



# Врсничка едукација Обука за врснички едукатори

Важни компоненти на ЗРО

Силвија Костовска  
М-р. по правни науки

Гласен Текстилец



# АГЕНДА

- Претставување
- ❖ Од каде дознав за повикот?
- ❖ Зошто се пријавив?
- ❖ Што е Гласен Текстилец?
- ❖ Останато?

# Што значи врсничка едукација?



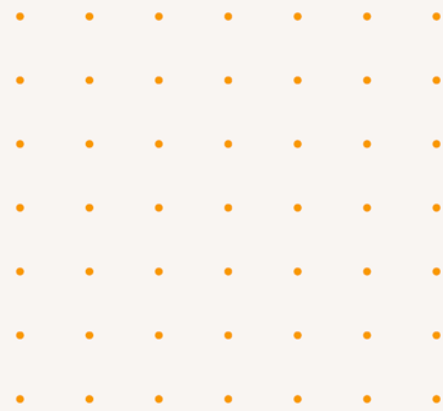
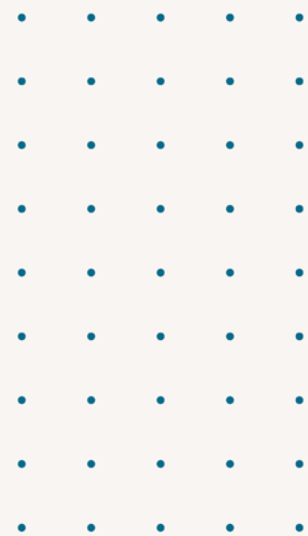
Благојче Дишоски

# КОМПОНЕНТИ НА ОБУКАТА

ДЕЛ 1 ПОВИК

ДЕЛ 2 ОБУКА ЗА ВРСНИЧКИ ЕДУКАТОРИ

ДЕЛ 3 ВРСНИЧКИ ЕДУКАЦИИ



# ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ



**Договорот за вработување претставува основен нормативно правен акт со кој се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.**



- Договорот за вработување може да биде на определено или неопределено време.
- Договорот за вработување се склучува во писмена форма.
- Договорот за вработување создава права и обврски за работникот и работодавачот.
- За да се случи договор за вработување, работодавецот и работникот мора да се согласат со задолжителните елементи на договорот.

- Договорот за вработување се чува во работните простории во седиштето на работодавачот.
- Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување.
- Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (електронски образец M1/M2 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).



## РАБОТНО ВРЕМЕ

Работното време претставува уште еден од задолжителните елементи на договорот за вработување, тоа е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон.

Полно работно време изнесува вкупно 40 часа во текот на една работна недела.

Работодавачот е должен да го извести работникот на кој начин ќе биде распределено истото тоа работно време.

**Прекувремена работа**  
(8 часа дневно/ 40 часа неделно/190 часа годишно)



Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време при одредени случаи:

- ✓ Зголемување на обемот на работа;
- ✓ Ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- ✓ Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- ✓ Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и во др. случаи предвидени со закон и колективниот договор;

# ПАУЗИ И ОДМОРИ



Пауза е мал период од време, во текот на денот.

## Дневна пауза

\* 30 минути за работниците кои работат 6 часа и повеќе од 6 часа;

\* 15 минути за работниците кои работат најмалку 4 часа;

## Дневен одмор

\* 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа;

## Неделен одмор

\* 24 часа непрекинат неделен одмор;



## ГОДИШЕН ОДМОР

Подолг временски период, повеќе од еден ден, но можеби и еден ден кога не работите, не одите на работа, не сте на работното место, но работниот однос постои.

Секој работник кој работи непрекинато 6 месеци кај ист работодавач има право на годишен одмор!

Годишниот одмор изнесува 20 работни дена.





**Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.**

**Годишниот одмор се користи во текот на календарската година.**

**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, односно 10 работни дена.**

Времена неспособност за работа поради заболување или повреда и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување;



Заради дарување крв;

Заради полагање на испити (прв пат);

## ОТСУСТВА ОД РАБОТА

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 должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување.



## Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

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

Работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање.

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

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

Доколку отсуството од работа за родителство не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето



## ОТКАЗ

### СО И БЕЗ ОТКАЗЕН РОК ПИСМЕНА ФОРМА

- 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)  
ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

**FIRED**



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 отказен рок, меѓутоа не подолг од три месеци.

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.

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.

## РАБОТНИЦИ КОИ СЕ УШТЕ НЕ НАПОЛНИЛЕ 18 ГОДИНИ ВОЗРАСТ

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

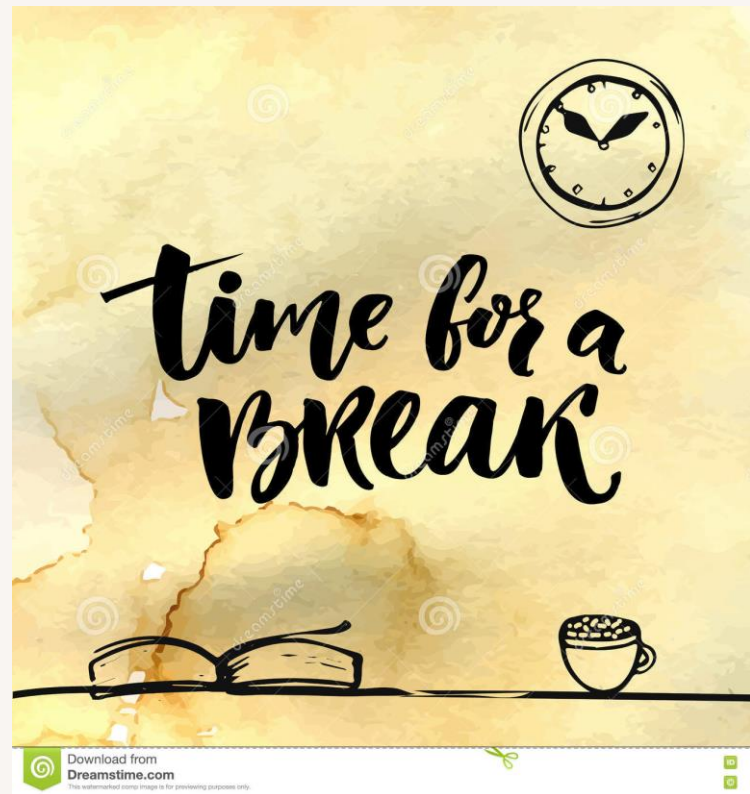
**На работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот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

## Работно време, одмор и пауза

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.

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.

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

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

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

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



## МОБИНГ И ДИСКРИМИНАЦИЈА

Ново име на една стара појава!

Самиот термин мобинг означува малтертирање,  
вознемирување...

Во земјите на англиско говорно подрачје може да  
го сретнеме терминот **bullying** кој е повеќе познат  
кај младите бидејќи се однесува на малтертирање  
и вознемирување меѓу учениците.

- **employee abuse** - злоупотреба на вработени
- **workplace terrorism** – тероризам на работно место
- **workplace bullying** - малтретирање на работно место

Психолошкиот терор или мобингот е непријателски или неетички тип на комуникација што произлегува од едно или повеќе лица. Систематски е насочена против поединец кој е во беспомошна и незаштитена позиција и не може да се ослободи поради повторените процедури за мобинг. При што постои последица на ментална, психосоматичка и социјална природа. – Хајнц Лејман



# БУЛИНГ

## Булинг (bullying) – врсничко насилство

Булингот е секоја форма на непосакувано и агресивно однесување во училиштата, кое не застанува таму, туку продолжува да ги следи децата во домот преку интернет мрежите.

Врсничкото насилство (булинг) често започнува со поблага форма на префрлање/закачање на послабите/повлечени деца и тоа секогаш е насочено токму таму каде што детето е најслабо.

Децата изложени на врсничко насилство се вообичаено омаловажени и социјално отфрлени, а трпат и некои форми на агресија од страна на еден или повеќе врсници.

- Вербална агресија: потсмевање, именување со погрдни имиња, закани и слично;
- Социјална агресија: исклучување од разни активности; оговарање и ширење невинности, со што најдобрите пријатели на детето-жртва одеднаш го свртуваат грбот; пишување пораки по клупи/столчиња или графити; различни напади преку интернет/мобилен телефон и слично;
- Физичка агресија: подбутнување, хостилен говор на телото, заканувачки гестови, удирање, тепање и слично.



## Според нашиот ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ



### Психичко вознемирување на работно место (мобинг)

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 честа 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.

Како да препознаеме мобинг и што е тоа што го обележува како појава?

- ✓ Непријателска и неетичка комуникација (комуникација со покачен тон и викање, озборување, исмевање, ширење озборувања, клевета и навреди ...);
- ✓ Игнорирање (негирање на правата на сопственото мислење, криење важни информации ...);
- ✓ Давање понижувачки работни места и работни места кои се штетни за здравјето на вработениот;
- ✓ Неоснована критика на работа (обвинение за пропусти кои не се случиле или биле „наместени“);
- ✓ Неоснована зголемена контрола врз извршувањето на работните обврски;
- ✓ Вербални сексуални напади;
- ✓ Физички закани;

## ПРИЧИНИ ЗА МОБИНГ:

- Лични конфликти на работа;
- Несоодветна организација на работа;
- Нетранспарентност во работата;
- Индикација за пропусти во работата;

## Последици од мобингот

### На вработениот:

Здравствени ефекти -брз срцев ритам, зголемен крвен притисок, главоболка, депресија, намален или зголемен апетит, физичка напнатост итн. Болести на срцето и крвта, метаболички нарушувања, малигни заболувања, сексуални дисфункции и гинеколошки заболувања. Влијание врз психолошката состојба: чувство на фрустрираност, неможност да се концентрира, беспомошност, губење на самодовербата. Влијание врз материјалниот статус и семејните односи. Влијание врз социјалната положба.

### На работодавачот:

Нарушени меѓучовечки односи, пад на продуктивноста на трудот.

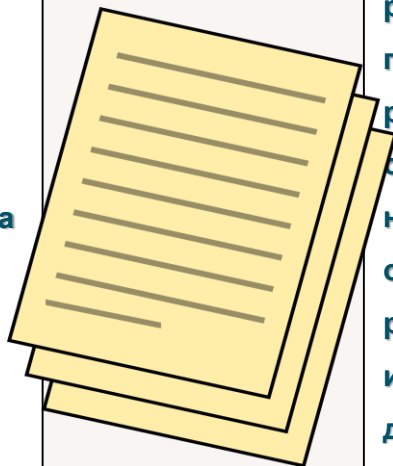
### Во општеството:

Пад на вредносниот систем.



## Што, како, каде доколку сум жртва на мобинг ?

Законот за заштита од вознемирување на работното место предвидува секој кој се чувствува дека е вознемируван на работното место, писмено да се обрати до оној кој вознемирува со таканаречено „Писмено предупредување“ со кое ќе му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и да го предупреди моберот дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.



Освен тоа, жртвата пред поднесување на тужба пред надлежен суд може да поднесе и „Барање за заштита од вознемирување на работното место“ до работодавачот, во кое ќе наведе негови податоци и податоци за оној кој вознемирувал, како и нивните работни позиции, краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место, траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и наведување на факти и докази. Оваа постапка е позната како постапка на посредување, таа е интерна и е со цел брзо, мирно и вонсудско решавање на спорот.

# Забрана на дискриминација



Дискриминаторското постапување е нелегитимно и нема оправдување

ДИСКРИМИНАЦИЈА Е НЕОПРАВДАНА НЕГАТИВНА ИЛИ ШТЕТНА ПОСТАПКА СПРЕМА ЧЛЕН НА ЕДНА ГРУПА, САМО ЗАРАДИ НЕГОВАТА ПРИПАДНОСТ НА ТАА ГРУПА



Работодавачот не смее барателот на 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.



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.



# Директна дискриминација

Директна дискриминација се случува кога со едно лице се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно од друго лице во слична ситуација врз основ на било која од заштитените карактеристики.



На пример: одбивање да се ангажира некој, отпуштање на работник, одбивање на давање на услуги; добивање помала плата; поголема или помала возраст за пензионирање.

# Случаи на директна дискриминација



## Случајот Coleman (C-303/06)

Случај во врска со хендикеп, Судот на правдата вовеле нов концепт: дискриминација по асоцијација - Мајката на дете со хендикеп тврдела дискриминација на работното место врз основ на хендикепот на својот син (закана за отказ, навредливи коментари) - Нејзините колеги кои имале деца биле користени како компаратор од страна на Судот за да биде утврдена дискриминација.

## Случај Defrenne (43/75)

Еден од првите случаи на дискриминација пред Судот на правдата на ЕУ (1976) - Стјуардеса од Sabena (Белгиска авиокомпанија) тврдела дека ја плаќале помалку од нејзините машки колеги за истата работа - Судот на правдата утврдил дека ова е случај на полова дискриминација (повреда на начелото за иста плата за иста работа).

## Инди́ректна дискриминација

Инди́ректна дискриминација, 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

### Примери:

- Кога треба да се испраќаат работници како технолошки вишок, работодавецот прво ги одбира хонорарните работници наместо работниците со полно работно време. Бидејќи постојат повеќе жени хонорарни работници отколку мажи, оваа пракса претставува непропорционално штетно влијание врз жените. Освен доколку работодавецот може да ја оправда оваа негова пракса таа се смета за незаконска инди́ректна полова дискриминација.
- Полициските сили имаат поставено стандарди за назначување на полицајци, кандидатите мораат да бидат високи најмалку 1.78 см. Ова барање се однесува подеднакво на сите кандидати, но бидејќи жените кои одговараат на тоа барање се малкубројни. Тоа има непропорционално штетно влијание врз жените и освен доколку не е оправдано се смета за незаконско.



# Исклучоци од забрана на дискриминација

Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

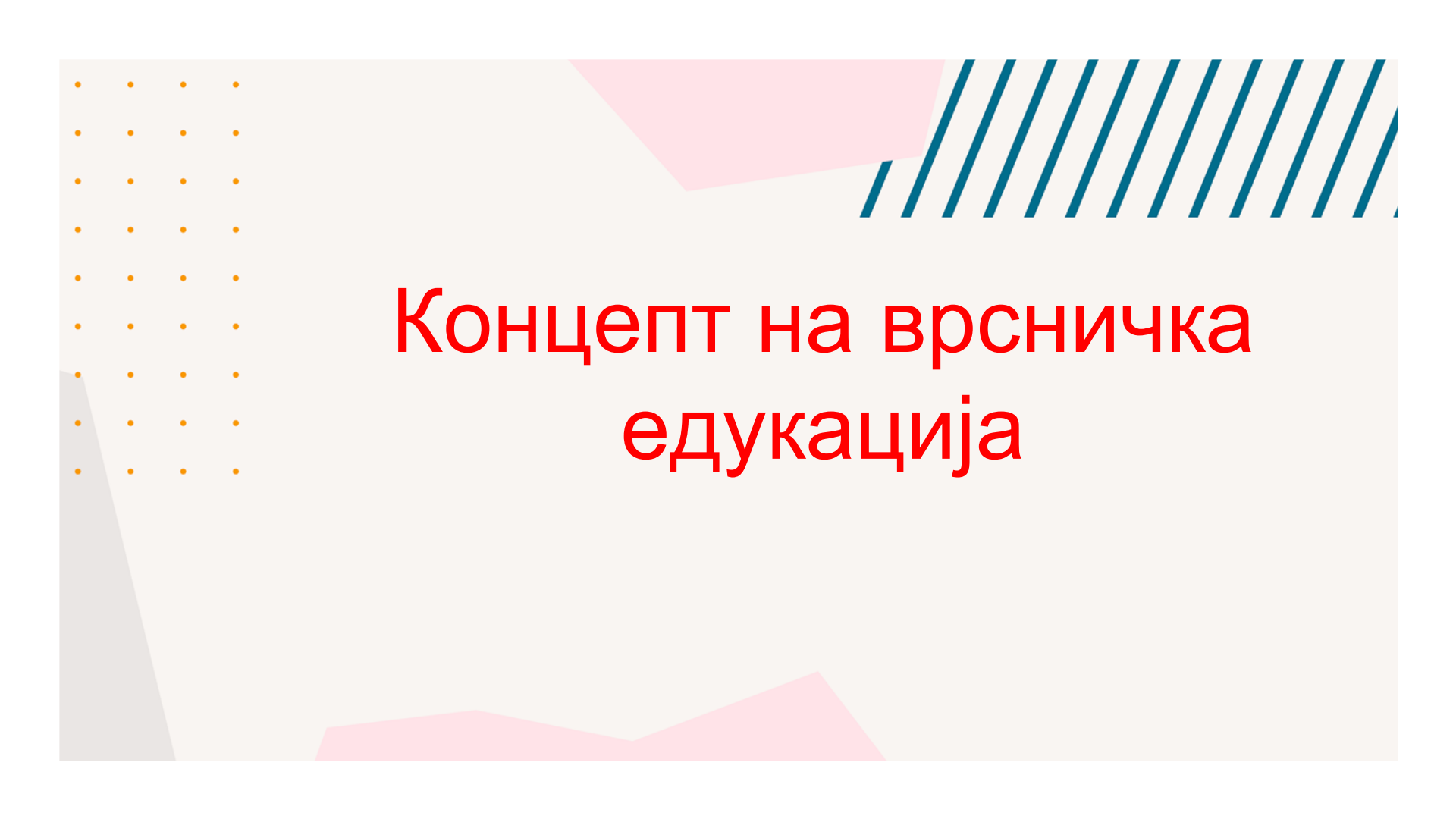
## Примери:

- Акушерка, поради чувствителноста која игра важна улога во односот меѓу акушерката и пациентката.
- Во женските затвори се вработуваат жени чувари, а во машките затвори мажи чувари.
- Актерки, манекенки или фотомодели.
- Свештеници или свештени лица

# Заклучок Завршни зборови



ШТО ПОНАТАМУ ?



# Концепт на врсничка едукација



# УЧИЛИШТА И ГРУПИ



# Период на едукации

