



СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ПАРЛАМЕНТАРЕН ИНСТИТУТ

**НАЧИНИ НА КОРИСТЕЊЕ НА ПРАВОТО НА ГОДИШЕН ОДМОР СОГЛАСНО
ЗАКОНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ ВО ИЗБРАНИ ЗЕМЈИ ОД
РЕГИОНОТ, ЗЕМЈИ ЧЛЕНКИ НА ЕУ И ВО РУСКАТА ФЕДЕРАЦИЈА**

-компаративен преглед-

Есељ Лукрис

Аналитичар и истражувач по компаративно право и правни системи

Август 2022 година

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	2
ВОВЕД.....	3
I ПРАВНА РАМКА ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА ПРАВОТО ЗА КОРИСТЕЊЕ НА ГОДИШЕН ОДМОР- ДИРЕКТИВА ЗА РАБОТНО ВРЕМЕ НА ЕЗ	3
I.1 НЕИСКОРИСТЕНИ ДЕНОВИ ОД ПРАВОТО ЗА ГОДИШЕН ОДМОР	4
II ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР СОГЛАСНО ЗАКОН И КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ ВО ЗЕМЈИ ЧЛЕНКИ НА ЕУ	5
II.1 ХРВАТСКА	5
II.2 СЛОВЕНИЈА	5
II.3 ИТАЛИЈА.....	6
II.4 ФРАНЦИЈА.....	7
II.5 ШПАНИЈА	7
III ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР СОГЛАСНО ЗАКОН И КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ ВО ЗЕМЈИ ОД РЕГИОНОТ	8
III.1 СРБИЈА.....	8
III.2 БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА.....	9
III.3 ЦРНА ГОРА	9
IV ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР СОГЛАСНО ЗАКОН И КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ ВО РУСКАТА ФЕДЕРАЦИЈА.....	10
ЛИСТА НА ИЗВОРИ	12

РЕЗИМЕ

Во државите коишто се предмет на истражувачката работа, предвидениот законски **минимум за користење на годишен одмор е 20 работни дена**. Сепак, покрај законски определениот минимум, годишниот одмор во зависност од колективните договори, договорите за вработување и сл. може да се зголеми со исполнување на определени услови.

Така, на пример, во **Хрватска** државните службеници со оштетен вид и вработените, донаторите на органи, како и државните службеници и вработените кои работат на работни места во посебни или тешки работни услови или на работни места каде што и покрај спроведувањето на мерките за заштита при работа, не е можно да се отстранат штетните ефекти, имаат право на **најмалку 30 дена годишен одмор**. Во некои држави пак, како во **Словенија**, вработените со поголем работен стаж, инвалидите, вработените со најмалку 60% телесно оштетување, вработените кои дојат дете со инвалидитет, како и вработените кои се грижат за деца имаат право на **уште еден ден годишен одмор** за секое дете под 15 години.¹ Во **Босна и Херцеговина**, малолетниот работник има право на годишен одмор во траење од најмалку 24 работни дена.² Како позитивни примери може да се издвојат **Шпанија** и **Франција** каде што вработените имаат право на **платен годишен одмор минимум 30 календарски дена**. Во **Србија** и **Црна Гора**, покрај законскиот минимум за користење на годишен одмор од **20 дена**, истиот може да се продолжи во зависност од стажот како и со исполнување на определени услови. Во **Русија**, работникот има **право на платен годишен одмор во времетраење од 28 календарски дена**. Треба да се напомене дека правото на годишен одмор од 28 календарски дена им следува на вработените и со **полно и со скратено работно време**. Покрај законски определениот минимум, годишниот одмор може да се зголеми со исполнување на определени услови меѓутоа **минималното времетраење на дополнителните денови од годишниот одмор на вработените е 7 календарски дена**.

Во повеќето од државите право на **дополнителни денови од годишниот одмор** имаат вработените кои работат на работни места каде што и со спроведување на мерките за заштита при работа не е можно да се отстранат штетните ефекти. Разликите во прописите се очигледни, а сепак може да има некои напишани практики. На пример, вообичаена практика е работодавците да одобруваат дополнителни неработни денови, над законскиот минимум, на вработените во земјите членки на ЕУ како чин на добра волја.³

¹Закон за работни односи на Република Словенија,

http://www.pisrs.si/Pis_web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944, член 159, пристапено на 18.8.2022

²Zakona o radu FBiH, ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), член 47,

http://www.fipa.gov.ba/publikacije_materijali/zakoni/07.12.2018%20ZAKON%20O%20RADU%20FBiH.LAT.pdf, пристапено на 8.24.2022

³ Информациите се преземени од интернетската страница - Euro Dev, <https://blog.eurodev.com/paid-vacation-days-europe-2021>, пристапено на 16.8.2022

ВОВЕД

Предмет на оваа истражувачка работа е законската рамка со која се регулира правото на користење годишен одмор и разликите во однос на користење на правото на годишен одмор согласно закон и колективни договори во избрани земји членки од регионот, земји членки на ЕУ и во Руската Федерација. Како пример се обработени Хрватска, Словенија, Италија, Франција, Шпанија, Србија, Босна и Херцеговина, Црна Гор и Русија.

Оваа истражувачка работа е изработена **по сопствена иницијатива**, согласно *Правилникот за вршење на надлежностите на Парламентарниот институт*.

I ПРАВНА РАМКА ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА ПРАВОТО ЗА КОРИСТЕЊЕ НА ГОДИШЕН ОДМОР- ДИРЕКТИВА ЗА РАБОТНО ВРЕМЕ НА ЕЗ

Директивата за работно време 2003/88/ЕЗ⁴ ги утврдува минималните безбедносни и здравствени барања за организација на работното време. Со Директивата се определуваат минимални периоди на дневен одмор, неделен одмор, **годишен одмор**, паузи и максимално неделно работно време. Исто така, Директивата има за цел да ги заштити работниците од негативни здравствени ефекти поради смените и нокните работи и сл.⁵ Согласно член 7 од Директивата, земјите членки на ЕУ се должни да ги преземат неопходните мерки за да се осигурат дека секој работник има **право на платен годишен одмор од најмалку четири недели во согласност со условите пропишани со националното законодавство и/или практика**. Минималниот период на платен годишен одмор не може да се замени со паричен надоместок, освен кога работниот однос е прекинат.⁶

Во земји членки на ЕУ бројот на денови за одмор се регулира со Директивата за работно време како и со националните закони на секоја земја и токму затоа, бројот на задолжителните минимални платени слободни денови се разликува.⁷

Табела 1: Право на минимум денови годишен одмор по земја врз основа на петдневна работна недела⁸

Земја	Денови	Земја	Денови
Германија	20	Република Чешка	25
Холандија	20	Австрија	25

⁴ Working Time Directive 2003/88/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>, пристапено на 16.8.2022

⁵ Ibid

⁶ Working Time Directive 2003/88/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>, член 7, пристапено на 16.8.2022

⁷ Информациите се преземени од интернетската страница - Euro Dev, <https://blog.eurodev.com/paid-vacation-days-europe-2021>, пристапено на 16.8.2022

⁸ Ibid

Белгија	20	Швајцарија* ⁹	20
Луксембург	26	Италија ¹⁰	20
Данска	25	Франција	30 ¹¹
Норвешка	25	Шпанија	30
Шведска	25	Португалија	22
Финска	24	Обединето Кралство* ¹²	28
Полска	20 (<10 годишно работно искуство) 26 (>10 годишно работно искуство)	Грција	20 (<10 годишно работно искуство) 24 (>10 годишно работно искуство)
Ирска	20	Хрватска	20

Некои европски земји им нудат на вработените дополнителни денови за одмор кога работат повеќе од 10 години (на пример, Полска и Грција). Во Италија и Шпанија, вработените добиваат слободни денови за празници, а некогаш и за регионални државни празници.¹³

I.1 НЕИСКОРИСТЕНИ ДЕНОВИ ОД ПРАВОТО ЗА ГОДИШЕН ОДМОР

Во некои земји членки на ЕУ, деновите од годишниот одмор може да се префрлат во следната календарска година, но под однапред определени услови. На пример, правото на искористување на деновите на годишен одмор за дадена календарска година, престанува по истекот на 6 месеци од тековната година за годишниот одмор од претходната година (Холандија). Во Финска, постои само ограничување за тоа колку денови од годишниот одмор може да се префрлат во следната година, а тоа се само шест дена. Бројот на деновите е предмет на промена само доколку постои писмен договор со работодавачот. Во случајот на Обединетото Кралство, деновите од годишниот одмор не можат воопшто да се префрлат во следната календарска година, со цел да се осигура дека вработените одржуваат здрава рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот. Разликите во прописите се очигледни, а сепак може да има некои напишани практики. На пример, вообичаена практика е работодавците да

⁹ Швајцарија не е земја членка на ЕУ.

¹⁰ Многу договори, особено за државните службеници, дозволуваат 28 дена или пет недели платен одмор во текот на годината во Италија.

¹¹ Оваа информација е преземена од Законот за работни односи на Франција;
<https://www.replicon.com/regulation/france-labor-laws/>

¹² Обединетото Кралство не е земја членка на ЕУ.

¹³ Ibid

одобруваат дополнителни неработни денови, над законскиот минимум, на вработените во земјите членки на ЕУ како чин на добра волја.¹⁴

II ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР СОГЛАСНО ЗАКОН И КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ ВО ЗЕМЈИ ЧЛЕНКИ НА ЕУ

II.1 ХРВАТСКА

Во Хрватска, согласно Законот за работни односи¹⁵, работникот има право на годишен одмор од **најмалку четири недели во секоја календарска година**, а малолетниците и работниците ангажирани во работи кои вклучуваат изложување на штетни ефекти и покрај спроведувањето на мерките за заштита на здравјето и безбедноста при работа имаат право на најмалку **пет недели годишен одмор**. Годишен одмор подолг од законскиот минимум може да се определи со колективен договор или со договор меѓу работничкиот совет и работодавачот, со правилник за работа или со договор за вработување.¹⁶ Кога работникот го користи својот годишен одмор во делови, тој мора да користи **најмалку две последователни недели годишен одмор во календарската година за која го остварува правото на годишен одмор**, освен ако поинаку не е договорено помеѓу работникот и работодавачот, под услов работникот да има стекнато право на годишен одмор подолг од две недели.¹⁷ Согласно **Колективниот договор за државни службеници и вработени**¹⁸, државните службеници и вработените за секоја календарска година имаат право на платен годишен одмор согласно општите прописи за работни односи.¹⁹ Сепак, согласно Колективниот договор, државни службеници и вработени со оштетен вид, донатори на органи, како и државни службеници и вработени кои работат на работни места каде што и со примена на мерките за заштита при работа не е можно да се отстранат штетните ефекти и на работни места со посебни или тешки работни услови, имаат право на најмалку 30 дена годишен одмор.²⁰ Доколку работникот користи годишен одмор во два или повеќе дела, еден дел мора да трае најмалку 2 недели континуирано и мора да се користи во текот на календарската година за која има право на годишен одмор.²¹

II.2 СЛОВЕНИЈА

Во Словенија постои опширно колективно преговарање. Во приватниот сектор колективно преговараат синдикатите и работодавачите на индустриско ниво и на ниво на компанија. Во јавниот сектор постои договор кој го опфаќа целиот некомерцијален сектор, но и посебни договори за различни делови од него.²²

¹⁴Ibid

¹⁵Zakon o radu, <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> пристапено на 17.8.2022

¹⁶Zakon o radu, Член 77, <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> пристапено на 17.8.2022

¹⁷Zakon o radu, Член 83, <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> пристапено на 17.8.2022

¹⁸Kolektivni ugovor za državne službenike i namješteni, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_11_112_2630.html пристапено на 17.8.2022

¹⁹Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, член 13, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_11_112_2630.html пристапено на 17.8.2022

²⁰Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, член 20, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_11_112_2630.html пристапено на 17.8.2022

²¹Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, член 22 став 2, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_11_112_2630.html пристапено на 17.8.2022

²² Податоците се преземени од интернетската страница [worker-participation.eu, https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining](https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining), пристапено на 18.8.2022

Во 2021 година Стопанска комора на Словенија склучила 23 колективни договори за дејности.

Повеќе од 70% од вработените во стопанските дејности се опфатени со колективни договори во стопанските дејности.²³ Согласно Законот за работни односи, секој вработен има право на **најмалку 4 недели платен годишен одмор (20 дена за петдневна работна недела, 24 дена за шестдневна работна недела итн.), од кои најмалку две недели од годишниот одмор мора да се искористат наеднаш поврзано.** Лицата наведени подолу имаат право на дополнителни денови за користење годишен одмор од најмалку три дена: постари вработени, инвалиди, вработени со најмалку 60% телесно оштетување, како и вработени кои дојат дете со инвалидитет. Вработените кои се грижат за деца имаат право на уште еден ден годишен одмор за секое дете под 15 години.²⁴

II.3 ИТАЛИЈА

Во Италија, вработените имаат право на годишен одмор **минимум од четири недели, но со колективните договори може да бидат предвидени дополнителни денови.** Доколку се исполнети специфичните услови, работодавачите можат да побараат вработените да се вратат порано од одмор. Според нивната пракса, вработените имаат обврска да се вратат на работа доколку:

- тоа ги одразува специфичните потреби на компанијата и
- доколку таква можност е предвидена во важечкиот колективен договор или со индивидуален договор.

Вработените можат да одбијат да се вратат предвреме на работа само ако не е исполнет некој од условите погоре, иако повеќето национални колективни договори предвидуваат таква должност. Доколку вработените се вратат предвреме од одмор, имаат право да добијат дополнителни бенефиции или обештетување, чии детали се вклучени во договорите. На пример, според **колективниот договор за трговскиот сектор**, работодавците може да ги отповикаат вработените од нивниот одмор поради деловни причини, без да се наруши правото на работникот да ужива во преостанатиот период на одмор во подоцнежна фаза. Исто така, Колективниот договор за трговскиот сектор го предвидува правото на работникот да му бидат надоместени трошоците направени за предвремено враќање и, доколку е потребно, за враќање на местото на нивниот одмор кога ќе заврши бараната работна активност. Доколку вработените се вратат порано од одмор, некои колективни договори, исто така, вклучуваат право вработениот да добие надоместок за патување за времетраењето на патувањето и рефундирање на трошоците направени за периодот од одморот кој останал неискористен.

²³ Податоците се преземени од официјалната интернетска страница на Стопанска комора на Словенија, https://www.gzs.si/skupne_naloge/pravni_portal/vsebina/Si-delodajalec/Kolektivne-pogodbe, пристапено на 8.18.2022

²⁴ Закон за работни односи на Република Словенија, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>, член 159, пристапено на 18.8.2022

Во Италија, вработените имаат обврска да останат достапни за време на празници само во определени околности. Според одлуката на Врховен суд на Италија, вработените се обврзани да ја гарантираат нивната достапност за време на празници само доколку тоа е предвидено со индивидуален договор или со важечкиот колективен договор. Во отсуство на такви договори, вработените се, според тоа, слободни да го организираат својот одмор без да го земат предвид ризикот да бидат изложени на дисциплински мерки поради недостапност за време на нивниот одмор.

Доколку вработените не можат да го искористат правото на одмор од која било причина, можат да побараат обесштетување, но само за дополнителните денови на одмор признаени во колективните договори, а не за законските минимални денови на одмор - четири недели - за кои тие имаат право.²⁵

II.4 ФРАНЦИЈА

Во Франција, **Законот за работни односи (Code du Travail од 2016 година) предвидува работниците да имаат право на два и пол работни дена платено отсуство по одработен месец - односно вкупно 30 дена за цела работна година.** Во колективните договори може да се предвидат дополнителни денови, во зависност, на пример, од стажот на вработениот. Платеното отсуство е задолжително и работникот не може да се откаже од него; дополнително работодавачот не може да го замени со компензациски додаток. Начинот (распоредот) на кој работниците можат да го користат годишниот одмор се одредува со колективен договор. Во отсуство на ваков договор, начинот на користење на деновите од годишниот одмор го одредува работодавачот по консултација со претставниците на вработените. Датумите за одмор се договараат за секој работник еден месец пред почеток на користење на годишниот одмор. Тогаш работодавачите и работниците мора да ги почитуваат датумите што се поставени. Во отсуство на одредба во колективниот договор, работодавачите не смеат, освен во исклучителни околности како што се сериозни економски тешкотии, да ги менуваат датумите помалку од еден месец пред закажаното време.²⁶ Правото на користење денови од годишен одмор може да се зголеми поради возраст или поминат стаж во согласност со услови утврдени со договор или колективен договор. Годишниот одмор мора да се искористи во периодите од 1 мај до 31 октомври (референтен период) секоја година. Времетраењето на деновите од годишен одмор кои можат да се искористат истовремено не може да биде подолго од 24 работни дена. Главниот дел од годишниот одмор мора да е еднаков или подолг од 12 работни дена и истиот може да се подели во договор со работникот.²⁷

II.5 ШПАНИЈА

Согласно законските одредби, вработените имаат право на минимум **30 календарски дена платен годишен одмор**, што не може да се замени со паричен надоместок. Меѓутоа, траењето на годишниот одмор може да се зголеми со индивидуален договор или колективен договор. Вработените

²⁵Податоците се преземени од интернетската страница СХРМ - <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-eu-holidays.aspx>, пристапено на 16.8.2022

²⁶ Ibid

²⁷Податоците се приземени од интернетската страница Репликон, <https://www.replicon.com/regulation/france-labor-laws/>, пристапено на 26.8.2022

добиваат регрес за годишен одмор во износ што би бил платен во текот на вообичаениот работен ден, вклучувајќи ги сите компоненти на платата поврзани со извршувањето на обичниот работен ден.²⁸

III ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР СОГЛАСНО ЗАКОН И КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ ВО ЗЕМЈИ ОД РЕГИОНОТ

III.1 СРБИЈА

Во Србија, за секоја календарска година работникот има право на годишен одмор во времетраење определено со закон или договор за вработување, но **не помалку од 20 работни дена**. Должината на годишниот одмор се определува така што ќе се зголеми законскиот минимум од 20 работни дена по основ на придонес за работа, услови за работа, работно искуство, професионална квалификација на работникот и други критериуми утврдени со подзаконски акт или договор за вработување.²⁹ При определувањето на должината на годишниот одмор, работната недела се смета како недела од пет работни дена.³⁰ Доколку работникот го користи годишниот одмор во делови, првиот дел се користи во времетраење од најмалку две последователни работни недели во текот на календарската година, додека остатокот се користи најдоцна до 30 јуни наредната година.³¹ Согласно **Посебниот колективен договор за државните органи**, се овозможува времетраењето на годишниот одмор да се зголеми според следните критериуми:

1) Врз основа на работните перформанси:

- (1) на вработен со оцена „надминати очекувања“ - за 5 работни дена,
- (2) на вработен со оцена „исполнети очекувања“ - за 3 работни дена;

2) Врз основа на работните услови:

- (1) за работа на работни места со зголемен ризик - 3 работни дена,
- (2) за работа на работно место на кое е воведено намалено работно време - за 10 работни дена,
- (3) за ноќна работа - за 2 работни дена;

3) Врз основа на годините на работа поминати во работен однос:

- (1) на вработен над 30 години работа помината во работен однос - 5 работни дена,
- (2) вработен од 25 до 30 години работа помината во работен однос - 4 работни дена,
- (3) на вработен од 15 до 25 години работа помината во работен однос - 3 работни дена,
- (4) вработен од 5 до 15 години работа помината во работен однос - 2 работни дена,

²⁸ Ibid

²⁹Закон за вработување, член 69, <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>, пристапено на 8.19.2022

³⁰Закон за вработување, член 70, <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>, пристапено на 8.19.2022

³¹Закон за вработување, член 73, <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>, пристапено на 8.19.2022

(5) на вработен со работен однос до 5 години помината во работен однос - за 1 работен ден;

4) Врз основа на професионалните квалификации, односно сложеноста на работата, авторитетот и одговорноста.³²

III.2 БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА

Во Босна и Херцеговина, работникот за секоја календарска година, има **право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена, а најмногу 30 работни дена**. Малолетниот работник има право на годишен одмор во траење од најмалку 24 работни дена.³³ Работникот, годишниот одмор има право да го користи во два дела. Доколку годишниот одмор го користи во делови, првиот дел мора да биде најмалку 12 работни дена и тоа без прекин во текот на календарската година, а вториот дел најдоцна до 30 јуни наредната година.

III.3 ЦРНА ГОРА

Во Црна Гора, согласно Законот за работни односи³⁴, за секоја календарска година, работникот има право на годишен одмор утврден со колективниот договор, односно со договорот за вработување од **најмалку 20 работни дена**. Работникот кој работи со скратено работно време на работно место каде што со примена на мерки за безбедност и здравје при работа не е можно да се заштити работникот од штетни ефекти, работното време може да се скрати сразмерно на штетното влијание на работните услови врз здравјето и работната способност на работникот до 36 часа и истиот има право на годишен одмор од најмалку 30 работни дена.³⁵ Работникот кој работи шест работни дена во текот на една недела има право на годишен одмор во времетраење од 24 работни дена.³⁶

Од друга страна пак, **Општиот колективен договор³⁷**, се применува кај вработените кои работат кај работодавачи на територијата на Црна Гора и кај вработените упатени во странство чии работодавачи се со седиште во Црна Гора, како и кај вработени во државни органи, органи на државната управа и установи кои се финансираат од Буџетот на Црна Гора и од буџетот на локалната самоуправа, доколку не е определено поинаку со посебен закон.³⁸

³²Посебен колективен договор за државните органи, член 12, <https://www.paragraf.rs/propisi/poseban-kolektivni-ugovor-za-drzavne-organe.html>, пристапено на 24.8.2022

³³Закон о раду FBiH, ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16 i 89/18), член 47, http://www.fipa.gov.ba/publikacije_materijali/zakoni/07.12.2018%20ZAKON%20O%20RADU%20FBIH.LAT.pdf, пристапено на 8.24.2022

³⁴Закон за работни односи на Црна Гора, <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html> пристапено на 26.8.2022

³⁵Закон за работни односи на Црна Гора, член 63, член 81, <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html>, пристапено на 26.8.2022

³⁶Закон за работни односи на Црна Гора, член 80, член 81, <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html>, пристапено на 26.8.2022

³⁷Општ колективен договор на Република Црна Гора, <https://www.asistent.me/dw/zakoni/opstikolektivniugovor.pdf>, пристапено на 26.8.2022

³⁸Општ колективен договор на Република Црна Гора, <https://www.asistent.me/dw/zakoni/opstikolektivniugovor.pdf>, член 2, пристапено на 26.8.2022

Во однос на правото на користење на годишен одмор, Општиот колективен договор, покрај законскиот минимум, дава право бројот на деновите од годишниот одмор да се зголеми во зависност од долунаведените услови.

а) Поминат труд (стаж):

- од 5 до 15 години - 1 работен ден;
- од 15 до 25 години - 2 работни дена;
- од 25 до 35 години - 3 работни дена;
- над 35 години - 5 работни дена;

б) според здравствената состојба:

- лице со попреченост - 3 работни дена;
- на родител на дете со пречки во развојот - 3 работни дена;

в) самохран родител на дете до 15 години - 2 работни дена.

Годишниот одмор може да се зголеми врз основа на условите за работа, придонесите на работа и други критериуми утврдени со грански колективен договор со работодавачот или договор за вработување.³⁹

IV ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР СОГЛАСНО ЗАКОН И КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ ВО РУСКАТА ФЕДЕРАЦИЈА

Во Руската Федерација, согласно Законот за работни односи⁴⁰, работникот има **право на платен годишен одмор во времетраење од 28 календарски дена**. Правото на годишен одмор од 28 календарски дена им следува и на вработените со полно и со скратено работно време. Дополнителни денови од годишен одмор им следуваат на вработени кои работат во штетни и (или) под опасни работни услови, вработени со скратено работно време, вработени кои работат на далечниот север и еквивалентни области и сл. **Минималното времетраење на дополнителни денови од годишниот одмор на вработените е 7 календарски дена**.

На вработените со скратено работно време им се одобруваат дополнителни денови од годишниот одмор, чие времетраење е определено со колективен договор или интерни прописи за труд. Бројот на дополнителните денови од годишниот одмор не може да биде помал од **три календарски дена**. Годишниот платен одмор може да се подели на делови во договор меѓу работникот и работодавачот. **Еден од деловите од годишниот одмор мора да биде најмалку 14 календарски дена**. Делот од годишниот платен одмор кој надминува 28 календарски дена, по писмено барање на работникот, **може да се замени со паричен надоместок**.⁴¹

³⁹Општ колективен договор на Република Црна Гора, <https://www.asistent.me/dw/zakoni/opstikolektivniugovor.pdf>, член 9, пристапено на 26.8.2022

⁴⁰Закон за работни односи на Руската Федерација, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>, пристапено на 25.8.2022

⁴¹Податоците се преземени од интернетската страница Репликон <https://www.replicon.com/regulation/russia/>, пристапено на 26.8.2022

Изработила: Есељ Лукрис

Одобрила: Ивана Трајановиќ Арсовска

Согласна: Фани Коровешовска

Раководител на Парламентарен институт

Златко Атанасов

ЛИСТА НА ИЗВОРИ

1. Working Time Directive 2003/88/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>;
2. Интернетската страница-Euro Dev, <https://blog.eurodev.com/paid-vacation-days-europe-2021>;
3. Zakon o radu, <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>;
4. Kolektivni ugovor za državne službenike i namješteni, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_11_112_2630.html;
5. Интернетската страница worker-participation.eu, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>;
6. Официјална интернетска страница на Стопанска комора на Словенија, https://www.gzs.si/skupne_naloge/pravni_portal/vsebina/Si-delodajalec/Kolektivne-pogodbe;
7. Закон за работни односи на Република Словенија, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>;
8. Интернетската страница Репликон, <https://www.replicon.com/regulation/france-labor-laws/>;
9. Закон за вработување на Република Србија, <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>;
10. Општ Колективен договор на Република Црна гора, <https://www.asistent.me/dw/zakoni/opstikolektivniugovor.pdf>;
11. Закон за работни односи на Руската Федерација, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>;



Насоки за користење на истражувачките услуги на Парламентарен институт

Кој
ги користи
услугите?



Зошто?

- пратениците
- работните тела
- советите
- пратеничките групи
- генералниот секретар

за обезбедување објективни и непристрасни информации заради:

- подобро аргументирање на ставовите;
- подобро запознавање со предлог-законите и другите акти;
- кристализирање на идејата за поднесување предлог-закон;
- учество на јавни настапи, комуникација со граѓани и дипломатски посети

Како?



- со поднесување барање за истражувачки работи:
- во писмена форма (на пропишаниот образец, потпишан лично од корисникот)
- во електронска форма (преку системот на е-парламент)



Кому
му се поднесува
барањето?



на раководителот на Парламентарен институт
(за дополнителни појаснувања во однос на темата и рокот,
истражувачот и раководителите се консултираат со корисникот
при добивањето на барањето и во текот на изработката на
истражувачката работа)

Какви услуги
и препорачан
минимален рок?

минимум работни дена:

- кратка информација	3
- хронолошки преглед	5
- тематски преглед	5
- компаративен преглед	7
- опширна информација	10



Што содржат
истражувачките
работи?

истражувачките работи се од информативна
природа, политички неутрални и објективни, се
фокусираат на факти и не содржат препораки, ниту
сугерираат решенија

Што
не може да
биде
побарано?

- правни совети и помош за индивидуални случаи;
- изработка на нацрт-закони или амандмани;
- информации од надлежност на други сектори во Собранието



parl.inst@sobranie.mk

070/409-544
070/352-474
070/320-349
070/320-348
071/305-384

