

# 27-ма СИНДИКАЛНА ШКОЛА НА СИНДИКАТОТ НА УПОЗ

## ТЕМА :

„ ПОВРЕДИ И НЕПРАВИЛНА ПРИМЕНА НА ПРАВНИ ИНСТИТУТИ ОД ЗРО УТВРДЕНИ ПРЕКУ ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОРИ И ПОВЕДЕНИ ПРЕКРШОЦНИ ПОСТАПКИ, ВИДОВИ ПРЕКРШОЦИ, ЗАДОЛЖИТЕЛНИ ПРЕДХОДНИ ПОСТАПКИ И КРИТЕРИУМИ ЗА УТВРДУВАЊЕ НА САНКЦИЈА ГЛОБА ЗА СТОРИТЕЛИ НА ПРЕКРШОКОТ СОГЛАСНО ЗП, НЕКОИ РАЗЛИКИ ВО ПРАВНИТЕ ИНСТИТУТИ ОД РАБОТЕН ОДНОС ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР И АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ УТВРДЕНИ СО ЗВЈС И ЗАС, НАСПРОТИ ЗРО“.

---

× ΔΕΛ ΠΡΒ

## СУСПЕНЗИЈА НА ВРАБОТЕН ОД РАБОТА

- ✘ По оценка 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.

## ПРИГОВОР ПРОТИВ СУСПЕНЗИЈАТА

- ✘ Против одлуката за отказ на договорот за вработување **без отказен рок** или **одлуката за отстранување од кај работодавачот**, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот
- ✘ **Приговорот се поднесува во рок од осум дена** од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.
- ✘ **Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена** од денот на поднесувањето на приговорот.
- ✘ Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен 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.**
- ✘ Кога не е донесена одлука по приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.
- ✘ По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

# ПРЕДХОДНАТА ПОСТАПКА КАКО ЗАКОНСКИ УСЛОВ ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

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

## ПАРИЧНА КАЗНА НАМЕСТО ОТКАЗ

---

- ✘ 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 месеци
- ✘ Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за изрекување на паричната казна со правна поука.
- ✘ Одлуката за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

## АНЕКС НА ДОГОВОР

---

- ✘ Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.
- ✘ Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.
- ✘ Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото

# ПРИЧИНИ ЗА ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ПРЕД ОТКАЗ

---

- ✘ 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.
- ✘ Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.
- ✘ Ако работникот во случајот 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.
- ✘ Најчести можни причини за понуда на нов променет договор за вработување пред отказ:
  - ✘ - во случај на **намалување на обемот на работа**,
  - ✘ - укинување на работното место и прогласување на **технолошки вишок**



- 
- ✘ - или **отварање на на ново работно место**(за кое работникот ги исполнува условите за работа на тоа работно место)
  - ✘ - односно **пополнување на испразнето работно место** пензионирање или напуштање на работа на лицето кое работело на тоа место, за кое работникот ги исполнува условите за работа на тоа работно место)
  - ✘ - по одредено **усовршување на работникот** и стекнување на поголеми вештини ( унапредување)
  - ✘ - **губење на дел од работната способност** и определување на друго место на кое може да одговори со преостанатата работна сопсобност

# ОДЛАГАЊЕ НА ИЗВРШУВАЊЕ НА КОНЕЧНА ОДЛУКА

---

- ✘ 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.
- ✘ Работникот, барањето за одлагање од извршување до инспекторот на трудот може да го достави во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд. Против конечното решение на инспекцијата на трудот не може да се покрене управен спор.