избришани.

XXVII ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**Примена на одредбите на овој закон на започнатите постапки за заштита на права****Член 267**

(член 267 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Постапките за остварување и заштита на правата започнати пред денот на влегувањето во сила на овој закон, ќе се довршат според одредбите на законот кој важел во време на започнување на постапката освен ако одредбите од овој закон не се поповолни за работникот.

Донесување на подзаконските акти**Член 268**

(член 268 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

(1) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ќе ги донесе подзаконските прописи за спроведување на овој закон во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) До денот на влегувањето во сила на подзаконските прописи од ставот (1) на овој член ќе се применуваат постојните прописи.

Усогласување на прописите**Член 269**

(член 269 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

(1) Постојните колективни договори и акти на работодавачот ќе се усогласат со овој закон најдоцна во рокот од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори кои нема да се усогласат во рокот определен во ставот (1) на овој член престануваат да важат.

(3) До склучувањето на колективните договори и донесувањето на акти на работодавачот согласно со овој закон, непосредно се применуваат одредбите на овој закон.

(4) Постојните договори за работа склучени до влегувањето во сила на овој закон се сметаат за договори за вработување.

Рок за електронско евидентирање на работното време

Член 270

(член 270 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Обврската на работодавачот за електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа од членот 116 став (7) на овој закон, започнува да важи од 1 јануари 2006 година.

Престанување на важност на законите

Член 271

(член 271 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Со денот на влегувањето во сила на овој закон престанува да важи Законот за работните односи (“Службен весник на Република Македонија” број 80/93, 14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001, 25/2003 и 40/2003) и исправките на Законот објавени во “Службен весник на Република Македонија” број 3/94, 59/97 и 34/2000 и Законот за штрајк (“Службен лист на СФРЈ” број 23/91).

Член 272

(член 272 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Постојните младински задруги ќе се трансформираат и ќе го усогласат своето работење во согласност со закон до 31 декември 2005 година.

Член 273

(член 30 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 106/08)

Работодавачот е должен во рок од два месеца од влегувањето во сила на овој закон на работникот да му ја врати работничката книшка.

Член 274

(член 31 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 106/08)

Рокот од членот 46 се смета кај договори склучени по влегувањето во сила на овој закон.

Член 275

(член 45 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Синдикатите и здруженијата на работодавачи на повисоко ниво регистрирани пред денот на влегување во сила на овој закон се должни да се пререгистрираат во министерството надлежно за работите од областа на трудот, во согласност со овој закон, во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 276

(член 46 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

(1) Комисијата се формира во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Барање за утврдување на репрезентативност, согласно овој закон, синдикатите и здруженијата на работодавачи доставуваат во рок од 30 дена од денот на формирањето на Комисијата.

Член 277

(член 47 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

(1) Општите колективни договори се усогласуваат со одредбите од овој закон во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори на ниво на гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и колективните договори на ниво на работодавач се усогласуваат во рок од шест месеци од потпишувањето на општите колективни договори.

Член 278

(член 48 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Одредбите од колективните договори кои нема да се усогласат во рокот од член 47 од овој закон престануваат да важат.

Член 279

(член 49 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Во целиот текст на Законот за работните односи по зборот „гранка“, односно „гранки“ во било кој род и број се додаваат зборовите: „односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности“.

Член 280

(член 44 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 124/10)

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 281

(член 12 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 113/14)

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 282

(член 14 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 113/14)

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а одредбите од членовите 7 и 8 од овој закон ќе започнат да се применуваат од 1 јануари 2015 година.

Член 283

(член 13 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 33/15)

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија”, а одредбите од член 5 од овој закон кои ќе отпочнат да се применуваат од 15 март 2015 година.

ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**2496.**

Врз основа на член 91, став (2) од Законот за користење и располагање со стварите на државните органи („Службен весник на Република Македонија“, бр. 8/2005, 150/2007, 35/2011 166/2012, 137/2013, 188/2013, 27/2014, 180/2014 и 52/2015) , Владата на Република Македонија, на седницата, одржана на 22.4.2015 година, донесе

О Д Л У К А**ЗА ЗАПИШУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА СОПСТВЕНОСТ НА НЕДВИЖНИ СТВАРИ ВО КОРИСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО ЈАВНАТА КНИГА ЗА ЗАПИШУВАЊЕ НА ПРАВАТА НА НЕДВИЖНОСТИТЕ**

Член 1

Се запишува правото на сопственост на недвижни ствари-објекти, кои се наоѓаат на КП бр.1225, КО Катланово, место викано „Село“ и тоа:

- Зграда /објект 1, намена на зграда и друг објект В2-7, влез 1, приземје, бр.1, намена посебен/заеднички дел од зграда ДПД, внатрешна површина од 542 м²;
 - Зграда /објект 1, намена на зграда и друг објект В2-7, влез 1, приземје,бр.1, намена посебен/заеднички дел од зграда ПП, внатрешна површина од 43 м²;
 - Зграда /објект 1, намена на зграда и друг објект В2-7, влез 1, подрум, бр.1, намена посебен/заеднички дел од зграда П, внатрешна површина од 77 м² и
 - Зграда /објект 1, намена на зграда и друг објект В2-7, влез 2, подрум, бр.1, намена посебен/заеднички дел од зграда П, внатрешна површина од 89 м²,
- во корист на Република Македонија, во Јавната книга за запишување на правата на недвижностите.

Член 2

Оваа одлука влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 42-3622/1
22 април 2015 година
Скопје

Заменик на претседателот
на Владата на Република
Македонија,
м-р **Владимир Пешевски**, с.р.

2497.

Врз основа на член 20 став 3 од Законот за користење и располагање со стварите на државните органи („Службен весник на Република Македонија“ бр.8/05, 150/07, 35/11, 166/12, 197/13, 188/13, 27/14, 180/14 и 52/15), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 5.5.2015 година, донесе

О Д Л У К А**ЗА ПРЕСТАНОК И ЗА ДАВАЊЕ НА ТРАЈНО КОРИСТЕЊЕ НА НЕДВИЖНИ СТВАРИ НА СЛУЖБАТА ЗА ОПШТИ И ЗАЕДНИЧКИ РАБОТИ НА ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Член 1

Со оваа одлука на досегашниот корисник Министерството за економија, му престанува користењето на недвижните ствари и тоа:

- зграда 1, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДП, со површина од 138м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 1, намена на зграда В3-3, влез 1, кат К-1, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДП, со површина од 161м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 1, намена на зграда В3-3, влез 1, кат К-1, намена на посебен/заеднички дел од зграда ПП, со површина од 9м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПО-1, намена на посебен/заеднички дел од зграда П, со површина од 37м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДП, со површина од 168м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ХС, со површина од 5м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 1, кат К-1, намена на посебен/заеднички дел од зграда А, со површина од 82м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 1, кат К-1, намена на посебен/заеднички дел од зграда ХС, со површина од 5м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 1, кат К-1, намена на посебен/заеднички дел од зграда ПП, со површина од 175 м², евидентирана во Имотен лист бр.12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДПД, со површина од 60м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 1, кат К1, намена на посебен/заеднички дел од зграда ПП, со површина од 2м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 1, кат К1, намена на посебен/заеднички дел од зграда А, со површина од 92м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 4, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДП, со површина од 105м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;
- зграда 4, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ПП, со површина од 24м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;

- зграда 15, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К2, намена на посебен/заеднички дел од зграда А, со површина од 92м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;

- зграда 15, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К2, намена на посебен/заеднички дел од зграда ХС, со површина од 4м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;

- зграда 15, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К2, намена на посебен/заеднички дел од зграда ПП, со површина од 20м², евидентирана во Имотен лист бр. 12299, КП бр. 2789/2, КО Нерези;

- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДПД, со површина од 96м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 2, кат К-1, намена на посебен/заеднички дел од зграда А, со површина од 104 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 2, кат К-2, намена на посебен/заеднички дел од зграда ПП, со површина од 20 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К-2, намена на посебен/заеднички дел од зграда А, со површина од 100 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 2, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К-2, намена на посебен/заеднички дел од зграда ПП, со површина од 17 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДПД, со површина од 110м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К1, намена на посебен/заеднички дел од зграда А, со површина од 112 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К1, намена на посебен/заеднички дел од зграда ХС, со површина од 3 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К2, намена на посебен/заеднички дел од зграда А, со површина од 112 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 3, намена на зграда В3-3, влез 3, кат К2, намена на посебен/заеднички дел од зграда ХС, со површина од 3 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12347, КП бр. 2765/2, КО Нерези;

- зграда 1, намена на зграда А5-4, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда П, со површина од 67м², евидентирана во Имотен лист бр. 12348, КП бр. 2764/2, КО Нерези;

- зграда 2, намена на зграда А5-4, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда П, со површина од 24 м², евидентирана во Имотен лист бр. 12348, КП бр. 2764/2, КО Нерези;

- зграда 3, намена на зграда А5-4, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда П, со површина од 26м², евидентирана во Имотен лист бр. 12348, КП бр. 2764/2, КО Нерези; и

- зграда 1, намена на зграда Д3-5, влез 1, кат ПР, намена на посебен/заеднички дел од зграда ДПД, со волумен од 52 м³, евидентирана во Имотен лист бр. 12349, КП бр. 2773/3, КО Нерези.

Член 2

Недвижните ствари од член 1 на оваа одлука се даваат на трајно користење без надомест на Службата за општи и заеднички работи на Владата на Република Македонија.

Член 3

Примопредавањето на недвижните ствари од член 1 на оваа одлука ќе се изврши помеѓу Министерството за економија и Службата за општи и заеднички работи на Владата на Република Македонија во рок од 7 дена од денот на влегувањето во сила на оваа одлука.

Член 4

Оваа одлука влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр.42-4814/1
5 мај 2015 година
Скопје

Претседател на Владата
на Република Македонија,
м-р **Никола Груевски**, с.р.

МИНИСТЕРСТВО ЗА ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ШУМАРСТВО И ВОДОСТОПАНСТВО

2498.

Врз основа на членот 9 - б став 2 од Законот за здравјето на растенијата („Службен весник на Република Македонија“ бр. 29/05, 81/08, 20/09, 57/10, 17/11, 148/11, 69/13, 43/14 и 158/14), министерот за земјоделство, шумарство и водостопанство, донесе

П Р А В И Л Н И К ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА ПРАВИЛНИКОТ ЗА НАЧИНОТ НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗДРАВСТВЕН ПРЕГЛЕД И НАЧИНОТ НА ЗЕМАЊЕ НА ПРИМЕРОЦИ НА ТУТУН НАД КОИ СЕ ВРШИ ФИТОСАНИТАРЕН МОНИТОРИНГ

Член 1

Во Правилникот за начинот на спроведување на здравствен преглед и начинот на земање на примероци на тутун над кои се врши фитосанитарен мониторинг („Службен весник на Република Македонија“ бр. 23/2015) во член 6 во ставот (2) зборовите „се месеците мај и јуни“, се заменуваат со зборовите „е периодот на месеците април и мај (при поникнување на тутунот во леите пред расадување), јуни (после расадување на тутунот), како и во месец јули (при првата берба на тутунот)“.

Член 2

Овој правилник влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр.17-107/4
27 април 2015 година
Скопје

Министер за земјоделство,
шумарство и водостопанство,
м-р **Михаил Цветков** с.р.

МИНИСТЕРСТВО ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

2499.

Врз основа на членот 57 алинеја 4 од Законот за научно-истражувачката дејност („Службен весник на Република Македонија“ бр. 46/08, 103/08, 24/11, 80/12, 24/13, 147/13 и 41/14), министерот за образование и наука донесе

П РА В И Л Н И К ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ПРАВИЛНИКОТ ЗА НАЧИНОТ И ПОСТАПКАТА ЗА ФИНАНСИРАЊЕ, СОЗДАВАЊЕ И УСОВРШУВАЊЕ НА НАУЧНО - ИСТРАЖУВАЧКИТЕ КАДРИ

Член 1

Во Правилникот за начинот и постапката за финансирање, создавање и усовршување на научно – истражувачките кадри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 18/12, 64/13, 98/13, 70/14 и 88/14), во член 4 во ставот 1 воведната реченица се менува и гласи:

„Стипендија за втор циклус на студии во странство се доделува на кандидат кој е примен на еден од првите сто рангирани универзитети на последната објавена листа на Центарот за универзитети од светска класа при Шангајскиот Џио Тонг универзитет на студии од областа, односно областите кои се определени во конкурсот за доделување на стипендии за втор циклус на студии во странство, доколку кандидатот:“

Ставот 3 се менува и гласи:

„На корисникот на стипендија му се надоместуваат трошоците за уписнина согласно конкурсот за доделување на стипендии за втор циклус на студии во странство и еден авионски билет на почетокот на студиите, еден авионски билет по завршување на студиите или еден повратен авионски билет, а месечната стипендија се исплаќа согласно Листата на индекси на малопродажни цени за животни трошоци, која е објавена од надлежните органи на Организацијата на Обединетите Нации и е важечка на денот на објавувањето на конкурсот за доделување на стипендии за втор циклус на студии во странство.“

Член 2

Во член 7 ставот 4 се менува и гласи:

„На корисникот на стипендија му се надоместуваат трошоците за уписнина согласно конкурсот за доделување на стипендии за трет циклус на студии во странство и еден авионски билет на почетокот на студиите, еден авионски билет по завршување на студиите или еден повратен авионски билет, доколку е примен на студии од трет циклус на еден од првите сто рангирани универзитети на последната објавена листа на Центарот за универзитети од светска класа при Шангајскиот Џио Тонг универзитет од областа, односно областите кои се определени во конкурсот за доделување на стипендии за трет циклус на студии во странство, а месечна стипендија се исплаќа согласно Листата на индекси на малопродажни цени за животни трошоци која е објавена од надлежните органи на Организацијата на Обединетите Нации и е важечка на денот на објавувањето на конкурсот за доделување на стипендии за трет циклус на студии во странство.“

Во ставот 5 по зборот „Бројот“ се додава зборот „и висината“.

Член 3

Овој правилник влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 20-9568/1
5 мај 2015 година
Скопје

Министер
за образование и наука,
Абдилаќим Адеми, с.р.

2500.

Врз основа на член 49 став (5) од Законот за студентскиот стандард („Службен весник на Република Македонија“ бр. 15/13, 120/13 и 41/14), министерот за образование и наука донесе

П РА В И Л Н И К ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА ПРАВИЛНИКОТ ЗА ВИДОТ НА СТУДЕНТСКИТЕ СТИПЕНДИИ И НАЧИНОТ НА ДОДЕЛУВАЊЕ НА СТУДЕНТСКИТЕ СТИПЕНДИИ НА СТУДЕНТИ КОИ СТУДИРААТ ВО СТРАНСТВО

Член 1

Во Правилникот за видот на студентските стипендии и начинот на доделување на студентските стипендии на студенти кои студираат во странство („Службен весник на Република Македонија“ бр. 169/13), членот 2 се менува и гласи:

„Студентите може да конкурираат за студентски стипендии за додипломски студии од прв циклус во прва година, на еден од првите сто рангирани универзитети на последната објавена листа на Центарот за универзитети од светска класа при Шангајскиот Џио Тонг универзитет на студии од областа, односно областите кои се определени во конкурсот за доделување на студентски стипендии на студенти кои студираат во странство.“

Член 2

Членот 5 се менува и гласи:

„На корисникот на стипендија му се надоместуваат трошоците за уписнина согласно конкурсот за доделување на студентски стипендии на студенти кои студираат во странство и еден авионски билет на почетокот на студиите и еден авионски билет по завршување на студиите, а месечната стипендија се исплаќа согласно Листата на индекси на малопродажните цени за животните трошоци, која е објавена од надлежните органи на Организацијата на Обединетите Нации и е важечка на денот на објавувањето на конкурсот за доделување на студентски стипендии на студенти кои студираат во странство.“

Член 3

Овој правилник влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 20-9569/1
5 мај 2015 година
Скопје

Министер
за образование и наука,
Абдилаќим Адеми, с.р.

НАРОДНА БАНКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

2501.

Врз основа на член 25 и 47 став 1 точка 20 од Законот за Народната банка на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/10, 123/12 и 43/14), Советот на Народната банка на Република Македонија, донесе

О Д Л У К А ЗА ИЗДАВАЊЕ И ОСНОВНИ БЕЛЕЗИ НА КНИЖНИТЕ ПАРИ ВО АПОЕНИ ОД 200 И 2000 ДЕНАРИ

1. Народна банка на Република Македонија издава книжни пари во апоени од 200 и 2000 денари како законско средство за плаќање во Република Македонија.

2. Книжните пари во апоени од 200 и 2000 денари ќе се печатат на специјална хартија со бела боја, со вграден воден печат, заштитна непрекината нитка со впишан текст НБРМ, видливи и невидливи влакна распоредени неправилно коишто рефлектираат во жолта, зелена и сина боја под дејство на ултравиолетови зраци и со зајакнати рабови на сите четири страни кои овозможуваат флексибилност и отпорност на физички оштетувања.

Книжните пари во апоен од 200 денари се печатат во димензија од 146 мм во должина и 70 мм во ширина.

Книжните пари во апоен од 2000 денари се печатат во димензија од 155 мм во должина и 70 мм во ширина.

3. Книжните пари од точка 1 од оваа одлука ги имаат следните основни белези:

3.1 Апоен од 200 денари

Носечки мотив на предната страна на банкнотата од 200 денари е репрезентативната ранохристијанска теракотна икона, откриена на Виничкото кале, Винаца, односно релјефот со претстави на старозаветните војни Јошуа (Исус Навин) и Калеб.

Во левата горна четвртина на банкнотата е нанесен двоен пасер - стилизиран цртеж преземен од детаљ од познатиот луксузен керамички сад (хидрија) од 5 век пр.н.е., во комбинација од бои коишто при препокривање, формираат надворешна линија на орнаментот кога ќе се погледне под светлина. Под него е нанесен заштитен елемент кој ги дополнува карактеристиките на водениот печат составен од бројката „200“ и флорален елемент од фасадата на Шарена Џамија, Тетово.

Во десниот агол на првата четвртина стои бројот „200“ во висина од 18 мм. Во сенката на бројот се вградени шари коишто содржат букви „НБРМ“ и бројки „200“ што се повторуваат. Во задниот дел на бројот стојат шари во вид на стилизирани векторски цртежи коишто се повторуваат и формираат уникатни форми изработени според детаљи од ранохристијански мозаици од античките градови Стоби и Хераклеја кои продолжуваат и на десниот дел на третата четвртина.

Во средниот горен дел на втората четвртина од банкнотата стои гијош (guilloche) декоративен елемент изработен со прецизно комбинирање линии коишто се повторуваат со фини детали, нанесен на сите четири страни на банкнотата и номинална вредност на банкнотата означена со зборови „двесте денари“.

Помеѓу првата и третата четвртина на банкнотата е отпечатена ознаката на распознавање наменета за слепите лица во форма на четири легнати триаголници.

На белиот празен простор помеѓу првата и третата четвртина на банкнотата е вграден воден печат (свезда над претставата на Јошуа и Калеб), видлив ако банкнотата се гледа на осветлена заднина.

На истата страна во централното лево поле е прикажана раносредновековна прстеста бронзена фибула од почетокот на 6 век.

Заштитна непрекината нитка вткаена во хартијата позиционирана на левата половина од банкнотата со широчина од 3 мм во која повторувачки е втиснат микротекст „НБРМ“ и номиналната вредност „200“ со бројки. Кога се гледа на рамно, кинетичките линии светкаат во црвена боја. Кога банкнотата е свртена под агол, кинетичките линии се движат и се менуваат во зелена боја.

Во десниот горен агол на втората четвртина стои текст „двесте денари“ во висина од 6 мм.

Во десниот агол на втората четвртина на крајот од печатениот дел на банкнотата вертикално со ситни букви е напишан текстот „Јошуа и Калеб, теракотна икона, Винаца, 6-7 век“

Во левиот дел на третата четвртина е претставена птица преземена од подниот мозаик од Баптистериумот на Епископската базилика во Стоби. Под претставата на птицата со ситни букви е напишан текст кој го означува местото и датумот на издавање на банкнотата, а под тој текст факсимил на потпис на гувернерот и текст „Гувернер“.

Во долниот дел помеѓу третата и четвртата четвртина на банкнотата е напишан микротекст „Народна банка на Република Македонија“. Под него стои текст „Народна банка на Република Македонија“ во висина од 4 мм.

Во десниот долен агол на последната четвртина стои бројот „200“ во висина од 6 мм.

Носечки мотив на задната страна на банкнотата од 200 денари е архитектонско-ликовен елемент од челната фасада на Шарена (Алаца) Џамија во Тетово. Тој е надополнет со флорални елементи преземени од декорацијата на мермерните подни плочи на познатата Исак Џамија во Битола.

Во горниот и долниот дел на банкнотата нанесен е микротекст „НБРМ“ и „200“ кој се повторува на различна позадина изразен во комбинација негатив и позитив со колорит што е усогласен со боите на банкнотата.

Во горниот лев агол стои бројот „200“ во висина од 6 мм.

Во средината на првата и третата четвртина вертикално е нанесена обоена лента со метален сјај каде под одреден агол се гледа знамето на Република Македонија и бројот „200“.

Помеѓу првата и втората четвртина стои текст „Народна банка на Република Македонија“ во висина од 4 мм. Серискиот број на банкнотата кој содржи две букви и шест бројки е отпечатен на левиот дел од првата и третата четвртина на банкнотата во вертикална положба, а во четвртата четвртина на банкнотата во хоризонтална положба.

На левиот дел од втората четвртина се прикажани шари во вид на стилизирани векторски цртежи коишто се повторуваат и формираат уникатни форми изработени според детали од ранохристијански мозаици од Стоби и Хераклеја кои продолжуваат и на четвртата четвртина. Во средината на горниот дел на втората четвртина е напишан текстот „Шарена Џамија, детаљ од фасада, Тетово, 15 век“.

Во десниот дел на втората четвртина е нанесена растер-шара составена од бели линии завртени под различен агол. Во десниот горен дел на втората четвртина е нанесен двоен пасер - стилизиран цртеж преземен од детаљ од познатиот луксузен керамички сад (хидрија) од 5 век пр.н.е.

Во средниот лев и десен дел на банкнотата е нанесен стилизиран цртеж, флорален елемент од декорацијата на мермерните подни плочи на познатата Исак Џамија во Битола, кој кога ќе се превитка банкнотата формира целосна слика. Во долниот лев агол на третата четвртина стои текст „двесте денари“ во висина од 6 мм.

Во левиот агол на четвртата четвртина стои бројот „200“ во висина од 18 мм. Во сенката на бројките се вградени шари коишто ги содржат буквите „НБРМ“ и бројките „200“ што се повторуваат.

На првата и третата четвртина на банкнотата интегриран е елемент составен од флорални детали кои под УВ-светлина се менуваат во две визуелно впечатливи и лесно препознатливи бои.

3.2 Апоен од 2000 денари

Носечки мотив на предната страна на банкнотата од 2000 денари е претстава на македонска невестинска носија од Прилепско Поле како впечатлива рефлексija на богатството на фолклорната ризница на Република Македонија. На истата страна во централното лево поле е претставен приврзок во форма на афионова чашка којшто претставува артефакт датиран во 7 век пр.н.е.

Во левата горна четвртина на банкнотата е нанесен двоен пасер - стилизиран цртеж заснован на детаљ од ранохристијански мозаик од Стоби во комбинација од бои коишто при препокривање, формираат надворешна линија на орнаментот кога ќе се погледнат под светлина.

Под него е нанесен заштитен елемент кој ги дополнува карактеристиките на водениот печат составен од бројка „2000“ и неолитскиот глинен печат откриен на археолошкиот локалитет кај Говрлево, Скопско.

Во десниот агол на првата четвртина стои бројот „2000“ во висина од 18 мм. Во сенката на бројот се вградени шари коишто содржат букви „НБРМ“ и бројки „2000“ што се повторуваат. Во задниот дел на бројките стојат шари во вид на стилизирани векторски цртежи коишто се повторуваат и формираат уникатни форми изработени според детаљи од ранохристијански мозаици од Стоби и Хераклеја и детаљи од народни носии кои продолжуваат и на останатите три четвртини на банкнотата.

Во средниот горен дел на втората четвртина од банкнотата стои гијош (guilloche) декоративен елемент изработен со прецизно комбинирање линии коишто се повторуваат со фини детали, нанесен на сите четири страни на банкнотата и номинална вредност на банкнотата означена со зборови „две илјади денари“.

Помеѓу првата и третата четвртина на банкнотата е отпечатена ознаката на распознавање наменета за слепите лица во форма на три легнати правоаголници. На белиот празен простор помеѓу првата и третата четвртина на банкнотата е вграден воден печат (ликот на девојката со невестинска носија), видлив ако банкнотата се гледа на осветлена заднина.

На истата страна во централното лево поле е претставен приврзок во форма на афионова чашка, којшто претставува артефакт кој датира од 7 век пр.н.е.

Заштитна испрекината нитка вткаена во хартијата позиционирана на левата половина од банкнотата во форма на плетенка составена од две ленти со широчина од 4 мм во кои повторувачки е втиснат микротекстот

„НБРМ“ и номиналната вредност „2000“. Кога се гледа на рамно, кинетичките линии светкаат во црвена боја. Кога банкнотата е свртена под агол, кинетичките линии се движат и се менуваат во зелена боја.

Во десниот горен агол на втората четвртина стои текст „две илјади денари“ во висина од 6мм.

Во левиот дел на третата четвртина е претставена пафта (невестински украс за појас) од с. Велгошти, Охрид, 19 век. Под претставата на пафтата со ситни букви е напишан текст кој го означува местото и датумот на издавање на банкнотата, а под тој текст факсимил на потпис на гувернерот и текст „гувернер“.

Во долниот дел помеѓу третата и четвртата четвртина на банкнотата е напишан микротекст „Народна банка на Република Македонија“. Под него стои текст „Народна банка на Република Македонија“ во висина од 4 мм.

Во десниот долен агол на последната четвртина стои бројот „2000“ во висина од 6 мм.

Во десниот агол на четвртата четвртина на крајот од печатениот дел на банкнотата вертикално со ситни букви е напишан текстот „Невестинска носија, Прилепско Поле, 19 век“.

Во левиот дел на втората четвртина е нанесен заштитен елемент чија предлошка е аверсната претстава на античка македонска монета од 2 век пр.н.е. Во овој елемент, зависно од аголот на гледање, се појавува прстен околу централниот дел, кој ја менува позицијата и бојата создавајќи тридимензионален ефект.

Носечки мотив на задната страна на банкнотата од 2000 денари е декорацијата на внатрешната страна на позлатен сад, којшто потекнува од 16 век и во чиешто централно поле се прикажани два афронтирани пауна (рајски птици) покрај „изворот на животот“ обиколени со раскошна флорална декорација.

Во горниот и долниот дел на банкнотата е нанесен микротекст „НБРМ“ и „2000“ кој се повторува на различна позадина изразен во комбинација негатив и позитив со колорит што е усогласен со боите на банкнотата.

Во горниот лев агол стои бројот „2000“ во висина од 6 мм.

Во средината на првата и третата четвртина вертикално е нанесена обоена лента со метален сјај, каде што под одреден агол се гледа знамето на Република Македонија и бројот „2000“.

Помеѓу првата и втората четвртина стои текст „Народна банка на Република Македонија“ во висина од 4 мм. Серискиот број на банкнотата кој содржи две букви и седум бројки е отпечатен на левиот дел од првата и третата четвртина на банкнотата во вертикална положба, а во четвртата четвртина на банкнотата во хоризонтална положба.

На левиот дел од втората четвртина стојат шари во вид на стилизирани векторски цртежи коишто се повторуваат и формираат уникатни форми изработени според детали од ранохристијански мозаици од Стоби и Хераклеја, кои продолжуваат и на четвртата четвртина. Во средината на горниот дел на втората четвртина е напишан текстот „Сад, сребро со позлата, Скопје, 16 век“.

Во десниот дел на втората четвртина е нанесена растер-шара составена од бели линии завртени под различен агол. Во десниот горен дел на втората четвртина е нанесен двоен пасер - стилизиран цртеж заснован на детаљ од мозаик од Стоби.

Во средниот лев и десен дел на банкнотата е нанесен стилизиран цртеж, флорален детаљ од декорацијата на внатрешната страна на позлатен сад кој кога ќе се превитка банкнотата, формира целосна слика. Во долниот лев агол на третата четвртина стои текст „две илјади денари“ во висина од 6 мм.

Во левиот агол на четвртата четвртина стои бројот „2000“ во висина од 18 мм. Во сенката на бројките се вградени шари коишто содржат букви „НБРМ“ и броеви „2000“ што се повторуваат.

На задната страна на банкнотата интегриран е елемент - приказ на две птици, коишто под УВ-светлина се менуваат во две визуелно впечатливи и лесно препознатливи бои.

4. Оваа одлука влегува во сила осмиот ден од денот на објавување во „Службен весник на Република Македонија“.

О. бр. 02-15/IV-1/2015
30 април 2015 година
Скопје

Гувернер и претседавач
на Советот на Народната банка
на Република Македонија,
Димитар Богов, с.р.

2502.

Врз основа на член 47 став 1 точка 6 од Законот за Народната банка на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/10, 123/12 и 43/14) и член 172 став 8 од Законот за банките („Службен весник на Република Македонија“ бр. 67/07, 90/09, 67/10, 26/13 и 15/15), Советот на Народната банка на Република Македонија донесе

О Д Л У К А ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ОДЛУКАТА ЗА УСЛОВИТЕ И НАЧИНОТ НА РАБОТА НА ШТЕДИЛНИЦИТЕ

1. Во Одлуката за условите и начинот на работа на штедилниците („Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/07 и 78/08), точката 1 се менува и гласи:

„1. Со оваа одлука се пропишуваат условите и начинот на работа на штедилниците во Република Македонија, од аспект на:

- одобрувањето кредити и изложеноста;
- адекватноста на капиталот;
- вложувањата;
- прибирањето депозити;
- внатрешната ревизија; и
- управувањето со валутниот ризик.“

2. По точката 3 се додава нова глава: „II-A. АДЕКВАТНОСТ НА КАПИТАЛОТ“.

3. Точката 4 се менува и гласи:

„4. Штедилницата е должна да одржува стапка на адекватност на капиталот којашто не може да биде пониска од 20%.

Штедилницата ја утврдува стапката на адекватност на капиталот со соодветна примена на регулативата на Народната банка за методологијата за утврдување адекватност на капиталот.

При утврдување на адекватноста на капиталот, капиталот потребен за покривање на ризиците утврден согласно со регулативата од ставот 2 од оваа точка, се множи со 2,5.“

4. Точката 7 се менува и гласи:

„Штедилницата е должна на своите уплатни-исплатни места да истакне соопштение дека не прибира девизни депозити.“

5. Во точката 9 ставот 2 се менува и гласи:

„По исклучок на ставот 1 од оваа точка, доколку штедилницата во Службата за внатрешна ревизија нема лице - овластен ревизор, најмалку едно од лицата вработени во Службата за внатрешна ревизија треба да има уверение за ревизор, стекнато согласно со закон.“

Ставовите 3, 4, 5, 6 и 7 се бришат.

6. По точката 9 се додаваат нова глава „V-A. УПРАВУВАЊЕ СО ВАЛУТНИОТ РИЗИК“ и една нова точка 9-а, коишто гласат:

„V-A. УПРАВУВАЊЕ СО ВАЛУТНИОТ РИЗИК

9-а. Штедилницата е должна да управува со валутниот ризик на начин којшто одговара на природата, големината и сложеноста на активностите што ги врши.

Управувањето со валутниот ризик од ставот 1 од оваа точка треба да ги опфати сите активности и трансакции на штедилницата изразени во денари со девизна клаузула.

При управувањето со валутниот ризик, штедилницата е должна да ги следи насоките и барањата определени со регулативата на Народната банка за управување со валутниот ризик, коишто се однесуваат на воспоставувањето систем за управување со валутниот ризик, надлежностите на органите на штедилницата при управувањето со валутниот ризик и донесувањето и опфатот на политиката и соодветните процедури за управување со овој ризик.

Во интерните акти за идентификување, мерење, контрола или намалување и следење на валутниот ризик, штедилницата задолжително дефинира еден или повеќе показатели за следење и ограничување на изложеноста на валутниот ризик.

Народната банка може да побара од штедилницата да применува поинакви показатели за следење и ограничување на изложеноста на валутниот ризик коишто штедилницата е должна да ги почитува.“

7. Штедилниците се должни да се усогласат со одредбите од оваа одлука најдоцна до 31 декември 2015 година.

По исклучок на ставот 1 од оваа точка, одредбите од точката 5 од оваа одлука ќе почнат да се применуваат од денот на усогласувањето на штедилницата со овие одредби, но не подоцна од 31 декември 2016 година.

8. Со денот на влегувањето во сила на оваа одлука, престануваат да важат ограничувањата содржани во дозволите за основање и работа на штедилниците, во однос на износот на депозити којшто можат да го прибираат.

9. Оваа одлука влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

О. бр. 02-15/IV-2/2015
30 април 2015 година
Скопје

Гувернер и претседавач
на Советот на Народната банка
на Република Македонија,
Димитар Богов, с.р.

2503.

Врз основа на член 39 и член 47 став 1 точка 6 од Законот за Народната банка на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/10, 123/12 и 43/14), Советот на Народната банка на Република Македонија, донесе

О Д Л У К А ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ОДЛУКАТА ЗА СОДРЖИНАТА И НАЧИНОТ НА ФУНКЦИОНИРАЊЕ НА КРЕДИТНИОТ РЕГИСТАР

1. Во Одлуката за содржината и начинот на функционирање на Кредитниот регистар („Службен весник на Република Македонија“ бр. 186/13), во точката 1 алинеја 3, точката се заменува со точка и записка и по алинејата 3 се додава нова алинеја 4 којашто гласи:

„- начинот на пристап на физичките лица до личните податоци од Кредитниот регистар.“

2. Во точката 3 потточка 3.1., зборовите: „(„Службен весник на Република Македонија“ бр. 67/07, 90/09, 67/10 и 26/13)“ се заменуваат со зборовите: „(„Службен весник на Република Македонија“ бр. 67/07, 90/09, 67/10, 26/13 и 15/15)“.

Во потточката 3.4., зборовите: „(„Службен весник на Република Македонија“ бр. 34/01, 49/01, 103/01, 51/03, 81/08, 24/11 и 135/11)“ се заменуваат со зборовите: „(„Службен весник на Република Македонија“ бр. 34/01, 49/01, 103/01, 51/03, 81/08, 24/11, 135/11 и 188/13)“.

По потточката 3.4. се додаваат три нови потточка 3.5., 3.6. и 3.7., коишто гласат:

„3.5. Под „личен податок“ се подразбира податок и информација од Кредитниот регистар којшто се однесува на идентификувано физичко лице или физичко лице коешто може да се идентификува, а лице кое може да се идентификува е лице чиј идентитет може да се утврди директно или индиректно, посебно врз основа на единствен матичен број на граѓанинот.

3.6. Под „погрешен податок“ се подразбира нецелосен, неправилен, неточен или неажуриран личен податок.

3.7. Под „коригирање погрешен податок“ се подразбира дополнување, измена или престанок на користење на погрешниот податок.“

3. Во точката 7 ставовите 2 и 3 се менуваат и гласат:

„Банките и штедилниците се должни да воспостават јасни правила и процедури за обезбедување на точноста на податоците и информациите што се доставуваат до Кредитниот регистар, вклучително и за коригирањето на погрешните податоци.

Ако клиентот - физичко лице приложи писмено барање за коригирање погрешен податок до банката или штедилницата, со докази дека неговите лични податоци во Кредитниот регистар се погрешни, банката или штедилницата е должна да ги коригира погрешните податоци.“

4. По точката 8 се додаваат две нови точки 8-а. и 8-б., коишто гласат:

„8-а. За коригирање на погрешните податоци во Кредитниот регистар, банките и штедилниците внесуваат електронска порака - Барање за корекција, во рок од пет (5) работни дена по приемот на барањето од точка 7 став 3 од оваа одлука.

Народната банка ѝ го враќа некомплетното барање на банката или штедилницата во рок од два (2) работни дена по приемот на барањето од став 1 од оваа точка.

Банките и штедилниците се должни да го комплетираат барањето во рок од два (2) работни дена по приемот на известувањето од Народната банка од ставот 2 од оваа точка.

Коригирањето на погрешните податоци во Кредитниот регистар се спроведува во рок од три (3) работни дена од приемот на комплетното барање.

За извршената корекција веднаш се испраќа електронска порака - Известување за корекција до сите банки и штедилници.

Содржината на електронските пораки од ставот 1 и 5 од оваа точка е определена во Упатството од точката 13 од оваа одлука.

8-б. Банките и штедилниците се должни да повлечат нова состојба од Кредитниот регистар за физичкото лице за кое добиле Известување за корекција од точката 8-а став 5 од оваа одлука, наредниот ден од денот на добивањето на известувањето, со примена на одредбите од точката 10 на оваа одлука.“

5. Точката 9 се менува и гласи:

„9. Овластените лица од точка 14 од оваа одлука пристапуваат до податоците и информациите во Кредитниот регистар по претходна идентификација и проверка на авторизираниот пристап. Народната банка ги евидентира пристапите на овластените лица.“

6. По точката 12 се додава нова глава: „IV-A. НАЧИН НА ПРИСТАП НА ФИЗИЧКИТЕ ЛИЦА ДО ЛИЧНИТЕ ПОДАТОЦИ ОД КРЕДИТНИОТ РЕГИСТАР“ и две нови точки 12-а. и 12-б., коишто гласат:

„IV-A. НАЧИН НА ПРИСТАП НА ФИЗИЧКИТЕ ЛИЦА ДО ЛИЧНИТЕ ПОДАТОЦИ ОД КРЕДИТНИОТ РЕГИСТАР

12-а. Секое физичко лице има право на пристап до личните податоци од Кредитниот регистар за последниот извештаен период со користење на прилозите 1, 2 и 3, коишто се составен дел на оваа одлука.

За добивање на податоците од ставот 1 од оваа точка, физичкото лице поднесува писмено барање до Народната банка, дадено во прилогот 1 на оваа одлука.

Барањето се поднесува лично од физичкото лице или преку овластен полномошник. Образецот за полномоштво, коешто се дава единствено за добивање податоци од Кредитниот регистар, е дадено во прилогот 2 на оваа одлука.

Образецот на барањето и полномоштвото може да се подигнат во Народната банка или да се преземат од интернет-страницата на Народната банка.

Со барањето се приложува уплатница за уплатен надоместок, согласно со тарифата на надоместоци за услугите што ги врши Народната банка.

12-б. По поднесеното барање се издава Извештај од Кредитниот регистар, даден во прилогот 3 од оваа одлука. Извештајот се изготвува најдоцна во рок од пет (5) работни дена од денот на приемот на барањето.

Извештајот од Кредитниот регистар му се издава лично на физичкото лице или на полномошникот од точка 12-а став 3 од оваа одлука, чијшто идентитет се потврдува со покажување важечки документ за идентификација (лична карта/пасош). Заради заштита на личните податоци, Извештајот од Кредитниот регистар се издава во затворен плик, запечатен и заштитен согласно со прописите за архивскиот материјал.“

7. Во точката 13, точката се заменува со записка и се додаваат зборовите: „како и начинот на коригирање на погрешните податоци.“

8. Оваа одлука влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

О. бр. 02-15/IV-3/2015
30 април 2015 година
Скопје

Гувернер и претседавач
на Советот на Народната банка
на Република Македонија,
Димитар Богов, с.р.

ПРИЛОГ 1

До
Народната банка на Република Македонија

БАРАЊЕ

Од _____ со
ЕМБГ _____, со адреса на живеење

барам да ме известите за податоците коишто се обработуваат за мене во збирката на личните податоци - Кредитен регистар, со последната расположлива состојба.

Податоци за полномошникот: име и презиме _____,
број на лична карта или пасош _____, со адреса на живеење

Телефон за контакт : _____

Се согласувам личните податоци наведени во барањето да се употребат за добивање Извештај од Кредитниот регистар, којшто го води контролорот, Народната банка на Република Македонија.

Во _____
датум

БАРАТЕЛ:

Упатство за уплата

Уплатата да се изврши на **образецот ПП 10** со следниве податоци:

Повикување на **бројот: 12071180**

Цел на дознаката: Податоци од Кредитниот регистар

Назив на примачот: Народна банка на Република Македонија

Банка на примачот: Народна банка на Република Македонија

Сметка: **100000000011103**

Износ за плаќање: **590,00** денари

Шифра: **930**

Барањето се доставува до Народната банка на Република Македонија со задолжително приложување на оригиналот од уплатницата (образец ПП 10). Документот за лична идентификација на барателот/полномошникот, задолжително се покажува при подигањето на одговорот на барањето.

ПРИЛОГ 2**ПОЛНОМОШНО****Физичкото лице**

име и презиме _____

адреса на живеење _____

ЕМБГ _____, **го овластува****Полномошникот**

име и презиме _____

адреса на живеење _____

број на лична карта или пасош _____

Во име и за сметка на физичкото лице да ги преземе сите дејствија пред Народната банка на Република Македонија, во врска со издавањето Извештај од Кредитниот регистар за потребите на

_____.

(име и презиме на физичкото лице-овластувач)

Ова полномошно мора да биде заверено на нотар и не може да се користи за други цели.

(име и презиме на физичкото лице-овластувач)

Датум _____

Место _____

ПРИЛОГ 3



НАРОДНА БАНКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

„ИНТЕРНО“

Дирекција за вонтеренска супервизија и лиценцирање

Скопје, _____ година

Бр.

До

Извештај од Кредитниот регистар

Почитувани,

Во врска со Вашето барање за добивање податоци од Кредитниот регистар, Ве известуваме дека во Кредитниот регистар, кој Народната банка на Република Македонија го има воспоставено и го води согласно со член 39 од Законот за Народната банка на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/10, 123/12 и 43/14), се обработуваат следните податоци за Вас:

1. Име и презиме
 2. Единствен матичен број
 3. Изложеност во __ банки/штедилници
 4. Отпишани побарувања од билансната евиденција во __ банки/штедилници
 5. Гарантира во __ банки/штедилници
 6. Последен датум на пријавени лични податоци
-

2504.

Врз основа на член 47 став 1 точка 6 од Законот за Народната банка на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/10, 123/12 и 43/14), член 68 став 1 точка 5 и член 172 став 2 од Законот за банките („Службен весник на Република Македонија“ бр. 67/07, 90/09, 67/10, 26/13 и 15/15), Советот на Народната банка на Република Македонија донесе

**О Д Л У К А
ЗА СИГУРНОСТА НА ИНФОРМАТИВНИОТ
СИСТЕМ НА ШТЕДИЛНИЦА**

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

1. Со оваа одлука се пропишува методологијата за сигурноста на информативниот систем на штедилница со која се воспоставуваат стандарди за сигурноста на информативните системи, преку дефинирање критериуми за воспоставување процес за управување со сигурноста на информативниот систем и за обезбедување непрекинато во работењето.

2. Одделни изрази употребени во оваа одлука го имаат следново значење:

2.1. Ризик од неадекватност на информативните системи (ИТ ризик) е ризикот од загуба за штедилницата поради губење, неовластено користење или нерасположливост на информациите, информативните средства и/или услугите што ги нуди.

2.2. Сигурноста на информативниот систем на штедилницата се дефинира како исполнување на следниве критериуми:

- Доверливост: информативниот систем е достапен само за корисниците кои имаат овластен пристап до него;

- Интегритет: заштита на точноста и комплетноста на информативниот систем;

- Распожливост: непречен пристап до информативниот систем за овластените корисници.

2.3. Тежок прекин на деловните процеси претставува состојба во која штедилницата не е способна да ги исполни преземените деловни обврски поради причини коишто не може да ги контролира, или во случај кога штедилницата е физички или телекомуникациски недостапна, односно не се достапни информациите и информативните системи на кои се одвиваат критичните операции на штедилницата.

2.4. Сигурносен инцидент е секој непланиран или непредвиден настан којшто може да ја наруши или да ги загрози сигурноста и функционалноста на информативните системи коишто ги поддржуваат деловните процеси на штедилницата.

2.5. Под проценка на ризикот се подразбира воспоставување постојан процес којшто опфаќа:

- идентификација и класификација на средствата на информативниот систем на штедилницата;

- анализа на веројатноста за појавата на закани и слабости на информативниот системот и идентификација на можните последици;

- доделување приоритет на ризиците во зависност од големината на потенцијалната загубата што може да ја предизвикаат за штедилницата.

За извршената проценка на ризикот од потточка 2.5 од ова точка, штедилницата треба да изработи извештај. Овој извештај се ажурира при значајни измени во информативниот систем.

**II. ПРОЦЕС НА УПРАВУВАЊЕ СО СИГУРНОСТА
НА ИНФОРМАТИВНИОТ СИСТЕМ**

3. Заради управување со ризикот од неадекватност на информативните системи, штедилницата е должна да воспостави процес за управување со сигурноста на информативниот систем којшто одговара на природата, обемот и сложеноста на финансиските активности што ги врши.

Процесот за управување со сигурноста на информативниот систем од ставот 1 од оваа точка опфаќа:

- проценка на ризикот;
- политика за сигурност на информативниот систем;

- спроведување сигурносни контроли;
- тестирање на сигурноста;
- следење и надградба.

4. Штедилницата е должна да донесе и да примени политика за сигурност на информативниот систем со која се дефинираат основите на процесот за управување со сигурноста на информативниот систем.

Политиката од ставот 1 од оваа точка треба да ги содржи најмалку следниве елементи:

- стратегија за управување со идентификуваните ризици, преку воспоставување акциски план за обезбедување на сигурноста на информативниот систем;

- годишен план за обука на вработените, за правилно користење на услугите коишто се достапни преку информативниот систем на штедилницата;

- управување со сигурносните инциденти и воспоставување соодветен механизам за нивното идентификување, пријавување и ефикасно отстранување на можните закани за сигурноста на информативниот систем;

- дефинирање на улогата на лицето надлежно за работа на информатичката технологија од точка 8 од оваа одлука и интерни процедури за работа, во согласност со усвоените акти од областа на управување со информатичката технологија и информативната сигурност;

- дефинирање на улогата на внатрешната и надворешната ревизија од аспект на обезбедување сигурност на информативниот систем и нејзино тестирање;

- систем за управување на пристапот на крајните корисници на системот, којшто опфаќа процес на евидентирање, идентификација, следење на корисничките права на пристап, особено на администраторскиот и далечинскиот пристап до ресурсите на информативниот систем,

- дефинирање на начинот на управување со измени во информативниот систем и управување со сигурносните надградби,

- дефинирање на начинот на воспоставување на планот за непрекинато во извршувањето на деловните активности од точка 10 од оваа одлука;

- начин на воспоставување антивирусна заштита;

- дефинирање на начинот на телекомуникациско поврзување и обезбедување заштита на податоците коишто се трансферираат;

- дефинирање сигурносни зони преку кои ќе се ограничи физичкиот пристап до информациите и информативните средства;

- дефинирање на начинот на воспоставување дополнителни безбедносни механизми, како што се противпожарна заштита, заштита од поплава, системи за надзор, сензори и аларми;

- заштита на личните податоци, во согласност со важечките прописи во Република Македонија; и

- дефинирање на начинот на користење услуги од надворешни лица за софтвер и хардвер и следење на нивниот квалитет.

За ефикасна примена на политиката, односно на елементите на политиката дефинирани во ставот 2 од оваа точка, штедилницата е должна да воспостави соодветни процедури.

5. Политиката од точка 4 од оваа одлука содржи опис на административните, техничките и физичките сигурносни контроли и начинот на нивната примена во штедилницата.

Сигурносните контроли од ставот 1 од оваа точка треба да одговараат на големината и сложеноста на штедилницата, како и на видот на финансиските активности што ги врши.

6. Штедилницата е должна да воспостави процес на професионално, независно и објективно тестирање на ефикасноста и на соодветноста на спроведените сигурносни контроли содржани во политиката од точка 4 од оваа одлука.

7. Штедилницата треба да ги дефинира критериумите, начинот и постапките на информирање на органите на управување, за информациите поврзани со функционирањето и сигурноста на информативниот систем.

8. Штедилницата треба да именува лице коешто ќе биде одговорно за управување со информатичката технологија и да ги дефинира неговите одговорности и делокруг на работа.

9. Штедилницата треба да воспостави процес на управување со сигурносните инциденти којшто ќе овозможи навремен и ефикасен одговор во случај на нарушување на сигурноста и функционалноста на информативниот систем.

Во случај на сигурносен инцидент од највисок степен, штедилницата е должна да ја извести Народната банка за настанатиот инцидент, неговото влијание и преземените активности.

Штедилницата е должна да го достави известувањето од ставот 2 од оваа точка до Народната банка, во рок од 3 (три) дена од денот на настанување на сигурносниот инцидент.

III. ПЛАН ЗА НЕПРЕКИНАТОСТ ВО РАБОТЕЊЕТО

10. Штедилницата е должна да развива и да спроведува сопствен план за непрекинатоост во работењето, којшто ќе се темели врз повеќе сценарија и ќе овозможи оперативност и минимизирање на загубите во случај на тежок прекин на деловните процеси.

Планот од ставот 1 од оваа точка треба да ги содржи најмалку следниве елементи:

- идентификација на критичните операции, вклучувајќи ги и оние коишто зависат од надворешни лица;
- идентификација на алтернативните механизми за континуитет во деловните процеси во случај на прекин на примарните механизми;
- идентификација на можноста за обнова на податоците коишто се потребни за продолжување на деловниот процес;
- предвидување резервна локација на која ќе се одвиваат критичните деловни операции и на која ќе се чуваат заштитени копии од податоците. Локацијата треба да биде на соодветна оддалеченост од примарната, со цел да се минимизира ризикот двете локации да бидат истовремено недостапни.

За ефикасна примена на планот од ставот 1 од оваа точка, штедилницата е должна да воспостави процедури преку кои соодветно ќе се применат елементите дефинирани во став 2 од оваа точка.

11. Штедилницата треба да врши периодично тестирање и ажурирање на планот од точка 10 од оваа одлука.

IV. ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

12. Оваа одлука влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а ќе почне да се применува од 1 јануари 2016 година. Одредбите од главата III ќе почне да се применуваат од 1 јануари 2017 година.

О. бр. 02-15/IV-4/2015
30 април 2015 година
Скопје

Гувернер и претседавач
на Советот на Народната банка
на Република Македонија,
Димитар Богов, с.р.

2505.

Врз основа на член 47 став 1 точка 6, а согласно со член 6 став 2 и член 22 од Законот за Народната банка на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/10, 123/12 и 43/14), Советот на Народната банка на Република Македонија, донесе

О Д Л У К А ЗА КРЕДИТОТ ВО КРАЈНА ИНСТАНЦА

I. Општи одредби

1. Со оваа одлука, Народната банка на Република Македонија (во понатамошниот текст: Народната банка) ги регулира условите и начинот на одобрување и враќање на кредитот во крајна инстанца, како и видовете и вредноста на инструментите за обезбедување.

II. Услови за одобрување кредит во крајна инстанца

2. Кредитот во крајна инстанца се одобрува за подобрување на ликвидноста на банка, во функција на одржување на стабилноста на финансискиот систем.

Кредитот од ставот 1 од оваа точка ѝ се одобрува на банка која:

- е солвентна; и
- не е во можност да ја обезбеди ликвидноста преку други извори.

3. Кредитот во крајна инстанца се одобрува во денари, со рок на достасување до 90 календарски денови, којшто може да се продолжи на барање на банката за уште најмногу 90 календарски денови.

4. На одобриениот кредит во крајна инстанца, Народната банка наплаќа камата по каматна стапка којашто се добива со додавање на три процентни поени на основната каматна стапка од операциите на отворен пазар на Народната банка, којашто е важечка во моментот на одобрување на кредитот во крајна инстанца, односно на денот на неговото продолжување.

5. Народната банка и банката ги регулираат меѓусебните права и обврски со склучување договор за кредит во крајна инстанца.

Со договорот за кредит во крајна инстанца се регулира и видот на обезбедувањето кој е прифатлив за Народната банка.

III. Начин на одобрување и продолжување на кредитот во крајна инстанца

6. Банката поднесува барање до гувернерот на Народната банка за користење кредит во крајна инстанца, заедно со програма на мерки, којашто содржи:

- износ и рок на достасување на кредитот во крајна инстанца;
- инструменти за обезбедување на кредитот во крајна инстанца и соодветна документација за потврда на сопственоста;
- причини коишто довеле до потребата за користење кредит во крајна инстанца;
- последни податоци за структурата на кредитната изложеност според категориите на ризик, по поединечна изложеност и според видот на обезбедувањето;
- проекција на каматните приходи и расходи, како и на финансискиот резултат за следните 180 дена;
- извештај за адекватноста на капиталот, којшто не е постар од еден месец;
- проекции на стапката на адекватност на капиталот, за период од најмалку 180 дена, согласно со обрасците СС и АК од регулативата на Народната банка за методологијата за утврдување на адекватноста на капиталот;
- план за решавање на ликвидносните проблеми;
- проекција на очекуваните приливи и одливи на средства во следните 180 дена, согласно со образецот број 1, којшто е составен дел на оваа одлука;
- Извори на средствата од кои банката планира да го обезбеди враќањето на кредитот во крајна инстанца на денот на достасувањето.

Народната банка може да побара и други, дополнителни податоци од банката, заради процена на нејзината финансиска состојба.

7. Народната банка врши процена на финансиската состојба на банката и одлучува за кредитот во крајна инстанца, за што писмено ја известува банката.

Одобрувањето на кредитот во крајна инстанца може да биде проследено со дополнителни мерки коишто ги презема гувернерот на Народната банка.

8. Продолжувањето на рокот на достасување на кредитот во крајна инстанца се врши на начинот определен во точките 6 и 7 од оваа одлука.

IV. Инструменти за обезбедување на кредитот во крајна инстанца

9. Инструментите за обезбедување на кредитот во крајна инстанца коишто ги прифаќа Народната банка се:

- должнички хартии од вредност;
- девизи;
- побарувања на банката од Народната банка.

Народната банка може да одобри кредит во крајна инстанца и со прифаќање други инструменти за обезбедување (побарувања на банката од клиенти), доколку банката не располага со инструментите за обезбедување од ставот 1 од оваа точка.

По исклучок на ставовите 1 и 2 од оваа точка, Народната банка може да одобри кредит во крајна инстанца и врз основа на гаранција од Република Македонија.

10. Народната банка применува коефициенти на покрите на цената/вредноста на инструментите за обезбедување, во случај кога инструмент за обезбедување се должнички хартии од вредност и/или други инструменти за обезбедување (побарувања на банката од клиенти).

За времетраење на кредитот во крајна инстанца, Народната банка ја следи вредноста на инструментите од точката 9 став 1 алинеја 1 од оваа одлука на дневна основа и вредноста на инструментите од точката 9 став 2 од оваа одлука на месечна основа.

Доколку соодносот помеѓу вредноста на сите инструменти за обезбедување и одобрените парични средства се намали под утврдените коефициенти на покрите, Народната банка има право да побара покрите во парични средства и/или во соодветни инструменти за обезбедување.

Коефициентите на покрите се утврдуваат во Листата на коефициенти на покрите на инструментите за обезбедување на кредитот во крајна инстанца, којашто ја донесува гувернерот на Народната банка.

11. Народната банка може да одбие одреден инструмент за обезбедување и/или да примени одредени квантитативни ограничувања.

Кредит во крајна инстанца врз основа на обезбедување со должнички хартии од вредност, девизи и побарувања на банката од Народната банка

12. Должничките хартии од вредност коишто можат да се користат како обезбедување на кредитот во крајна инстанца се следниве активни позиции:

- хартии од вредност издадени од Народната банка;
- хартии од вредност издадени или обезбедени со гаранција од Република Македонија;

- хартии од вредност издадени од кој било друг орган на државната власт во Република Македонија, јавни претпријатија и јавни установи во Република Македонија или во кои Република Македонија е доминантен сопственик, органите на општините во Република Македонија, општините на Градот Скопје и Градот Скопје, на кои се применува пондер на ризичност од најмногу 20%, согласно со регулативата на Народната банка за методологијата за утврдување на адекватноста на капиталот;

- хартии од вредност издадени од други централни влади, јавни институции во други земји, локална самоуправа и регионална власт на други земји, мултилатерални развојни банки и меѓународни организации, на кои се применува пондер на ризичност од најмногу 20%, согласно со регулативата на Народната банка за методологијата за утврдување на адекватноста на капиталот.

Преостанатиот рок на достасување на должничките хартии од вредност кои се прифаќаат како инструменти за обезбедување на кредитот во крајна инстанца треба да биде подолг од рокот на достасување на кредитот во крајна инстанца.

13. Кога кредитот во крајна инстанца се обезбедува со должнички хартии од вредност преку склучување репо-трансакции согласно со генералниот репо-договор, порамнувањето на репо-трансакциите со хартии од вредност согласно со точка 12 став 1 алинеи 1, 2 и 3 се врши согласно со правилата и стандардите донесени од страна на Народната банка, и тоа:

- Генерален репо-договор;
- Правила за начинот и постапката за тргување и порамнување на трансакциите со хартии од вредност на пазарите преку шалтер;
- Стандард за намената и форматот на пораките во Системот на вкрстување;
- Стандард за намената и форматот на пораките во МИПС; и
- Упатство за порамнување на трансакциите со издадени благајнички записи.

14. Кај порамнувањето на репо-трансакциите со хартиите од вредност од точка 12 став 1 алинеја 4, Народната банка ги исплаќа средствата од кредитот во крајна инстанца откако банката ќе ги пренесе хартиите од вредност на сметка на Народната банка во странство.

15. Одобрувањето на кредитот во крајна инстанца врз основа на обезбедување со девизи се остварува преку склучување своп-трансакција.

На денот на одобрување на кредитот во крајна инстанца, Народната банка врши купување евра за денари со примена на спот-курс еднаков на котираниот куповен курс на Народната банка.

На денот на достасувањето на кредитот во крајна инстанца се извршува терминската трансакција, при што Народната банка продава евра за денари со примена на терминскиот курс, пресметан со додавање своп-поени на спот-курсот.

Своп-поените се утврдуваат врз основа на каматната стапка на кредитот во крајна инстанца.

Кредит во крајна инстанца врз основа на други инструменти за обезбедување (побарувања на банката од клиенти)

16. Другите инструменти за обезбедување од точка 9 став 2 од оваа одлука се состојат од:

16.1. Побарувања обезбедени со првокласни инструменти за обезбедување определени во регулативата на Народната банка за управување со кредитниот ризик, коишто се класифицирани во категоријата на ризик А согласно со регулативата на Народната банка за управување со кредитниот ризик и чијшто преостанат рок на достасување на денот на одобрување на кредитот во крајна инстанца е подолг од рокот на достасување на кредитот во крајна инстанца;

16.2. Побарувања во износ кој е обезбеден со станбен објект или деловен простор којшто ги исполнува условите од регулативата на Народната банка за управување со кредитниот ризик за вклучување на обезбедувањето при утврдување на сегашната вредност на очекуваните идни парични текови, доколку:

- износот на побарувањето е во рамките на следните граници: од 600 илјади денари до 60 милиони денари;

- банката го класифицирала побарувањето во категоријата на ризик „А“, согласно со регулативата на Народната банка за управување со кредитниот ризик;

- клиентот чиешто побарување се прифаќа како инструмент за обезбедување има просечна класификација на ниво на банкарскиот систем на Република Македонија според Кредитниот регистар на Народната банка во категоријата на ризик „А“ или „Б“;

- преостанатиот рок на достасување на побарувањето е подолг од рокот на достасување на кредитот во крајна инстанца, но не повеќе од 15 години од рокот на достасување на овој кредит;

- договорот врз основа на кој настанало побарувањето на банката не содржи забрана или ограничување за пренос на побарувањето и обезбедувањето за тоа побарување.

16.3. Побарувања од Република Македонија и побарувања обезбедени со залог на побарувања од Република Македонија и чијшто преостанат рок на достасување на денот на одобрување на кредитот во крајна инстанца е подолг од рокот на достасување на кредитот во крајна инстанца, при што банката поседува уредна документација за залогот согласно со закон, залогот е впишан во заложен регистар и има прв ред на наплата во однос на останатите залогопримачи.

Под „побарувања од Република Македонија“ од ставот 1 од оваа потточка се подразбираат побарувањата од централната влада, јавните институции коишто согласно со регулативата на Народната банка за методологијата за утврдување на адекватноста на капиталот имаат третман на централна влада и локалната самоуправа во Република Македонија.

17. Побарувањата од точка 16 од оваа одлука треба да ги исполнуваат пропишаните критериуми во текот на целиот период на користење на кредитот во крајна инстанца.

За потребите на утврдување и следење на вредноста на другите инструменти за обезбедување согласно со точка 9 став 2 од оваа одлука, банката е должна до Народната банка да ги доставува образецот број 2 и образецот број 3, коишто се составен дел на оваа одлука.

Банката е должна да ги достави обрасците од ставот 2 од оваа точка:

- заедно со барањето од точка 6 од оваа одлука, при одобрувањето и продолжувањето на кредитот во крајна инстанца; и

- на месечна основа, во рок од осум дена по истекот на месецот за кој се известува, во текот на целиот период на користење на кредитот во крајна инстанца.

Кредит во крајна инстанца врз основа на гаранција од Република Македонија

18. Во услови на потенцијална финансиска криза или финансиска криза која може да ја загрози или ја загрозува стабилноста на финансискиот систем, Народната банка може да одобри кредит во крајна инстанца и врз основа на гаранција од Република Македонија.

Гаранцијата од Република Македонија треба да се однесува на износот на кредитот во крајна инстанца, вклучително и каматата.

V. Враќање на кредитот во крајна инстанца и казнени одредби

19. На денот на достасување на кредитот во крајна инстанца, банката е должна да ѝ го врати кредитот во крајна инстанца на Народната банка, заедно со каматата.

Банката може да го врати кредитот во крајна инстанца и пред рокот на достасување, за што писмено ја известува Народната банка.

20. Доколку банката не ги исполнува или делумно ги исполнува обврските коишто произлегуваат од оваа одлука, Народната банка пресметува и наплаќа законска казнена камата и има право да располага со инструментите за обезбедување на кредитот во крајна инстанца.

VI. Завршни одредби

21. Сите трошоци коишто ќе настанат во текот на постапката за одобрување и обезбедување на кредитот во крајна инстанца и при неговото остварување паѓаат на товар на банката.

22. Со влегувањето во сила на оваа одлука, престанува да важи Одлуката за кредитот во крајна инстанца („Службен весник на Република Македонија“ бр. 126/11).

23. Оваа одлука влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

О. бр. 02-15/IV-5/2015
30 април 2015 година
Скопје

Гувернер и претседавач
на Советот на Народната банка
на Република Македонија,
Димитар Богов, с.р.

Образец број 1

Проекција на очекуваните приливи и одливи на средства
со состојба на _____

Ред. бр.	Опис	до 7 дена	од 8 до 30 дена	од 31 до 90 дена	од 91 до 180 дена
1	2	3	4	5	5
Актива					
1	Парични средства, парични еквиваленти, злато и благородни метали				
2	Финансиски средства чувани за тргување	0	0	0	0
	инструменти на пазарот на пари				
	други должнички инструменти				
	сопственички инструменти				
3	Деривати за тргување				
4	Вградени деривати и деривати чувани за управување со ризик				
5	Финансиски средства според објективната вредност преку билансот на успех, определени како такви при почетното признавање	0	0	0	0
	инструменти на пазарот на пари				
	други должнички инструменти				
	сопственички инструменти				
	кредити				
6	Финансиски средства коишто се чуваат до достасување	0	0	0	0
	инструменти на пазарот на пари				
	други должнички инструменти				
7	Финансиски средства расположливи за продажба	0	0	0	0
	инструменти на пазарот на пари				
	други должнички инструменти				
	сопственички инструменти				
	други инструменти				
8	Кредити и побарувања	0	0	0	0
	меѓубанкарски трансакции				
	депозити				
	финансиски лизинг				
	кредити				
	други побарувања				
9	Побарувања врз основа на камата				
10	Побарувања врз основа на провизии и надоместоци				
11	Останата неспомната билансна актива				
12	Вкупна актива (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11)	0	0	0	0
Пасива					
13	Трансакциски сметки				
14	Финансиски обврски според објективната вредност преку билансот на успех	0	0	0	0
	инструменти на пазарот на пари				
	други должнички инструменти				
	сопственички инструменти				
	депозити				
	обврски врз основа на кредити				
	субординирани инструменти				
15	Деривати за тргување				
16	Вградени деривати и деривати чувани за управување со ризик				
17	Депозити	0	0	0	0
	депозити по видување				
	орочени депозити				
18	Обврски врз основа на кредити				
19	Издадени должнички хартии од вредност				
20	Обврски врз основа на камати				
21	Обврски врз основа на провизии и надоместоци				
22	Финансиски лизинг				
23	Останата неспомната билансна актива				
24	Вкупна пасива (13+14+15+16+17+18+19+20+21+22+23)	0	0	0	0
Вонбилансни ставки					
25	Вонбилансна актива				
26	Вонбилансна пасива				
27	Нето вонбилансни ставки (25-26)	0	0	0	0
28	Разлика (12-24+27)	0	0	0	0
29	Збир на разликата				

Образец бр. 2

Преглед на почетно заложените побарувања обезбедени со стамбен објект или деловен простор (погледна 16.2 од Одлуката) со состојба на _____

Р. бр.	Назив на субјектот чијашто обврска е заложена	Матичен број на субјектот чијашто обврска е заложена	Број на кредитна партија	Износ на заложеното состојба на известувањето	Категорија на ризик на побарувањето (судската партија)	Прочесна класификација на ниво на банкарскиот систем на Република Македонија според Регистар на Народната банка (последен расположна податок)	Краен датум на достасување на побарувањето	Процента пазарна вредност на стамбениот објект или деловниот простор утврдена согласно со закон	Датум на процена на пазарната вредност на стамбениот објект или деловниот простор	Датум на важност на осигурителната полиса за стамбениот објект или деловниот простор вклучена во корист на банката	Сооднос меѓу висината на побарувањето на банката и пазарната вредност на објект или деловниот простор	Коэффициент на покривност (согласно со Листата на коэффициенти на покривност на инструментите обезбедување кредит во крајна инстанца)	Износ на побарувањето кој не ги исполнуваат критериумите од погледна 16.2 од Одлуката	во 000 денари
Правни лица														
Физички лица														
Вкупно (застапените полиња не се пополнуваат)														

I. Обврски на банката врз основа на кредитот во крајна инстанца одобрен врз основа на залог на побарувањата

II. Покритие за кредитот во крајна инстанца (ред вкупно од колоната бр. 15)

III. Износ на кредитот во крајна инстанца за кој банката треба соодветно да го дополни залогот имајќи ги предвид пропишаните коэффициенти на покривност (II-I)

Преглед на дополнително заложените побарувања обезбедени со стамбен објект или деловен простор (погледна 16.2 од Одлуката) со состојба на _____

Р. бр.	Назив на субјектот чијашто обврска е заложена	Матичен број на субјектот чијашто обврска е заложена	Број на кредитна партија	Износ на заложеното состојба на известувањето	Категорија на ризик на побарувањето (судската партија)	Прочесна класификација на ниво на банкарскиот систем на Република Македонија според Регистар на Народната банка (последен расположна податок)	Краен датум на достасување на побарувањето	Процента пазарна вредност на стамбениот објект или деловниот простор утврдена согласно со закон	Датум на процена на пазарната вредност на стамбениот објект или деловниот простор	Датум на важност на осигурителната полиса за стамбениот објект или деловниот простор вклучена во корист на банката	Сооднос меѓу висината на побарувањето на банката и пазарната вредност на објект или деловниот простор	Коэффициент на покривност (согласно со Листата на коэффициенти на покривност на инструментите обезбедување кредит во крајна инстанца)	Износ на побарувањето кој не ги исполнуваат критериумите од погледна 16.2 од Одлуката	во 000 денари
Правни лица														
Физички лица														
Вкупно (застапените полиња не се пополнуваат)														

IV. Дополнително покривне за кредитот во крајна инстанца (ред вкупно од колоната бр.15a)

Образец, број 3

Преглед на почетно заложените побарувања од потточките 16.1 и 16.3 од Одлуката со состојба на _____

Р. бр.	Назив на субјектот чијашто обврска е заложена	Матичен број на субјектот чијашто обврска е заложена	Број на кредитната партија	Износ на заложеното побарување со состојба на датумот на известувањето	Категорија на ризик на побарувањето (кредитната партија) определена од банката корисник на кредитот во крајна инстанца	Краен датум на достасување на побарувањето	Опис на обезбедувањето согласно со потточка 16.1 и 16.3 од Одлуката	Износ на обезбедувањето	Коефициент на покритие (согласно со Листата на коефициенти на покритие на инструментите за обезбедување на кредит во крајна инстанца)	Износ на побарувањата коишто не ги исполнуваат критериумите од потточка 16.1 и 16.3 од Одлуката	Утврдување на покритието
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 = (5-11)/10
Вкупно (загеметите полиња не се пополнуваат)											

во 000 денари

I. Обврски на банката врз основа на кредитот во крајна инстанца одобрен врз основа на залог на побарувањата

II. Покритие за кредитот во крајна инстанца (ред, вкупно од колоната бр. 12)

III. Износ на кредитот во крајна инстанца за кој банката треба соодветно да го дополни залогот имајќи ги предвид пропишаните коефициенти на покритие (II-I)

Преглед на дополнително заложените побарувања од потточките 16.1 и 16.3 од Одлуката со состојба на _____

Р. бр.	Назив на субјектот чијашто обврска е заложена	Матичен број на субјектот чијашто обврска е заложена	Број на кредитната партија	Износ на заложеното побарување со состојба на датумот на известувањето	Категорија на ризик на побарувањето (кредитната партија) определена од банката корисник на кредитот во крајна инстанца	Краен датум на достасување на побарувањето	Опис на обезбедувањето согласно со потточка 16.1 и 16.3 од Одлуката	Износ на обезбедувањето	Коефициент на покритие (согласно со Листата на коефициенти на покритие на инструментите за обезбедување на кредит во крајна инстанца)	Износ на побарувањата коишто не ги исполнуваат критериумите од потточка 16.1 и 16.3 од Одлуката	Утврдување на покритието
1a	2a	3a	4a	5a	6a	7a	8a	9a	10a	11a	12a = (5a-11a)/10a
Вкупно (загеметите полиња не се пополнуваат)											

во 000 денари

IV. Дополнително покритие за кредитот во крајна инстанца (ред, вкупно од колоната бр. 12a)

АГЕНЦИЈА ЗА КАТАСТАР НА НЕДВИЖНОСТИ

2506.

Врз основа на член 83 став 6 од Законот за катастар на недвижности („Службен весник на Република Македонија“ број 55/2013, 41/2014 и 115/2014), директорот на Агенцијата за катастар на недвижности, донесе

РЕШЕНИЕ

ЗА СТАВАЊЕ ВО ПРИМЕНА НА БАЗАТА НА ПОДАТОЦИ ОД ДИГИТАЛНИТЕ КАТАСТАРСКИ ПЛАНОВИ

На ден 16.4.2015 година се става во примена базата на податоци од дигиталните катастарски планови за катастарската општина Журче, која е во надлежност на одржување на Одделението за катастар на недвижности Демир Хисар.

Со денот на ставање во примена на базата на податоци од дигиталните катастарски планови за катастарската општина Журче, престануваат да важат аналогните катастарски планови за катастарската општина Журче.

Ова решение влегува во сила со денот на донесување, а ќе се објави во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 09-5863/1
16 април 2015 година
Скопје

Директор,
Славче Трпески с.р.

2507.

Врз основа на член 83 став 6 од Законот за катастар на недвижности („Службен весник на Република Македонија“ број 55/2013, 41/2014 и 115/2014), директорот на Агенцијата за катастар на недвижности, донесе

РЕШЕНИЕ

ЗА СТАВАЊЕ ВО ПРИМЕНА НА БАЗАТА НА ПОДАТОЦИ ОД ДИГИТАЛНИТЕ КАТАСТАРСКИ ПЛАНОВИ

На ден 16.4.2015 година се става во примена базата на податоци од дигиталните катастарски планови за катастарската општина Боиште, која е во надлежност на одржување на Одделението за катастар на недвижности Демир Хисар.

Со денот на ставање во примена на базата на податоци од дигиталните катастарски планови за катастарската општина Боиште, престануваат да важат аналогните катастарски планови за катастарската општина Боиште.

Ова решение влегува во сила со денот на донесување, а ќе се објави во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 09-5864/1
16 април 2015 година
Скопје

Директор,
Славче Трпески с.р.

2508.

Врз основа на член 83 став 6 од Законот за катастар на недвижности („Службен весник на Република Македонија“ број 55/2013, 41/2014 и 115/2014), директорот на Агенцијата за катастар на недвижности, донесе

РЕШЕНИЕ

ЗА СТАВАЊЕ ВО ПРИМЕНА НА БАЗАТА НА ПОДАТОЦИ ОД ДИГИТАЛНИТЕ КАТАСТАРСКИ ПЛАНОВИ

На ден 16.4.2015 година се става во примена базата на податоци од дигиталните катастарски планови за катастарската општина Брајчино, која е во надлежност на одржување на Одделението за катастар на недвижности Ресен.

Со денот на ставање во примена на базата на податоци од дигиталните катастарски планови за катастарската општина Брајчино, престануваат да важат аналогните катастарски планови за катастарската општина Брајчино.

Ова решение влегува во сила со денот на донесување, а ќе се објави во „Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 09-5865/1
16 април 2015 година
Скопје

Директор,
Славче Трпески с.р.

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

2509.

Врз основа на член 32 став (5) од Уставот на Република Македонија, член 203, 206, 210 став (1) и 219 став (1) од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13 и 113/14) и член 4 став (2) од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“ бр.27/14 и 199/14), Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија и Здружението на работодавачи од финансиската дејност и дејностите од осигурување на Организацијата на работодавачи на Македонија склучуваат

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА НЕЗАВИСНИ РЕГУЛАТОРНИ ТЕЛА

А. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој колективен договор (во натамошниот текст: договор) се уредуваат, правата, обврските и одговорностите од работен однос на вработените во независните регулаторни тела, претставувани од Синдикатот на работниците од финансиските организации на Македонија и Здружението на работодавачите од финансиската дејност и дејностите од осигурувањето, обемот и начинот на остварување на правата, обврските и другите прашања од интерес на работниците и работодавачот, како и начинот и постапката на решавање на меѓусебните односи.

Член 2

Работодавач во смисла на овој договор е независно регулаторно тело.

Член 3

Работник во смисла на овој колективен договор е лице кое кај работодавачот засновало работен однос врз основа на склучен договор за вработување на неопределено или определено работно време, со полно или неполно работно време.

Член 4

Овој колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за сите работници кои имаат склучен договор вработување кај работодавачот.

Член 5

За правата, обврските од работниот однос на работникот коишто не се утврдени со овој договор, се применуваат одредбите од колективните договори на ниво на работодавач, соодветните закони и општите прописи за работни односи.

Б. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

I. ПОПОЛНУВАЊЕ НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 6

Пополнувањето на работните места кај работодавачот се врши преку спроведување на постапка за:

- вработување;
- мобилност преку распоредување; и
- унапредување.

Член 7

Постапката за вработување задолжително се спроведува во согласност со одредбите на Законот за административни службеници.

Член 8

Постапките за пополнувањето на работните места која се врши кај работодавачот преку мобилност преку распоредување и унапредување, се уредуваат со колективен договор на ниво на работодавач.

II. КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 9

(1) Работните места на работниците се класифицираат согласно со:

- одговорноста, целите, видот и сложеноста на работите и работните задачи на работното место; и
- потребните стручни квалификации, работното искуство во структурата и други критериуми од значење за работното место.

(2) Критериумите од став (1), алинеја 2 од овој член, како посебни услови за работното место се утврдуваат во Актите за внатрешна организација и систематизација на работните места кај работодавачот.

Член 10

Категориите на работните места, нивоата на работните места во рамките на различните категории и звањата на работниците кај работодавачот се уредуваат со колективен договор на ниво на работодавач.

III. СТРУЧНО УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

III.1. Стручно усовршување на работниците кај работодавачот

Член 11

(1) Работникот има право и обврска во текот на годината стручно да се усовршува врз основа на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и должност да го пренесе стекнатото знаење на другите работници кај работодавачот.

(2) Планот за стручно усовршување може да предвидува обуки и менторство.

III.2. Обуки

Член 12

(1) Обуките за стручно усовршување може да бидат генерички и специјализирани и истите можат да бидат организирани во училища (сала) или преку интернет пристап од работно место на работникот.

(2) Генеричките обуки се вршат заради стручно усовршување на работниците согласно рамката на општи компетенции.

(3) Специјализираните обуки се вршат заради стручно усовршување согласно рамката во на посебните компетенции.

(4) Потребните средства за спроведување на обуките се обезбедуваат од буџетот на работодавачот.

(5) По завршената обука, на работникот му се издава потврда за успешно реализирана обука од страна на работодавачот, односно од институцијата која ја спроведува обуката.

(6) Меѓусебните права и обврски на работодавачот и работникот, кој е упатен на специјализирана обука, се уредуваат со писмен договор во кој се утврдува точниот датум до кој работникот не може да побара престанок на работниот однос, како и неговата материјална одговорност сразмерна на средствата потрошени за реализација на обуката, доколку по негова вина или на негово барање му престане работниот однос пред утврдениот датум.

III.3. Годишна програма за генерички и специјализирани обуки за вработените

Член 13

(1) Работодавачот донесува годишна програма на генерички и специјализирани обуки за вработените, најдоцна до 1-јули во тековната година за наредната.

(2) Врз основа на донесената програма работодавачот, за секој вработен е должен да избере најмалку две генерички обуки годишно и истите да ги внесе во неговиот индивидуален план за стручно усовршување.

III.4. Менторство

Член 14

(1) Менторството е метод на пренесување на знаења и вештини. Истото може да биде советодавно или практично.

(2) Советодавното менторство е пренесување на знаења и вештини преку конкретни совети на менторот и се врши заради развој на општите компетенции на работникот.

(3) Практичното менторство се остварува преку набљудување на работата на менторираниот работник, постојани консултации и преку практична работа и се врши заради развој на посебните компетенции на работникот.

(4) Ментор може да биде секој што е распореден на работно место со повисоко ниво од работникот кој е менториран.

(5) Менторот и менторираниот работник, по успешно завршеното менторство, подготвуваат изјави за завршено менторство.

IV. УПРАВУВАЊЕ СО ЕФЕКТОТ НА РАБОТНИЦИТЕ

IV.1. Систем за управување со ефектот

Член 15

Системот за управување со ефектот го сочинуваат утврдување на работните цели и задачи, утврдување на индивидуалниот план за стручно усовршување, како и постапката за оценување на ефектот на работата на работникот.

IV.2. Утврдување на работните цели и задачи

Член 16

(1) Работните цели и задачи се утврдуваат врз основа на годишната програма за работа на работодавачот и/или согласно со стратешкиот план на работодавачот.

(2) Работните цели и задачи треба да бидат јасни, прецизни, мерливи и со утврдена временска рамка за извршување.

(3) Работните цели и задачи се утврдуваат од страна на работодавачот во соработка со работникот на крајот на постапката на оценување на работните достигнувања во декември во тековната година за наредната.

IV.3. Утврдување на план за стручно усовршување

Член 17

(1) Во индивидуалниот план за стручно усовршување се утврдува потребата за стручно усовршување на работниците, заради ефикасно извршување на утврдените работни цели и задачи и потребата од развој и унапредување на работните компетенции.

(2) Индивидуалниот план за стручно усовршување се утврдува од страна на работодавачот во соработка со работникот после поставувањето на работните цели и задачи.

IV.4. Континуирано следење на ефектот и оценување

Член 18

(1) Непосредно претпоставениот е должен континуирано да го следи ефектот на работната работност во текот на целата година и по потреба да предлага мерки за подобрување на истиот.

(2) Постапката за следење и оценување на ефектот на работникот се уредува со колективен договор на ниво на работодавач.

V. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

V.1. Дисциплинска одговорност

Член 19

(1) Работникот е лично одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

(2) За повреда на службената должност работникот одговара дисциплински.

(3) Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на работникот.

V.2. Видови на дисциплинска одговорност

Член 20

Работникот одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплински престап.

V.3. Дисциплинска неуредност

Член 21

Дисциплинската неуредност претставува полесна повреда на работната дисциплина, работните задачи, угледот на работодавачот или углед на работник кај работодавачот, и тоа:

1) непочитување на работното време, распоредот и користењето на работното време;

2) неуредно чување на службените списи и податоци;

3) недоаѓање на работа два работни дена во текот на една календарска година без оправдување;

4) непочитување на обврската за носење на ознаките со личното име и звањето или називот;

5) неизвршување, несовесно, ненавремено или небрежно вршење на работните задачи со полесни последици од повредата;

6) непристојно однесување на вработениот при вршење на работа и работни задачи со полесни последици од повредата;

7) недомаќинско користење и употреба на доверени финансиски средства и средствата за работа;

8) неоправдано неизвествување на непосредно претпоставениот, односно претседателот /работодавачот, за спреченоста за недоаѓање на работа во рок од три часа; и

9) одбивање на стручно оспособување и усовршување на кое работникот се упатува.

V.4. Дисциплински престап

Член 22

Дисциплински престап претставува потешка повреда на службената должност, работната дисциплина, угледот на работодавачот или угледот на работникот, и тоа:

1) неизвршување, несовесно, ненавремено или небрежно вршење на работните задачи;

2) непристојно однесување на работникот при вршење на работа и работни задачи;

3) искажување и застапување на политичко уверување во вршењето на работните задачи, учество во изборни активности или други јавни настапи од таков карактер во текот на работното време, доведување во прашање на статусот на работник, како и вршење на партиски активности, носење или истакнување на партиски симболи во работната просторија;

4) одбивање на давање или давање на неточни податоци на институциите, односно на граѓаните и правните лица, доколку давањето на податоци е утврдено со закон;

5) незаконито располагање со материјалните и финансиските средства;

6) одбивање на вршење на работни задачи поврзани со работното место на кои е распореден;

7) одбивање на писмена наредба за извршување на работни задачи поврзани со работата издадени од непосредно претпоставениот, односно од работодавачот/претседателот, во случај на неопходна потреба;

8) непреземање или нецелосно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети во работа;

9) предизвикување на материјална штета со намера или од крајно невнимание;

10) повторување на дисциплинска неуредност повеќе од два пати во тековната година;

11) примање на подароци или друг вид корист;

12) злоупотреба на статусот на работник;

13) злоупотреба на доверените овластувањата во вршењето на работните задачи;

14) злоупотреба на боледување;

15) злоупотреба на лични податоци;

16) злоупотреба на доверливи податоци;

17) оддавање класифицирана информација со степен на тајност утврдена со закон;

18) внесување и употреба, како и работење под дејство на алкохол или наркотични средства;

19) непридржување кон прописите за заштита од болест, безбедност и здравје при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и на прописите за заштита на животната средина;

20) поставување на личен финансиски интерес во судир со положбата и статусот на работник;

21) навредливо или насилничко однесување на работното место;

22) непостапувањето по обврската за оценување на работник.

Член 23

Дисциплинските мерки изречени поради утврдена дисциплинска неуредност и дисциплински престап, како и постапката за изрекување на дисциплинските мерки се уредува со колективен договор на ниво на работодавач.

VI. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

VI.1. Надомест за причинета штета

Член 24

(1) Работникот, кој на работа или во врска со работата, намерно или од крајна небрежност ќе предизвика штета е одговорен за настанатата штета и е должен да ја надомести истата.

(2) Постапката за утврдување на материјална одговорност се уредува со колективен договор на ниво на работодавач.

VII. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА

VII.1. Плата

Член 25

(1) Работникот има право на плата.

(2) Плата на работникот се уредува согласно со закон, одредбите на овој договор и договорот за вработување.

(3) Платата се пресметува и исплатува најмалку еднаш месечно.

(4) Платата на работникот за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15 следниот месец.

(5) Платата на работникот се исплатува во паричен износ.

(6) Работодавачот е должен да му достави писмена пресметка за пресметаните и уплатените придонеси на работникот, најдоцна 15 (петнаесет) дена од исплатата на платата, или дел од платата, надомест на плата, односно друг паричен надоместок, како и збирен годишен извештај по истекот на годината најдоцна до 31 јануари наредната година.

Член 26

(1) Платата е составена од основната плата и додатоци.

Основна плата - Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место, стручната подготовка и стекнатите знаења и вештини) за кое работникот го склучил договорот за вработување.

Додатоци - основната плата на работникот се зголемува, по час за:

- прекувремена работа	35%
- ноќна работа	35%
- работа во три смени	5%
- работа во ден на неделен одмор	50%

(2) За работа во денови на празници утврдени со закон и неработни денови, работникот има право на надомест на плата што му припаѓа во тие денови кога не работи и платата за поминатите часови на работа зголемена за 50%.

(3) Додатоците не се исклучуваат меѓусебно.

(4) Правото на зголемена плата по основа на работа во три смени работникот го остварува само за деновите кога работникот работи во втора и трета смена.

(5) Работодавачот може да даде налог за вршење прекувремена работа и работа во денови на празници и неработни денови.

Член 27

Основната плата на работникот се зголемува за 0,5% за секоја навршена година работен стаж, а најмногу до 20%.

VII. 2. Надоместоци на плата

Член 28

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

(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на плата во случаите на отсуственост од работа поради користење на годишниот одмор, платен вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини од 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 (триесет) дена, а над 30 (триесет) 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) Во случај на неспособност на работникот за работа поради повреда настаната 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 (триесет) дена, врз основа на записник од органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

(5) За професионални заболувања настанати од работата и повреди на работа, надоместокот се утврдува во висина од 100% од платата на работникот исплатена во претходниот месец.

(6) Работникот е должен да ја достави оцената за привремена спреченост за работа, издадена од избраниот лекар од примарната здравствена заштита, односно од првостепената лекарска комисија на Фондот по предлог на избраниот лекар, до работодавачот во рок од 8 (осум) дена од денот на затворањето на оцената, односно во рок од 8 (осум) дена сметано од 16-от ден од дадената оценка за привремена спреченост за работа.

(7) 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.

(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 месеци во тековната година.

VII.3. Други надоместоци и примања

Член 29

На работникот може да му се исплатат и други надоместоци согласно колективен договор на ниво на работодавач.

Член 30

(1) Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата во висина утврдена со закони и со овој колективен договор.

(2) Основицата за пресметување на другите примања на работниците претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во претходните три месеци.

(3) Висината на одделните надоместоци се утврдува во процент од основицата и тоа:

- за регрес за годишен одмор во износ од 60-100% од основицата;

- 8% за полна дневница за службени патувања во земјата - време поминато на службен пат подолго од 12 часа, за секои 24 часа;

- 4% за половина дневница се пресметува за службено патување коешто трае подолго од 8 часа, а пократко од 12 час;

- за службено патување коешто трае пократко од 8 часа не се исплатува дневница;

- дневницата за службени патувања во странство во висина што е пропишана согласно Уредбата за издатоци при службени патувања и селидби во странство што им се признава на органите на управата во тековни трошоци;

- 60% од основицата, за одвоен живот од семејството, кога работникот е распореден односно упатен на работа надвор од местото на постојаното живеалиште;

- Работникот работи на терен кога работата ја врши надвор од местото - седиштето на работодавачот и кога тие работи ги врши повеќе од 15 (петнаесет) работни дена непрекинато;

- теренски додаток во висина од 5% од основицата.

- Работникот има право на надоместок за користење приватен автомобил за службени патувања во висина од 30% од цена на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар.

(4) Надоместокот за одвоен живот и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

(5) Теренскиот додаток се исплатува за секој ден поминат на работа на терен по истекот на деновите.

(6) Дневницата за службено патување и теренскиот додаток меѓусебно се исклучуваат.

Член 31

(1) Работодавачот ја исплатува и следнава парична помош:

- во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплатува сума во висина од 3 (три) просечни месечни нето плати по вработен, исплатени во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија;

- во случај на смрт на работникот, на семејството му се исплатуваат и погребални трошоци во висина на фактурата од погребалното претпријатие, но не повеќе од 30.000,00 денари;

- во случај на смрт на член на неговото семејно домаќинство, (сопруг, деца, родители со кои живее во заедница) се исплатува сума во износ од 2 (две) просечни месечни нето плати по вработен, исплатени во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) Работникот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои му припаѓа правото за парична помош.

(3) Работодавачот, ја донесува одлуката за исплата на парична помош согласно горенаведените основи.

Член 32

(1) На работникот кој е на боледување подолго од 6 (шест) месеци непрекинато, како и во случај на настапување на инвалидност, му се исплатува помош во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата по вработен, исплатена во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) Синдикатот може да помогне во поднесување на трошоците за лекување на работникот или дете на работникот на кого поради болест му е препишана долготрајна терапија, операција или пресадување на орган.

(3) Во недостиг на средства за поднесување на трошоците од став (2) на овој член, Синдикатот може да се обрати со барање до работодавачот.

(4) Работникот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои има право на помошта од став (1) и (2) на овој член.

Член 33

(1) Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, со кои е загрозен животот, здравјето или имотот на работникот во поголем обем, односно е настаната штета во поголем обем, на работникот му се ис-

платува помош во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата по вработен, исплатена во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) За утврдување на околностите, работникот доставува доказ.

Член 34

Во случај на селидба за потребите на работодавачот, на вработениот му следува надоместок во висина на вистинските трошоци за превоз на покуќнината, за што вработениот доставува соодветен доказ.

Член 35

(1) Вработениот кој врз основа на решение е суспендиран од страна на работодавачот, за времетраење на суспензијата има право на плата во износ од 60 % од платата што ја примил за последниот месец пред донесување на решението за суспензија.

(2) За време на штрајк работникот има право на плата во висина од 60 % од платата што ја примил претходниот месец.

Член 36

(1) Јубилејни награди и признанија им се доделуваат на работниците кои поминале најмалку 10 (десет) години непрекината работа кај работодавачот во висина од 1 (една) просечна месечна нето плата по вработен, исплатена во секторот финансиски дејности и дејности на осигурување, реосигурување и пензиски фондови, освен задолжително социјално осигурување, согласно последниот јавно објавен извештај на Државен завод за статистика во Република Македонија.

(2) По исклучок од став (1) на овој член, на работниците во годината кога ги исполнуваат условите за остварување право на старосна пензија, односно кога заминуваат во пензија не им се доделува и јубилејна награда за работен стаж.

(3) Работодавачот ја донесува одлуката за доделување на јубилејните награди и признанија.

Член 37

Работодавачот на вработените може да им исплати тринаесетта плата со платени придонеси, до 31 јануари за претходната година.

Член 38

Работодавачот на вработените може да им исплати новогодишен надомест во износ од најмалку 60% од основницата.

Член 39

(1) Работодавачот може да помогне во покривањето на трошоците за одржување на спортските игри и за нивната подготовка.

(2) Трошоците во врска со физичката рекреација на работниците се на товар на работодавачот.

VIII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОТСУСТВА ОД РАБОТА ПО РАЗНИ ОСНОВИ

VIII.1. Работно време (полно работно време и прекувремена работа)

Член 40

Полно работното време не смее да биде подолго од 40 часа неделно. Работната недела трае 5 (пет) работни дена.

Член 41

(1) Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа подолга од полното работно време, а во одредени случаи да работи и во неработни денови (прекувремена работа) во случаите определени со Законот за работни односи и колективен договор на ниво на работодавач.

(2) Прекувремената работа од став (1) на овој член може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не може да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работа во смени.

(3) Работодавачот на работникот треба да му достави писмена наредба за прекувремена работа, работа во неработни денови и празници утврдени со закон, до завршување на работното време најдоцна еден ден пред прекувремената работа.

(4) Во вонредни случаи прекувремената работа може да се нареди усно, телефонски и по електронски пат. Усната или телефонската наредба за прекувремената работа треба во рок од 48 часа писмено да се потврди од страна на работодавачот или лице овластено од него.

VIII.2. Паузи и одмори

Член 42

Работникот има право на платен дневен, неделен и годишен одмор согласно Законот за работните односи и Општиот колективен договор, овој договор, ако не може да му се ограничи со акт на работодавачот.

Член 43

(1) Работникот кој работи со полно работно време 8 часа има право на пауза од во траење од 30 минути.

(2) Работникот кој работи со пократко работно време, но најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

(3) Паузата во текот на работното време е организирана на начин со кој се обезбедува непрекинатост на работата во времето определено за работа со странки.

Член 44

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

Член 45

(1) Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато.

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

VIII. 3. Годишен одмор

Член 46

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

(2) Годишниот одмор може да се продолжи до 26 (дваесет и шест) работни дена.

Член 47

(1) Повозрасен работник согласно законите кои ја уредуваат областа на работните односи, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој чува дете со телесен и душевен недостаток има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

(2) Годишниот одмор може да трае најмногу до 26 работни дена, а за работник на овој член до 29 работни дена.

Член 48

Работникот кој за прв пат заснова работен однос се стекнува со право на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, независно дали работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Член 49

Траењето на годишниот одмор се утврдува со решение донесено од страна на работодавачот или од него овластен работник, врз основа на правото на годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена зголемени за денови на годишен одмор врз основа на следните критериуми:

А) по основ на времето поминато во работен однос (вкупен работен стаж):

- до 5 години	1 ден
- од 5 до 10 години	2 дена
- од 10 до 15 години	3 дена
- од 15 до 20 години	4 дена
- од 20 до 25 години	5 дена
- над 25 години	6 дена

Б) по основ на степен на сложеност на работата на работното место:

- на работник со висока стручна подготовка	3 дена
- на работник со виша стручна подготовка	2 дена
- на работник со средна стручна и друга подготовка	1 ден.

Член 50

(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 (дванаесет) работни дена.

(3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 (дванаесет) работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

(4) Годишниот одмор кој не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година, ако во календарската година во која што му бил одреден одморот работел најмалку 6 (шест) месеци.

Член 51

(1) Распоредот на користење на годишниот одмор го утврдува одговорно лице на соодветната организациона единица кај работодавачот.

(2) Работодавачот е должен на работникот, најмалку 10 (десет) дена пред користење на годишниот одмор да му издаде решение донесено од работодавачот или одговорно лице, согласно одредбите од овој договор.

(3) При изготвување на распоредот за користење на годишни одмори, дополнително се води сметка истите работници да не го користат годишниот одмор секоја година во исто време, како и за желбите на работникот, доколку тоа не е во спротивност со барањата на процесот на работа.

Член 52

Работникот не може да се откаже од правото на платен дневен, неделен и годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати.

Член 53

(1) Одобреното боледување во текот на користењето на годишниот одмор не се пресметува во годишен одмор.

(2) За користење на боледувањето работникот е должен во рок од 48 (четириесет и осум) часа да го извести Раководителот на стручната служба.

Член 54

(1) Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности до 7 (седум) работни дена во текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак	3 дена
- за склучување на брак на дете	2 дена
- за раѓање или посвојување дете	2 дена
- за смрт на сопругник или дете	5 дена
- за смрт на родител, брат, сестра	2 дена
- за смрт на родител на сопругник	2 дена
- за смрт на дедо или баба	1 ден
- за селидба на семејството од едно во друго место	2 дена
- за селидба на семејството во исто место	1 ден
- за прв училишен ден на прваче	1 ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите на работодавачот	3 дена
- или за сопствени потреби	
- за елементарни непогоди предизвикани од виша сила во објектот каде што вработениот во Агенцијата живее	3 дена

(2) Во случаите од став (1) на овој член, отсуството од работа се обезбедува и се користи во деновите на траењето на основот врз основа на кој се остварува, без оглед на барањето на процесот на работа.

(3) За отсуство од работа од став (1) на овој член се води евиденција од страна на работодавачот.

(4) Деновите на платениот одмор од став (1) на овој член по сите основи не може да биде поголем од седум работни дена во текот на една календарска година.

Член 55

(1) Доброволен крводарител има право на 2 (два) слободни дена за секое давање крв. Слободните денови се сметаат како работникот да е на работа.

(2) Работникот должен е да приложи потврда издадена од здравствена установа каде работникот дарувал крв.

Член 56

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата, најдолго 3 месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за неа на член од семејството;
- за изградба или поправка на кука, односно стан;
- за учество на културни и спортски приредби;
- за учество на конгреси, конференции и слично;
- за лекување и
- во други случаи по барање на работникот.

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

(3) Одлука за отсуство на работникот донесува работодавачот или одговорно лице, согласно на потребите на процесот на работа.

(4) Работникот доставува доказ за настанатите околности врз основа на кои го бара отсуството од работа.

XI. ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

Член 57

(1) Работодавачот, согласно со законот и со овој договор, обезбедува услови и ги превзема потребните мерки за безбедност и здравје на работниците, во согласност со посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

(2) Работодавачот согласно со овој договор врши колективно осигурување на своите работници.

Член 58

Работодавачот обезбедува здравствени прегледи на работниците преку овластена здравствена установа согласно со посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

Член 59

(1) Работодавачот преку претставник на работниците за безбедност и здравје при работа (во натамошниот текст: претставник), обезбедува: застапување на интересите на работниците во поглед на безбедноста и здравјето при работа, право на учество во утврдување на недостатоците и подобрување на условите за работа и на работната средина, како и право на вклучување во сите активности и нивоа кај работодавачот.

(2) Начинот на избор, обуката, како и начинот, формата и времето на нивно функционирање се уредува согласно Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 60

(1) Работодавачот му овозможува на претставникот непречено извршување на неговата функција преку обезбедување на соодветното време и потребните средства.

(2) Претставникот има право на посебна обука за безбедноста и здравјето при работа специфична за функциите на работодавачот.

Член 61

(1) Работникот е должен за време на работата да ги користи сите предвидени заштитни средства и да се придржува кон правилата и упатствата за безбедна работа.

(2) Работодавачот во целост ги обезбедува средствата за оваа намена.

X. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ЖЕНАТА, МЛАДИНАТА, ПОВОЗРАСНИТЕ И ИНВАЛИДНИТЕ

Член 62

Жената работник за време на работа, бременост, раѓање и родителство посебната заштита од работен однос ја остварува согласно Законот за работни односи.

Член 63

Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите на трудот, младината, повозрасните вработени во Агенцијата согласно одредбите од Законот за работни односи или со други закони.

XI. ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

XI.1. Видови на престанок на работен однос

Член 64

(1) На работникот му престанува работниот однос:

- со спогодба;
- по негово барање;
- по сила на закон и
- во други случаи утврдени со закон и овој договор.

(2) На работникот му престанува работниот однос со спогодба, кога со работодавачот ќе склучи писмена спогодба за престанок на работниот однос.

(3) На работникот му престанува работниот однос кај работодавачот, ако поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

(4) Во случај на престанок на работниот однос по барање на работникот, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос, освен ако со закон поинаку не е утврдено.

(5) На работникот му престанува работниот однос по сила на закон, ако:

- ја загуби работната способност со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на загубената работна способност;

- му престане државјанството на Република Македонија, со денот на доставувањето на решението за отпуст од државјанство на Република Македонија;

- биде осуден за кривично дело во врска со службената должност, со денот на правосилноста на пресудата;

- му е изречена казна забрана за вршење професија, дејност или должност, со денот на правосилноста на пресудата;

- поради издржување на казна затвор во траење подолго од шест месеца, со денот на започнувањето на издржување на казната;

- со денот на исполнувањето на законските услови за старосна пензија;

- неоправдано отсуствува од работа најмалку три работни дена последователно во еден месец;

- се утврди дека при вработувањето премолчил или дал невистинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување;

- во рок од три работни дена не се врати на работа по завршувањето на неплатеното отсуство поради стручноста оспособување или усовршување;

- органот на државната управа, надлежен за инспекциски надзор, во рок од една година утврди дека вработениот е вработен спротивно на законските одредби и

- се исполнети други услови согласно закон.

(6) Решението за престанок на работниот однос на работникот го донесува работодавачот.

(7) Решението за престанок на работниот однос се врачува лично на работникот, по правило во работните простории, односно на адреса на неговото живеалиште, односно престојувалиште.

(8) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се прикачува на огласната табла во работните простории на работодавачот и по изминувањето на 8 (осум) дена од денот на огласувањето се смета дека врачувањето е извршено.

(9) Работникот има право во рок од 8 (осум) дена да поднесе жалба до работодавачот.

XII. СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА И РАБОТОДАВАЧ

XII.1. Услови за работа на Синдикатот

Член 65

(1) Работодавачот е должен да создаде услови за активност на Синдикатот во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос, утврдени со закон и колективен договор.

(2) Работодавачот обезбедува административни и технички услови за работа на Синдикатот за остварување на синдикалните функции, како и услови за наплата на членарината (врз основа на писмена изјава од секој работник - член на СФОМ).

(3) Пресметување и уплата на синдикална членарина се врши согласно Одлуката за распределба на членарината на Претседателството на СФОМ.

Член 66

Синдикалните состаноци во текот на работното време се организираат и одржуваат на начин и во време кое не го попречува работењето, во договор со работодавачот.

Член 67

(1) По барање на Синдикатот, работодавачот му доставува податоци за прашањата коишто се однесуваат на остварувањето и заштитата на правата и интересите на членовите на Синдикатот и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката за донесување на акти поврзани со остварувањето и заштитата на правата и интересите на работниците.

(2) На претставникот на Синдикатот му се овозможува непречено комуницирање и консултирање со работодавачот за сите прашања врзани со остварување на функциите и активностите на Синдикатот.

(3) Работодавачот му доставува покани на претставникот на Синдикатот со материјали за Седниците на органот на управување во организацијата на работодавачот, на кои се одлучува за правата на работниците и му се овозможува негово учество.

Член 68

(1) Работниците имаат право на синдикално образование.

(2) Синдикалното образование опфаќа: учество на предавања, семинари, работни состаноци, конференции, конгреси, синдикални школи, соработка со други синдикати, учество на вработените на спортски и културни манифестации и други синдикални активности, што се организирани од страна на Синдикатот кај работодавачот, односно СФОМ како повисоко ниво на здружување, што се значајни за работата на Синдикатот во целина.

(3) Работникот има право да користи платено отсуство за учество во активностите од ставот 2 на овој член во траење од најмногу 7 (седум) дена годишно.

(4) На претставникот на Синдикатот, по потреба, му се овозможува ослободување од работа за негово синдикално образование, но не повеќе од 30 (триесет) часа во текот на месецот.

(5) Работодавачот или лице овластено од него ја донесуваат одлуката за користење платено отсуство од работа за оваа цел.

XII.2. Остварување на правото на штрајк

Член 69

(1) Заради остварување на своите економски и социјални права од работен однос работниците можат да го остварат своето право на штрајк во согласност со закон.

(2) Штрајкот е организиран прекин на работата на работниците. Правото на штрајк кај работодавачот се остварува под услови утврдени со закон и овој договор, под услов ако оправданите барања на работниците се решат по мирен пат, а потоа и во постапка за помирување, согласно закон и овој договор. Работниците слободно одлучуваат за своето ушество во штрајк.

(3) За време на штрајкот работниците се должни да го одржуваат минималното ниво на остварувањето на основните обврски и надлежности на работодавачот за што работодавачот и Синдикатот издаваат спогодбени правила.

XIII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 70

Во случај на индивидуален работен спор во поглед на неостварувањето на правата од работен однос или кршењето на било кое од правата на работникот утврдени со закон, овој договор и договорот на ниво на работодавач, договорот за вработување од страна на работодавачот, работодавачот и работникот можат да се договорот решавањето на спорот да го доверат на орган утврден со закон.

XIV. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ СПОРОВИ

Член 71

(1) Колективен работен спор, во смисла на овој колективен договор, се смета спор по повод склучување, примената, изменување и дополнување на овој договор, остварување на правото на синдикално организирање и штрајк.

(2) Евентуалните спорови потписниците на овој договор спорот ќе го решаваат спогодбено.

Член 72

(1) Споровите меѓу учесниците на овој договор што не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

(2) Помирувањето е процес во кој независна трета страна определена од страните во спорот им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

(3) Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определиле страните во спорот и која одлучува за спорот.

Член 73

(1) Лицата помирувачи, односно арбитражи страните во спорот ги бираат од листа на помирувачи односно арбитражи што ја утврдуваат самите.

(2) Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

XIV.1. Спогодбено решавање на споровите**Член 74**

(1) За решавање на споровите помеѓу учесниците на овој договор се формира Комисија за усогласување, во рок од 5 месеци од денот на склучувањето на овој договор.

(2) Секој од учесниците именува по 3 (три) члена во Комисијата за усогласување.

(3) Со работата на Комисијата раководи претседател кого го избираат спогодбено членовите на комисијата од својот состав.

(4) Постапката за усогласување на споровите започнува со барање на еден од учесниците на договорот и треба да заврши во рок од 30 дена.

(5) Усогласувањето е неуспешно ако една од страните писмено изјави, но не пред почетокот на усогласувањето, дека истото го смета за неуспешно со посочување на причините.

Член 75

(1) Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма (спогодба) и истото е обврзувачко за учесниците на овој договор.

(2) Со усогласените ставови учесниците пристапуваат кон измени и дополнување на одредбите на овој договор.

(3) Изменувањето и дополнувањето на овој договор со усогласените ставови треба да се заврши во рок од 30 дена од денот на завршување на постапката за усогласување.

XIV.2. Решавање на спор со помирување**Член 76**

(1) Во случај да спорот не се реши во постапката за усогласување, страните во спорот може да предложат спорот да се реши по пат на помирување пред посебен мировен совет.

(2) Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член на мировниот совет од листата на помирувачи.

(3) Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Член 77

(1) Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна, најдоцна во рок од 10 (десет) дена по неуспешното завршување на процесот на усогласување, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

(2) По добивањето на предлогот, другата страна е должна да одговори во рок од 5 (пет) дена.

(3) Постапката за помирување страните во спорот се должни да ја завршат во рок од 45 (четириесет и пет) дена, од денот на поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

(4) Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Член 78

Во случај, другата страна да не одговори на предлогот за помирување, не именува член во мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира со писмено констатирање и известување од страна на страната предлагач на помирувањето до другата страна и тоа во рок од 5 (пет) дена по изминувањето на рокот за покренување на постапката за помирување.

XIV.3. Решавање на спор со арбитража**Член 79**

(1) Во случај на колективен работен спор кој што не е решен во постапката на помирување, спорот може да се решава пред арбитража со поднесување на иницијатива во рок од 15 дена од денот на запирањето на постапката за помирување.

(2) Арбитража може да врши еден или повеќе арбитражи (арбитражен совет).

(3) По поднесената писмена иницијатива од учесникот, се определува арбитер, односно се формира арбитражен совет во рок од 15 (петнаесет) дена од поднесувањето на иницијативата.

(4) Страните во спорот заеднички го избираат арбитерот или арбитражите од листата на арбитражи.

(5) Арбитерот или арбитражниот совет е должен да закаже расправа во рок од 8 (осум) дена од приемот на предлогот.

(6) На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

(7) Одлуката на арбитерот односно арбитражниот совет е конечна и извршна за страните во спорот.

(8) Постапката пред арбитража завршува во рок од 45 (четириесет и пет) дена од денот на определувањето на арбитерот односно формирањето на арбитражниот совет.

XV. ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ И СПРОВЕДУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР**XV.1. Изменување и дополнување на колективниот договор****Член 80**

(1) Секој од учесниците може да предложи изменување и дополнување на овој договор.

(2) Предлогот за изменување и дополнување се доставува во писмена форма до другиот учесник кој е должен по предлогот да се изјасни во рок до 30 (триесет) дена.

(3) Во случај ако другиот учесник не го прифати, или не се изјасни по предлогот во рокот од став (2) на овој член, предлагачот може да започне постапка пред Комисијата за усогласување.

XV. 2.Спроведување на колективниот договор**Член 81**

(1) Потписниците на овој договор се должни да ги спроведуваат одредбите од истиот.

(2) Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат поголеми права, од правата утврдени со овој договор.

XV.3. Отказ на колективен договор**Член 82**

(1) Секоја од страните потписнички на овој колективен договор може да побара откажување на истиот, со писмено известување до другата страна.

(2) Во случај на барање на откажување, страната која го бара откажувањето е должна да предложи нов колективен договор со поднесувањето на откажувањето.

(3) Страните се должни да потпишат нов колективен договор во рок од 6 (шест) месеци од поднесеното барање за отказ на колективниот договор.

(4) Доколку во рок од 6 (шест) месеци не се потпише нов колективен договор автоматски се продолжува важноста на овој колективен договор.

XVI. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**Член 83**

Овој колективен договор се склучува на неопределено време.

Член 84

(1) За следење на примената на овој колективен договор, учесниците формираат комисија.

(2) Комисијата од став (1) на овој член дава толкување на одредбите на овој колективен договор.

(3) Секој од учесниците во овој колективен договор именува по 3 (три) члена во комисијата од став (1) на овој член.

Член 85

Овој колективен договор влегува на сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување во "Службен весник на Република Македонија".

Бр. 0101-10
11 февруари 2015 година
Скопје

Синдикат
на работници од финансиски
организации на Македонија
Претседател,
Светлана Петровиќ, с.р.

Здружение
на работодавачи од финан-
сиска дејност и дејностите
осигурување на ОРМ
Претседател,
Николина Миланова, с.р.

Бр. 0101-30
11 февруари 2015 година
Скопје

Организација
на работодавачи на
Македонија,
Претседател,
Ангел Димитров, с.р.



Службен весник
на Република Македонија



www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk

Издавач: **ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ц.о. – Скопје**
бул. „Партизански одреди“ бр. 29. Поштенски фах 51.
в. д. директор и одговорен уредник – м-р Тони Трајанов
телефон: +389-2-55 12 400
телефакс: +389-2-55 12 401

Претплатата за 2015 година изнесува **10.100 денари**.
„Службен весник на Република Македонија“ излегува по потреба.
Рок за рекламации: **15 дена**.
Жиро-сметка: **300000000188798**.
Депонент на Комерцијална банка, АД – Скопје.
Печат: **ГРАФИЧКИ ЦЕНТАР ДООЕЛ, Скопје**.

ISSN 0354-1622



2015074