

ИЗЈАВА ЗА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ

× **ДЕЛ ЧЕТВРТИ**

НЕПОЧИТУВАЊЕ НА ОТКАЗНИТЕ РОКОВИ

- ✘ 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

- ✘ 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.
- ✘ 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.
- ✘ Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на работник на сезонска работа, отказниот рок е седум работни дена.

Течење на отказниот рок

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

Паричен надоместок наместо отказен рок

- ✘ Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказен рок. Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказен рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказен рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот

РАСПОРЕДУВАЊЕ НА РАБОТНИК НА РАБОТА СО ПОЛНО И СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ

- ✘ Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување.
- ✘ Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.
- ✘ При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.
- ✘ 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.
- ✘ 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.
- ✘ 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.
- ✘ При распоредување на неполното работно време работникот смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата

ПРЕБИВАЊЕ ОД ПЛАТА НА ПОБАРУВАЊА НА РАБОТОДАВАЧОТ

- ✘ 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. Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата. Работникот не смее да даде согласност пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

НИШТАВНОСТ НА ОДРЕДБИТЕ ОД ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

- ✘ 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.
 - ✘ Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор. 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.

НИШТАВНОСТ

- ✘ 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.** 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.

ПОПРЕЧУВАЊЕ НА РАБОТНИКОТ ДА ПРИСУСТВУВА НА РАБОТНОТО МЕСТО БЕЗ ДОСТАВУВАЊЕ НА СОДВЕТЕН ЗАКОНСКИ АКТ, УПРАВНИ МЕРКИ И ПРЕКРШОЧНО ГОНЕЊЕ ВО ТАКВИ СЛУЧАИ

- ✘ Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на своите работни места за непречено извршување на своите работни задачи. **Работодавачот несмее да го попречува работникот да** пристапи и престојува на своето работно место освен во случаи утврдени со закон колективен договор и договор за вработување.
- ✘ 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.

-
- ✘ 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. 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.
 - ✘ **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.

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.