

# ПРЕДЛОГ ИЗМЕНИ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ

Одредба и содржина	Предлог измена	Образложение
<b>II Договор за вработување</b>		
<p>Член 13 (3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (образец М1/М2) 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, <b>пред работникот да стапи на работа.</b> 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.</p>	<p>Член 13 (3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (образец М1/М2) 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, <b>на денот кога работникот стапува на работа.</b> 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.</p>	<p>Согласно ЗРО засновањето на работен се врши со и врз основа на договорот за вработување. Според ЗРО,со потпишување на договор за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот, (член 13 став 1). Во став 2 е утврдено дека „Правата, обврските и одговорностите...и вклучување во задолжително социјално осигурување...започнуваат да се остваруваат СО ДЕНОТ НА СТАПУВАЊЕ НА РАБОТНИКОТ НА РАБОТА , договорени во договорот за вработување,, Отпука, основа за правата на работниците е договорот за вработување, а не пријавата М1/М2 и нејзиното неподнесување не може да биде правна пречка работникот да стапи на работа ,...и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување ,, ( член 13 став7) .</p> <p>Се разбира дека претходно договорот за вработување мора да биде потпишан од двете договорни страни, заверен во деловодникот со дата и архивски број.</p> <p>Според сегашното решение во ЗРО работникот може и покрај пријавувањето да не стапи на работа на договорениот датум. При тоа системот на бруто плата на УП бара да се платат придонеси врз основа на М1/М2 пријавата дури и ако работникот воопшто не се јавил на работа и согласно член 82 став 1 точка 1 му е дадено отказно решение .</p>
<b>Форма на договорот за вработување</b>		
<p>Член 15 (2) Договорот за вработување се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.</p>	<p>Член 15 (2) Договорот за вработување се чува во работните простории на работодавачот, <b>во седиштето на регистрираното правното лице, регистрирано во Централен регистер и за нивното чување е задолжено од работодавачот овластено лице.</b></p>	<p>Според одредбата „...работни простории на работодавачот каде што работи работникот... и трговско друштво кое има има 50 работни простории во земјата, а се разбира само едно регистрирано седиште мора да чува договор за вработување во секоја работна просторија. Од организационен и економски аспект оваа одредба создава бројни проблеми при контрола на работодавачот бидејќи тој мора ги чува договори за вработување дури кога има стотина мали трафики. При тоа се поставува и прашањето дали постојат услови за чување на овој вид документи кои содржат лични податоци. Од тие причини се предлага чувањето да биде во местото на седиштето на правното лице/работодавач и за чувањето да се назначи соодветно овластено лице од работодавачот.</p>

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

#### Права и обврски на работодавачот (прераспоредување на работник)

	<p><b>Воведување на нов Член 25 а</b></p> <p>(1) Работодавачот има право да го прераспореди работникот на друго работно место кое одговара на неговиот степен на образование и стручна спрема, а согласно потребите на работниот процес.</p> <p>(2) Прераспоредувањето се врши со Измена на договорот за вработување.</p> <p>(3) Работникот е должен да се произвесе во рок од 8 дена за предложената измена на договорот за вработување.</p> <p>(4) Доколку не се произнесе или негативно одговори по предлогот, а не постои друго работно место кое одговара на неговиот степен на образование и стручна спрема, работодавачот може да покрене постапка за откажување на договорот од деловни причини.</p>	<p>Атуленото законско решение за прераспоредба на работната сила според потребите на работодавачот не е соодветно на заострените пазарни услови под кои работат работодавачите. Заради тоа неопходно е да се доуредат правото, начинот и процедурата според кои што работодавачот ќе може да оствари избалансираност меѓу можноста за заштитата на работникот при прераспоредувањето и економските потреби на работата. Треба да се има во предвид дека целта на прераспоредувањето е соодветна на искористувањето на работната сила која работодавачот ја има на располагање согласно економските потреби.</p>
--	--	---

#### Права и обврски на кандидатот

<p>Член 26</p> <p>(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.</p>	<p>Дополнување на ставот 1 со: “ако работникот премолчал или дал невистинити податоци, трошоците од став 5 на членот 25 за здравствениот преглед паѓаат на товар на работникот. “ да се види во корелација со став 5 од член 25, дали да стои во член 26 или да се стави кај член 25 во ставот 5.</p>	<p>Со оваа измена ќе се намали честата практика ново вработено лице да замине на подолготрајно болничко лекување операција и слично ,заради тоа што пред потпишувањето на договорот за вработување ,премолчило или дало не вистинити податоци пред засновањето на работниот однос, со што на работодавачот му се нанесува штета</p>
---	---	---

#### Права на неизбраните кандидати

<p>Член 27</p> <p>(2) Работодавачот е должен на кандидатот кој не е избран во рок од <b>три дена</b> да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.</p>	<p>(2) Работодавачот е должен на кандидатот кој не е избран во рок од <b>осум дена</b> да му ги врати сите оригинални документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.</p>	<p>Во ставот (1) од истиот член се налага работодавачот во рок од 8 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. Заради конзистентност со овој став даден е предлог од 8 дена во ставот (2). Се предлага да се враќаат само оригиналните документи, а не и фотокопии.</p>
---	--	---

#### Измена на договорот за вработување

<p>Член 28 – а</p> <p>(1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.</p> <p>(2) Измените на договорот за вработување се вршат <b>со анекс</b> на договорот за вработување.</p> <p>(3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.</p> <p>(4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорот за истото.</p>	<p>Член 28 – а</p> <p>(2)Измените на договорот за вработување <u>се вршат со измена или дополнување на договорот за вработување.</u> (Забелешка: нов предлог)</p>	<p>Со оваа измена ќе се надмине дилемата дали склучувањето на анекс на договорот за вработување е своевиден “нов” договор за работа или измена и дополнување на постојниот договор за вработување</p>
---	---	---

**V. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ****Обврска за штитење на личноста на работникот**

<p><b>Член 43</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Работодавачот е должно да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување.</p>	<p>(1) Работодавачот, <b>односно одговорното лице</b> овластено од работодавачот е должно да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот.</p> <p>(2) Работодавачот <b>односно одговорното лице</b> овластено од работодавачот е должно да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување</p>	<p>Во врска со штитење на личноста на работникот се предлага во случај кога станува збор за работодавач правно лице каде често непосредниот надреден на работникот не е управителот туку одговорно лице овластено од него да се прецизира и лоцира одговорноста токму на тие вработени кои имаат задача да ги водат оперативните задачи и имаат непосреден контакт со вработените и сносат одговорност во почитувањето на личноста и достоинството на работниците.</p>
<p><b>Договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор)</b></p>		
<p><b>Член 54</b></p> <p><b>Став 1</b></p> <p>Ако договор за вработување склучуваат деловни лица (менаџери)....</p>	<p>По ставот 1 се додава нов став 2 којшто гласи:</p> <p>„(2) Ставот 1 од овој член не се применува на извршен член на одборот на директорите, член на управниот одбор, управителот, односно лицата кои со одлука на органот на управување на трговското друштво се назначени како лица со посебни овластувања и одговорности (раководни лица) кои првата од работен однос ги уредуваат договорот Согласно членовите 365 и 366 од Законот за трговските друштва.“</p> <p>(Забелешка: вториот став е нов предлог)</p>	<p>Со новиот став се врши хармонизација на одредбата во ЗРО со ЗТД и се избеглива неусогласеноста и на конфузијата меѓу договорот за вработување и договорите за работа за вработување на други деловни лица (менаџери) кои не опфатени со ЗТД односно кои не се именувани во трговски друштва.</p> <p>Во оваа смисла се остварува и и судската практика.</p>
<p><b>Член 55</b></p> <p>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.</p>	<p>освен лицата од став 2 од членот 54 од овој закон.</p>	<p>Усогласување со новиот став во членот 54</p>
<p><b>Член 56</b></p>	<p>После ставот два се додава нов став којшто гласи:</p> <p>„Чирак е лице кое согласно Законот за занаетчиска дејност професионално се оспособува за самостојно вршење на занаетчиска дејност“</p>	<p>Ќе се разграничат поимите „приправник“ и „чирак“ со што ќе се отстранат недоразборањата и злоупотребите при примена на членот 55</p>
<p><b>Член 57</b></p> <p>Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година</p>		<p>Неоходна е хармонизација на времетраењето со Болоњскиот пристап 3 години високо образование + приправничка работа која би требало да овозможи и учење паралелно</p>
<p><b>Изведување на приправничкиот стаж</b></p>		
<p><b>Член 58</b></p> <p>(1) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.</p>	<p>Изведување на приправничкиот стаж</p> <p>Член 58</p> <p>...после работодавачот да се додаде и <b>од работодавачот овластено лице .....</b></p>	<p>Членот да се усогласи со Законот за средно стручно и високо образование</p>
<p><b>Дозволеност на отказ</b></p>		
<p><b>Член 71</b></p> <p>(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои: <i>основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).</i></p>	<p>Член 71</p> <p>да гласи: Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, 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 или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).</p>	<p>Се врши прецизирање на членот 71 и се наведуваат сите три основи за отказ: лична причина, кршење на работниот ред и дисциплина или пак деловна причина.</p>

<p>Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот</p>		
<p><b>Член 73</b> Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите.</p>	<p><b>Да се брише</b></p>	<p>Се предлага бришење на овој член од причини што истиот во праксата им создава големи проблеми на работодавачите бидејќи во ситуација кога работникот ќе стори повреди на работниот ред и дисциплина (понекогаш и потешки кршења на работниот ред и дисциплина) работодавачот не е во можност да му го откаже договорот за вработување на работникот бидејќи мора писмено да го предупреди.</p>
<p><b>Основани причини за отказ</b></p>		
<p><b>Член 76</b> став 1 точка 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)</p>	<p>1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон <b>не ги извршува</b> договорните или други <u>работни</u> обврски од работниот <b>однос утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, или ако ги крши работниот ред и дисциплина.</b> (лична причина).</p> <p><u>Се додава нов став 2 којшто гласи:</u> <b>Со колективен договор поблиску се определуваат случаите од точка 1 од овој член</b></p>	<p>Со оваа одредба се прецизира основната причина за отказ заради неизвршување на договорните или други обврски од работниот однос (лична причина). Правна презумпција е дека работникот доброволно презел обврска да ги извршува договорните или други обврски и при потпишувањето на договорот за вработување знаел или мора да знае дека е способен да ги извршува договорно превземените обврски од работниот однос. Токму затоа однесувањето, недостатокот на знаења или можности се логична претпоставка за неизвршување на договорените обврски и затоа нема причина работодавецот да утврдува зошто вработеното лице не ги извршува договорните или други обврски. Во членот 77 се заштитува работникот во кои случаи работодавецот не може да му даде отказ на работникот или како што е наведено во членот кои се неоснованите причини заради кои работодавачот не може да го откаже договорот за вработување.</p>
<p><b>Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот</b></p>		
<p><b>Член 79</b> 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, или ако ги крши работниот ред и дисциплина.</p>	<p><u>Членот 79 да се брише</u></p>	<p>Со бришењето на овој т.н. „лични причини“ се сконцетрирани на едно место во измениот и допленет став 1 од членот 76. Со оваа измена се објективизираат условите за престанок. Се напушти т.н. докажување на „вина“ со кое се создаваат бројните проблеми давањето на отказ од лични причини од страна на работодавачот и се објективи за судската заштита.</p>
<p><b>Застареност</b></p>		
<p><b>Член 94</b> (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 <b>шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.</b></p>	<p>(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 <b>дванаесет месеца од денот кога настанала повредата на основот на давање на отказ</b></p>	<p>Се предлага зголемување на рокот од 6 месеци на 12 месеци кај апсолутната застареност односно се предлага отказ на договорот за вработување поради лични причини работодавачот да може да му даде на работникот во рок од 12 месеци од денот кога настанала повредата односно кршење на работниот ред и дисциплина од страна на работникот. Се смета дека утврдениот рок од 6 месеци е многу кус а имајќи во предвид дека со истекот на тој рок работодавачот нема право да води дисциплинска постапка против работникот кој ја сторил повредата ова одредба создава проблем во праксата па се предлага продолжување на рокот на 12 месеци.</p>

<p><b>Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини</b></p> <p><b>Член 95</b>  (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.</p>	<p>Се брише „или од лице кое врши контрола на работодавачот“</p>	<p>Оваа одредба е спротивна со останатите одредби за отказ во ЗРО.</p>
	<p><b>Нов член 95 а</b></p>	
	<p>Со колективен договор или акт на работодавачот ќе се утврди постапката за откажување на договорите од деловни причини, а во случаи кога се намалува бројот на вработените на одредено работно место и критериумите и мерилата за евалуација на вработените.</p>	<p>Со новиот член 95-а се предлага обигаторно со колективен договор или акт на работодавачот да се утврди односно уреди постапката за откажување на договорите за вработување поради деловни причини бидејќи судската пракса наложува да се спроведе постапка во која меѓу другото задолжително наметна да бидат утврдени критериуми и мерила во постапката за евалуација на вработените (со цел да се утврди приоритет на задржување на работното место). Оваа обврска произлегува и од Меѓународната Конвенција и Препораката на која се повикуваат судовите од сите 3 инстанции во пресудите.</p>
<p><b>Отказ од страна на работникот</b></p>		
<p><b>Член 100</b>  (6) Работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници</p>	<p>6) <u>раководно лице на работодавачот кое неопсредно го организира работниот процес или друго лице овлатено од него го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници</u></p>	<p>Со дополнувањето на т.б од ставот 1 од членот 100 конкретно се лоцира лицето кое е одговорно и кое објективно може да го навреди работникот и се напушта неопределениот субјект кај работодавачот и овозможува спроведување на оваа одредба во практиката. Со тоа се напушта досегашната судска пракса под работодавец да се подведува извршниот директор, членот на управниот одбор или управителот, директорот или друг вид работодавен орган на работодавачот.</p>
<p><b>Престанување врз основа на судска пресуда</b>  Член 102</p>		
<p>(2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување и да му уплати придонеси за задолжително социјално осигурување</p> <p>(5) Ако судот со правосилна 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, зависно од траењето на работниот однос, Возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот. озраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот.</p>	<p>Да се замени <i>социјално со пензиско</i>  (2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување и да му уплати придонеси за задолжително <b>пензиско осигурување</b>, намалени за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.</p>	<p>Поимот социјално осигурување и поширок поим во кој спаѓа здравственото и пензиското осигурување, осигурувањето за време на невработеност и др. Здравствено осигурување не може да се компензира бидејќи: здравствените услуги ниту се рефундираат ретроактивно ниту може да се користат ретроактивно, пред враќањето кај работодавачот не постоел работен однос т.е правен основ за да му се уплатат придонеси за здравствено осигурување на работникот. Единствено може да се уплати задолжителното пензиско осигурување според кое правото се остварува во иднина (pro futuro).</p>

<p><b>VIII. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА</b>  <b>Минимална плата</b></p>		<p>Неопходно е да се направи разлика, дефинираат термините, најниска и минимална плата</p>
<p><b>Ден на исплаќањето</b></p>		
<p><b>Член 109</b>  (4) Работодавачот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.</p>	<p>Ставот 4 се менува и гласи:  Со колективен договор на ниво на работодавачот се определува денот на исплаќањето и обврската за известување на вработените кога тој ден се менува.</p>	<p>Со измената системски и посоедно се уредува заштита на работниците за навремено и во исто време исплаќање на паричните обврски на работодавачот.</p>
<p><b>Место и начин на исплаќањето на платата</b></p>		
<p><b>Надоместок на плата</b></p>		
<p><b>Член 122</b>  (2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.</p> <p>(4) Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис.</p>	<p>(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување за потребите на работодавачот, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.</p> <p>(да се брише) исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис</p>	<p>За термините:  <i>платениот вонреден одмор и од работа слободните денови</i>  <b>неоходно е појаснување односно дефиниција.</b></p>
<p><b>IX. РАБОТНО ВРЕМЕ</b>  <b>Прекувремена работа</b></p>		
<p><b>Член 117</b></p>	<p>Под 5 нов став  6) Работодавачот во договор со работникот, може наместо додаток на плата за прекувремена работа да му даде слободни денови но најмногу до 3 работни дена во еден календарски месец</p> <p><i>Ставот 6 станува став 7 со следната промена:</i>  накрајот се додава ....со месечна пријава.</p> <p>(7) Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот со месечна пријава.</p>	<p>Се предлага дополнување на членот со нов став со цел да му се овозможи на работодавецот да во договор со работникот наместо да му ја плати прекувремената работа да може да му даде слободни денови (еден вид на пребивање на прекувремените часови со платено отсуство од работа кое и досега во пракса некои копманији го користат).</p> <p>Воедно се предлага ставот 6 од овој член да се прецизира односно да се утврди дека обврската на работодавачот за известување на подрачниот државен инспектор на труд за секое воведување на прекувремена работа да биде на месечна основа односно со месечна пријава. Во постоечкиот текст не е воопшто регулирано истото и затоа се јавуваат проблеми во пракса односно инспекторите на труд имаат различни ставови во врска со таа обврска на работодавачите.</p>
<p><b>Забрана на вршење работа подолго од полното работно време</b></p>		
<p><b>Член 120</b>  1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;</p>	<p>Се брише</p>	<p>Се предлага бришење на ставот 1 од членот 120 од причини што овој услов за наложување на прекувремена работа односно работа подолга од полното работно време не може со точност да се утврди, односно дали работата може да се изврши со соодветна организација и распределба на истата е многу релативно и тешко утврдливо и само по себа наметнува прашање дали евентуално инспекторот на труд може тоа да го утврди со точност за да смета дека не смеела да се наложи прекувремена работа.</p> <p>Овој став не ги има во предвид т.н. интезивно-трудови гранки кои по правило се од сезонски карактер (на пример текстилната, градежната и производството на храна. Кај овие гранки заради обемот на работа во одредени временски интервали не може да изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени.</p>

<p><b>Нојна работа на жените во индустријата и градежништвото</b></p> <p><b>Член 131</b></p> <p>(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.</p>	<p>(1) <i>после градежништвото се додава во случај на тежки и физички работи ... интегрално</i></p> <p>(1) Работничка од областа на индустријата и градежништвото во случај на тежки и физички работи 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.</p>	<p>Измените се предлагаат за да се овозможи распоредување на работничка за работа ноќе.</p>
<p><b>Х. ПАУЗИ И ОДМОРИ</b></p> <p><b>Пауза за време на работното време</b></p> <p><b>Член 132</b></p> <p>(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.</p> <p>(5) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.</p>	<p>Нова реченица пострел точка. Со колективен договор може да се утврди и пауза со подолго траење од 30 минути</p> <p>(5) <i>после ден се става не...</i> <i>И се брише</i> и за истото се исплатува плата.</p> <p>(5) Времето на паузата во текот на работниот ден не се засметува во работното време.</p>	<p>Во сите земји од ЕУ паузата не влегува во работното време и не се плаќа од страна на работодавецот.</p>
<p><b>Користење на годишен одмор</b></p> <p><b>Член 141</b></p> <p>(2) Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>Вториот и третиот став се менуваат и гласат: <u>„ Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови, со тоа што еден од деловите мора да содржи најмалку 2 непрекинати недели.“</u></p> <p><u>(3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 2 непрекинати недели годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.</u></p> <p>Во четвртиот став пред зборовите “годишниот одмор” се додава зборовите: <b>„Делот на...“</b></p>	<p>Усогласување со Конвенцијата ц -132 на МОТ</p> <p>Се предлага ова измена од причина што истата создава проблем во праксата а и факт е дека работниците и сега го користат годишниот одмор во повеќе дела ( некогаш по нивно барање а некогаш заради потребите на работниот процес) а воедно се предлага да еден од деловите на користење на годишниот одмор биде во траење од најмалку 2 непрекинати недели односно да не биде облигаторно да само на првиот дел од годишниот одмор му биде утврден минимум на траење.</p> <p>Во ставот 4 се предлага измената со цел како услов за користење на годишниот одмор во наредната календарска година да биде претходно користење на дел од годишниот одмор во тековната година бидејќи во пракса се случува да некој работник биде отсутен цела календарска година (по разни основи), а бара искористување на годишниот одмор до 30,06, идната година.</p>
<p><b>ХИХ. КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ</b></p> <p><b>Примена и важност на колективните договори</b></p> <p><b>Член 205</b></p> <p>(3) Колективниот договор на ниво на гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите <u>кои се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.</u></p>	<p>Во ставот три наместо зборовите: „се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението“ се додаваат зборовите: „и вработените во гранката“.</p>	<p>Сметаме дека доколку колективните договори на ниво на гранка, се применуваат непосредно за сите, а не само за потписниците, со ваквата одредба ќе се стимулира колективното договарање во Р.М.</p>

XXVI. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ		
<p>Член 264</p> <p>Член 265-а</p> <p>(1) Глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице ако:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (член19);</li> <li>2) објави слободно работно место во спротивност на овој закон (членови 23 и 24);</li> <li>3) на инспекторот за труд не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (член 50);</li> <li>4) работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот (член 195);</li> <li>5) не издаде потврда со список или издаде потврда со список со нецелосни податоци за работниците членови на синдикатот кои плаќаат членарина (член 213-в);</li> <li>6) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (член 239);</li> <li>7) откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, согласно со закон и не биде врачен (членови 70 и 71);</li> <li>8) тогаш кога е должен да учествува во постапка за мирно решавање на работните спорови (членови 182 и 183) и</li> <li>9) склучи договор спротивно на членот 252 од овој закон.</li> </ol> <p>(2) Глоба во износ од 500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно одговорното лице кај работодавачот.</p> <p>(3) Глоба во износ од 800 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.</p>		<p>Постапката и максималната глоба мора да се усогласат со Законот за прекршоци</p> <p>Обврските од членот 19 се на работникот, а не на работодавачот, па затоа за овие обврски треба да одговара работникот, а не работодавачот. Неопходно е понатамошна распределба на казните според својата тежина, за да тие делуваат поучно и да одговараат на тежината на прекршокот.</p> <p>Висината на казните е многу поголема од одредбите на Законот за прекршоци.</p>
<p><b>Други заклучоци</b></p> <p>Да се прецизираат категориите бруто, нето плата во ЗРО а се дефинирани со став 3 и 4 од ОКД</p> <p>(3),„Плата“ е заработувачката која работникот ја остварува за ефективните работни часови во текот на еден месец и е составена од основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци.</p> <p>(4),„Надоместоци на плата“ се исплатите на работникот за часовите на отсуство од оправдани причини, во случаи и траење утврдени со закон и колективен договор</p> <p>Понатаму: минимална плата, најниска плата</p>		

Предлозите се произлезени од одржаните работилници и промоциите на Прирачникот за работни односи што го издаде Организацијата на работодавачи на Македонија, поддржано од АДА , Австриската агенција за развој и МОТ Меѓународната организација за труд.