

ПРИРАЧНИК ЗА СЕЗОНСКА РАБОТА



ПРИРАЧНИК ЗА СЕЗОНСКА РАБОТА

ПРИРАЧНИК ЗА СЕЗОНСКА РАБОТА

Скопје, 2021 година

Издава: Македонско здружение на млади правници

Уредник: Бојана Божиновска Силјановска

Автор: Маја Атанасова

Дизајн и графичко уредување: koma.mk



german
cooperation

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



МЗМП



Влада на Република Северна Македонија
Национална Комисија за борба против трговијата со луѓе
и илегална миграција

Оваа публикација е поддржана од Регионалниот проект за спречување и борба против трговијата со луѓе (ПаКТ), имплементиран од Германското друштво за интернационална соработка (ГИЗ) во соработка со Регионалната иницијатива за азил, бегалци и миграција (МАРРИ) по налог на Германското сојузно министерство за економска соработка и развој (БМЗ).

Содржината и мислењата изразени во овој прирачник го претставуваат мислењето на авторот и не ги отсликуваат нужно ставовите на ГИЗ и МАРРИ.

Содържина

4 Вовед

6 Општи информации

14 Посебни информации
од интерес на
работодавачите

22 Посебни информации
од интерес на
сезонските работници

Вовед

Овој прирачник го креираме за да даде одговор на некои од најчестите прашања со кои се соочуваат и работниците и работодавачите во случај на потреба од ангажирање работник и избор на работно место, со особен акцент на ангажман за спроведување на сезонска работа, но и на давање информации за заштита од потпаѓање во замка на експлоатација на трудот, односно на присилна работа.

Прирачникот е наменет и за работници и за работодавачи кои биле, се, или размислуваат да се вклучат во сезонска работа и е конципиран во три дела:

1 Општи информации – каде се содржани прашања и одговори кои идентично ги засегаат и работниците и работодавачите и кои нудат објаснување на тоа како е регулирана сезонската работа во домашното законодавство, како и основни елементи на експлоатацијата на трудот, односно присилната работа.

2 Посебни информации од интерес на работодавачите – каде се опфатени некои од најчестите прашања во врска со обврските на работодавачот при ангажирање на лица за вршење на сезонска работа, како и начините на кои работодавачот може да обезбеди дека кај него не се врши присилна работа.

3 Посебни информации од интерес на работниците – каде се опфатени некои од најчестите прашања кои се однесуваат на правата и обврските на работниците при стапување во работен однос, информации за тоа како да се заштитат доколку работодавачот ги повредува нивните права, но и како да препознаат лажни огласи за работа кои можат да завршат со присилна работа и каде да се обратат за помош.

ИНФОРМАЦИИТЕ ВО ПРИРАЧНИОТ се базираат на одредбите од Законот за работните односи, Законот за земјоделска дејност, Законот за приватните агенции за вработување и Кривичниот законик.

ИНФОРМАЦИИТЕ ВО ОВОЈ ПРИРАЧНИК се дадени во адаптирана форма со цел да бидат лесно разбирливи. Доколку имате потреба од дополнителни или подетални информации од оваа област, Ве молиме обратете се на **02-3220-870** или на **contact@myla.org.mk**.

Општи информации

1. Што е сезонска работа?

Сезонската работа е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди – сезони. Овие периоди не надминуваат повеќе од осум месеци во текот на 12 последователни месеци.

Најчесто кога зборуваме за сезонска работа зборуваме за земјоделската работа, но и за работата на туристички места – во хотели, објекти за сместување, ресторани, барови, плажи, градежна работа и слично. Сезонската работа може да се работи во земјата, но и во странство.

2. Дали има посебен закон за сезонска работа?

Не, не постои посебен закон со кој се уредува сезонската работа. Сезонската работа се третира како и секој друг вид на работа, а се разликува по тоа што има скратено времетраење и поедноставени услови за запишување во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија.

Како и за сите други видови на вработување, и правата и обврските кои произлегуваат од сезонската работа се регулираат со Законот за работните односи.

3. Што е договор за вработување и дали е задолжителен при вршење на сезонска работа?

Договор за вработување е основниот документ со кој се утврдува начинот, правата и обврските за работникот и за работодавачот од работниот процес. Во овој документ се утврдуваат сите значајни елементи кои обезбедуваат соодветна заштита и за работникот и за работодавачот од идна можна повреда на правата:

- ▶ Утврдување на работното место и работните задачи;
- ▶ Работно време;
- ▶ Времетраење на ангажманот;
- ▶ Точен бруто и нето износ на плата;
- ▶ Право на дневен, неделен и годишен одмор;
- ▶ Начини и рокови за престанок на договорот.

Сите овие елементи помагаат за работникот и работодавачот да знаат точно во секој момент кои права и обврски им се почитуваат, а кои не, и врз основа на тоа да преземат соодветни мерки.

Бидејќи се склучува на определено време (односно однапред се знае датумот кога ќе престане да важи договорот, а со тоа и работниот ангажман), овој Договор исто така може да се сретне и под називот Договор за вработување на определено време. Сепак, мора да се напомене дека и покрај тоа што може да се најде со двете имиња, во Договорот со кој се регулира сезонска работа, можат да се наведат пократки рокови за пробна работа и за отказ.

4. Кој може да биде ангажиран за вршење на сезонска работа?

За ангажирање на лице за вршење на сезонска работа важат истите правила како и за било кое друго вработување – може да се ангажира секое работоспособно лице кое се согласува да ја заврши работата за понудениот паричен износ.

Законот за работните односи дури и дозволува ангажман на малолетно лице со навршени 15 години, но со работно време пократко од 40 часа неделно, со писмена согласност на родител/старател и по добиено одобрение од Државниот инспекторат за труд.

5. Што е Агенција за вработување и која е нејзината улога?

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија е одговорна за следење на состојбата со пазарот на трудот во државата, односно:

- ▶ Агенцијата врши упис и води регистар на работоспособни, невработени лица;
- ▶ Агенцијата врши упис на пријавите за вработување на невработените лица и на пријавите за престанок на работен однос;
- ▶ Агенцијата ги објавува огласите кои работодавачите ги испраќаат до неа за работници за одредна работна позиција;
- ▶ Агенцијата врши и посредување помеѓу работодавачите и невработените лица заради склучување на работен однос.

Покрај ова, Агенцијата организира и разни курсеви за квалификација, доквалификација и преквалификација на невработени лица, со цел да ги направи поконкурентни на пазарот на трудот.

Во случајот со сезонската работа, Агенцијата за вработување е телото кое може да му помогне на работодавачот да најде работници, но и телото во кое се пријавува започнатиот работен однос на работникот.

6. Кој е одговорен за следење на заштитата на правата и обврските за работникот и работодавачот кои произлегуваат од Договорот за сезонска работа?

Работодавачот самиот следи дали ангажираниот работник ги исполнува обврските онака како што се наведени во Договорот. Доколку работодавачот утврди дека работникот не ги исполнува обврските, има право да поведе соодветна постапка за опоменување, казнување, па дури и престанок на работниот ангажман на работникот, согласно Законот за работните односи.

Доколку работникот смета дека работодавачот му ги повредува правата утврдени со Договорот и со Законот за работните односи, има право да побара помош, односно да пријави неправилност во Државниот инспекторат за труд. Работникот исто така треба да побара помош, односно да пријави неправилност во Државниот инспекторат за труд доколку:

- ▶ Не склучи договор за работа со работодавачот;
- ▶ Работодавачот бара од него прво да започне со работа па дури потоа да склучат договор;

- ▶ Во договорот не е точно наведен паричниот износ кој се исплаќа како плата;
- ▶ и во други случаи на прекршување на договорот и на Законот за работните односи, како непочитување на времето за пауза и слично.

7. Што е трудова експлоатација?

Трудовата експлоатација всушност значи присилување на едно лице да работи одредена работа која може да е претешка, опасна, спротивна на достоинството, штетна по здравјето и слично, за која лицето е премалку, или воопшто не е платено.

Значајно е да споделиме дека присилувањето на лица на работа претставува **кривично дело** за кое следува казна затвор од најмалку 4 години, а доколку станува збор за малолетник – казна затвор од најмалку 8 години.

Во понатамошниот текст од овој Прирачник, ќе го користиме терминот **присилна работа**.

8. Дали за да има присилна работа, секогаш мора да има примена на физичка сила?

Не. Иако можеби терминот „присилна“ нè наведува да помислиме дека работникот мора да трпи физичко насилство, сепак, законите препознале и многу други начини на кои работодавачот може да го присилува работникот да работи одредена работа за многу низок или без никаков надомест.

Некои од најчестите начини за обврзување на присилна работа се:

- ▶ Неисплаќање на договорениот паричен износ во договореното време, со образложение дека работникот треба да одработи уште неколку денови, недели или месеци за да добие плаќање, но тоа плаќање никогаш не го добива;
- ▶ Неисплаќање на целиот договорен паричен износ, со образложение дека работодавачот од договорениот износ морал на работникот да му „одбие“ средства за храна, сместување, превоз или заштитна опрема (а ништо од ова претходно не било договорено);
- ▶ Исплаќање на целата плата, меѓутоа картичката на која се исплаќа платата останува кај работодавачот, заради различни изговори;
- ▶ Задржување на сите лични документи на работникот, поради што тој не е во можност да го напушти работодавачот;
- ▶ Работните обврски се извршуваат на оддалечено и недостапно место до кое нема друг превоз освен оној со кој работодавачот го донел работникот, и не постои никаков начин работникот да го напушти работното место.

9. Дали е возможно човек доброволно и без да знае да се вклучи во принудна работа?

Да. Иако на филмовите и во весниците често гледаме дека принудната работа се врши од мигранти измамани дека ќе бидат прокриумчарени, воени заробеници или неистомисленици или друг вид на киднапирани лица, многу е чест случајот кога луѓе самите се пријавиле на оглас за работа, без да проверат кој е работодавачот, дали претходно има вработувано луѓе, дали огласот е регистриран на сајтот на Агенцијата за вработување, кои се условите за работа, каде точно се врши работата, и слично.

И покрај тоа што овие лица не биле присилени да прифатат работа, тие биле измамани, и на тој начин вклучени во присилна работа.

Посебни информации од интерес на работодавачите

1. Каков вид на заштита добивам со склучувањето на Договорот за сезонска работа?

Договорот за сезонска работа обезбедува заштита и сигурност за работодавачот од повеќе аспекти:

- ▶ Работникот се обврзал да одработи одредена работа за одредена сума на пари, што претставува еден вид на гаранција дека ќе доаѓа на работа додека истата не ја заврши, за да биде платен;
- ▶ Со Договорот се утврдени работното време, работните задачи и работното место и работникот се обврзува да ги почитува, а за секое непочитување имате основ да спроведете постапка за заштита на своите права.

2. Може ли прво да се уверам во способностите на работникот, па потоа да склучиме Договор за работа?

Не, работникот мора да има потпишан договор и да биде пријавен во Агенцијата за вработување најмалку еден ден пред да започне со работа, така што работниот стаж ќе му тече од првиот ден кога ќе започне со работа.

Но, Законот дозволува во Договорот да вклучите одредба за **пробна работа**, која во случај на сезонска работа изнесува 3 дена. Ова значи дека Вие имате право првите три дена да го следите работењето на работникот и доколку истото не ги задоволува Вашите критериуми, да му го откажете работниот однос.

Ова ќе значи дека Вие сте му ги оствариле правата на работникот, сте го запишале работниот однос во Агенцијата за вработување, но и сте го прекинале работниот однос на истиот начин по истекот на отказниот рок. Работникот ќе има доказ од Агенцијата за вработување дека бил вработен онолку денови колку што траел работниот однос (односно 3 дена, колку што траела пробната работа).

3. Дали постои институција која може да ми помогне да обезбедам работници?

Да, Агенцијата за вработување на Северна Македонија е органот во кој се пријавуваат сите работоспособни лица кои бараат работа. Доколку имате потреба од ангажман на работник, можете да им се обратите за да Ви помогнат во барањето. Агенцијата за вработување на Северна Македонија ова го прави без обврска за дополнителен надомест.

Всушност, обврската за објавување на секое работно место во дневен печат или со јавен оглас во Агенцијата за вработување на Северна Македонија е токму во таа насока – и самата Агенција да се обиде да Ве поврзе со работници кои ги исполнуваат Вашите услови, а во моментот се без работа.

Дополнително, можете да се обратите во некоја од приватните агенции за вработување, кои исто така имаат свои бази на баратели на работа. Бидејќи станува збор за приватни компании, имајте предвид дека е можно да побараат одреден паричен надомест за нивната услуга.

4. Мене навистина итно ми е потребно да ангажирам работници за работа, а процесот на вработување трае предолго. Дали постои начин за побрзо регулирање на работниот однос?

Да, Законот за работните односи предвидува ситуации кога работниот процес едноставно не може да чека спроведување на целиот процес на вработување, од објавување на оглас кој трае најмалку три работни дена, избор и склучување на договор. Во вакви случаи, Законот предвидува можност за директно склучување на Договор со работници најдени преку Агенцијата за вработување без објавување на оглас. Оваа можност може да се искористи во следниве случаи:

- ▶ Доколку работодавачот и Агенцијата оценат дека станува збор за итни и неодложни работи, кои мора веднаш да се преземат, **но ангажманот да трае до 30 дена**, и
- ▶ Доколку станува збор за сезонска работа, **но ангажманот да трае до 90 дена**.

Во овие случаи, работникот потпишува договор истиот ден, а веќе наредниот започнува со работа.

5. Дали можам да вработам малолетно лице?

Да, Законот дозволува вработување на лице со навршени 15 години, но за овие лица постои посебна заштита.

Основниот елемент е дека ангажманот на малолетни лица не смее да го нарушува нивниот образовен процес, односно децата мораат да одат на училиште и не смеат да отсутствуваат од настава заради вршење на работа.

Потоа, неопходна е согласност од родител/старател, која најдобро е да ја имате во писмена форма, како доказ за таквата согласност во иднина. Пред да го склучите договорот и да го регулирате стажот во Агенцијата за вработување, исто така, потребно е да добиете одобрение од Државниот инспекторат на трудот дека условите и работата се соодветни за дете на таа возраст.

Дури потоа, можете да го регулирате работниот однос, и детето да започне со работа.

Ако детето е помладо од 16 години, може да работи најмногу до 30 часа во неделата, а доколку е постаро од 16 години, најмногу до 37 часа и 45 минути во неделата. Вработените деца не смеат да вршат прекувремена работа, не смеат да работат ноќна работа и имаат право на зголемен годишен одмор.

Дополнително на ова, работното време на детето мора да биде распоредено така што нема да надмине повеќе од 8 часа во денот. Исто така, детето има право на одмор од 16 последователни часа во текот на период од 24 часа, а за време на работата, доколку работи повеќе од 4 ипол часа, има право на половина час пауза.

6. Дали можам да вработам пензионер?

Доколку одлучите да вработите работоспособен пензионер, тоа е возможно, меѓутоа прво мора да се осигурате дека лицето кое сакате да го ангажирате го ставило својот статус на пензионер во мирување.

Дури потоа можете да го регулирате работниот однос со склучување на Договор за сезонска работа и пријавување во Агенцијата за вработување.

Важно е да се напомене дека со ова пензионерот не го губи правото на пензија, туку пензијата е во мирување за време на ангажманот. По завршувањето на ангажманот, лицето повторно се пријавува во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и го активира статусот на пензионер.

7. Јас сум регистриран како индивидуален земјоделец. Дали и за мене важи обврската за склучување на Договор за сезонска работа?

Да. Согласно Законот за работните односи, работодавач е и физичко лице кое вработува работници врз основа на Договор за вработување. Индивидуалниот земјоделец, иако не е регистриран како трговско лице (трговец – поединец, друштво со ограничена одговорност и др), сепак има обврска да се запише во регистарот на индивидуални земјоделци, а има право да вработи најмногу десет вработени вклучувајќи ги и членовите на семејството, како и најмногу до пет сезонски работници.

Оттука, кога барате работници да вршат одредена работа во одреден временски период и за точно утврден паричен надомест, Вие имате обврска тоа да го регулирате согласно Законот за работните односи, и тоа:

- ▶ Да објавите оглас за работници во најмалку два дневни весника или во Агенцијата за вработување со времетраење од 3 работни дена, или да побарате посредување од Агенцијата за вработување без јавен оглас заради итни работи (за ангажман до 30 дена) или за сезонска работа (за ангажман до 90 дена);
- ▶ Да склучите Договор за вработување за сезонска работа со одбраните лица, и да ги пријавите во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, и
- ▶ Да обезбедите дека на првиот ден на работа, работниците се веќе пријавени како вработени.

Исто така, можете да побарате посредување преку приватните агенции за вработување, за соодветен надомест.

8. Што треба да направам за да гарантирам дека моите работници нема да вршат присилна работа?

Основен и прв чекор кој треба да го преземете е да го реализирате вработувањето согласно Законот за работните односи – односно, да објавите оглас, или да побарате посредување преку Агенцијата за вработување или преку некоја од приватните агенции за вработување.

Вториот битен чекор е обезбедување на договор за вработување во кој е наведена работната позиција и работните задачи, работно време, дали договорот е на определено или неопределено време, и точно прецизирана плата, и пријавување на работниот однос во Агенцијата за вработување. Веднаш по пријавувањето, треба да му обезбедите на работникот примерок од Договорот за вработување и од М1 образецот.

Понатаму, навистина е битно да ги барате само оние лични податоци кои Ви се неопходни. Никогаш не ги задржувајте оригиналните документи, но може да ги побарате на увид за да ги споредите со доставените копии, во присуство на сопственикот на тие документи.

Особено е значајно да внимавате на остварување на правата на работниците и да не организирате или спроведувате присилна работа. Присилувањето на лица на работа претставува **кривично дело** за кое следува казна затвор од најмалку 4 години, а доколку станува збор за малолетник – казна затвор од најмалку 8 години.

Посебни информации од интерес на сезонските работници

1. Зошто е добро да имам договор за сезонска работа?

Договорот за сезонска работа за вас претставува гаранција дека во точно одреден временски период ќе вршите точно одредена работа, и за тоа ќе добиете паричен надомест.

Дополнително на ова, со Договорот за работа се утврдуваат права и обврски од работен однос кои не се гарантирани доколку работите без договор и без пријавување во Агенцијата за вработување:

- ▶ Работна недела од најмногу 40 часа, со точно утврдени дневни и неделни паузи;
- ▶ Обврска за плаќање на прекувремена работа;
- ▶ Заштита од отказ поради болест или повреда.

2. Добив договор за вработување за вршење на сезонска работа, дали тоа значи дека сум пријавен во Агенцијата за вработување?

Не. Договорот за вработување е документ помеѓу вас и работодавачот, со кој ги уредувате Вашите права и обврски. По склучувањето на Договорот, работодавачот има обврска истиот да го однесе во Агенцијата за вработување и да го регистрира Вашиот работен однос.

За да може да се регистрира Вашиот работен однос, покрај договорот, неопходно е и Вие да сте регистрирани како невработено лице во Агенцијата за вработување.

Доколку претходно не сте се регистрирале, работодавачот може да ја спроведе таа регистрација истовремено со регистрирањето на работниот однос, но ќе му бидат потребни Ваши лични документи, како копија од лична карта и доказ за завршено образование. Доколку не се чувствувате безбедни во овој момент да дадете копија од Вашите лични документи на трето лице, можете регистрирањето да го направите сами.

По уписот на Вашето вработување, агенцијата ќе издаде М1 образец (образец за упис на вработување). Работодавачот е должен да Ви издаде ваков документ, заедно со еден примерок од договорот во моментот кога ќе започнете со работа. Вие можете да побарате и препис од Агенцијата за вработување, а доколку работодавачот не Ви ги достави овие документи дури ни откако сте го побарале тоа од него, можете да побарате помош од инспекторатот за труд.

Доколку не сте регистрирани во Агенцијата за вработување, тоа значи дека Вашиот работен ангажман не е заведен согласно Законот за работните односи. Тоа дополнително значи дека не Ви тече работен стаж и не сте осигурани во фондовите за здравствено, социјално, пензиско и инвалидско осигурување.

3. Кои податоци му се потребни на мојот работодавач за да подготви договор и да ме пријави во Агенцијата за вработување? Дали имам обврска да му ги дадам оригиналните документи?

За да може работодавачот да го подготви договорот и да ја спроведе процедурата во Агенцијата за вработување, потребни му се следниве информации:

- ▶ Име и презиме;
- ▶ Датум на раѓање и матичен број;
- ▶ Точна адреса по лична карта;
- ▶ Број на лична карта и издавач;
- ▶ Вид и степен на образование.

Доказот за овие информации, работодавачот мора да го чува во посебно досие за работник. Докази од сето ова се: копија од Вашата лична карта и копија од доказот за завршено образование. Работодавачот може да побара оригинални документи на увид **меѓутоа истите не смее да ги задржи.**

Дополнително на ова, на работодавачот му е потребен број од Вашата трансакциска сметка, за да може да исплати плата.

4. Потпишавме договор, но работодавачот не ги исполнува своите обврски. Дали можам некаде да го пријавам?

Да, имате право да побарате помош и заштита од Државниот инспекторат за трудот, преку телефонско јавување или со поднесување на барање во писмена форма.

Инспекторатот има рок од 30 дена да постапи по Вашето барање и да испита дали има повреда на Вашите права и на кој начин.

5. Без склучен договор ја добивам дневницата за која сме се договориле. Сега во договорот гледам многу дополнителни точки за исплаќање на придонеси. Дали е тоа навистина добро и како ми помага?

Да, придонесите се Ваша сигурност и заштита, бидејќи со плаќање на придонеси учествувате во фондот за здравствено, социјално, пензиско и инвалидско осигурување. Тоа значи дека добивате право на здравствена заштита како осигуреници на Фондот, а исто така добивате и заштита во случај на незгода на работа или во случај на неспособност за работа по друг основ. Конечно, вклучувањето во фондот за пензиско осигурување значи дека по исполнување на старосната граница и 15 години работен стаж (пријавена работа), имате право на месечна пензија.

6. Примам гарантирана минимална помош, дали доколку склучам Договор за сезонска работа ќе го изгубам правото на гарантирана минимална помош?

Работниот ангажман сам по себе не претставува основ за губење на правото на гарантирана минимална помош. Согласно Законот за социјална заштита, ова право се доделува на домаќинство кое е материјално необезбедено и нема во сопственост, имот и имотни права од кои може да се издржува. За материјално необезбедено се смета домаќинство чија вкупна просечна висина на сите приходи на сите членови на домаќинството **по сите основи во последните три месеци** пред поднесување на барањето за остварување на правото и во текот на користењето на правото е пониска од висината на утврдената гарантираната минимална помош, согласно со овој закон.

За да можете точно да утврдите дали Вашиот надомест ќе го надмине утврдениот износ, потребно е да ги земете предвид договорениот нето износ од работата и доделениот износ на гарантирана минимална помош за целото семејство. Оттука, треба да направите пресек дали износот кој сте го добиле по сите основи во последните три месеци го надминува износот наведен во Решението за гарантирана минимална помош.

Доколку сте корисници на гарантирана минимална помош, зборувајте со Вашиот социјален работник или обратете се до Агенцијата за вработување, да Ве запознаат со активните мерки и програми

за вработување во кои можете да се вклучите без да го загубите правото на загарантирана минимална помош.

7. Примам надомест заради невработеност. Дали доколку склучам Договор за сезонска работа ќе го изгубам ова право?

Доколку веќе сте оствариле право на надомест заради невработеност и во текот на неговото исплаќање сте добиле шанса работно да се ангажирате, во тој случај Вашето право **запира**, а не престанува. Ова значи дека откако ќе го завршите сезонскиот ангажман, имате право да продолжите да го примате надоместот уште онолку месеци колку што било одлучено со Решението кое сте го добиле.

Сепак, имајте предвид дека Вие сте тие кои треба да го известите надлежниот орган за престанокот на ангажманот, и да побарате продолжување на исплатата на надоместот.

8. Како да препознаам дека можноста за работа што ми се нуди може да ме вклучи во присилна работа?

Единствен и најдобар начин да се осигурате дека започнувате работен однос кој одговара на огласот за работа, е да внимавате на следниве елементи:

- ▶ Огласот за работа е јавно објавен во повеќе медиуми, но и во Агенцијата за вработување, или вработувањето оди со по-

средување од Агенцијата за вработување или преку приватна агенција за вработување;

- ▶ Во огласот е точно наведено името на фирмата која вработува;
- ▶ Во огласот е точно наведена позицијата за која бараат работник;
- ▶ Работодавачот Ви обезбедил договор за вработување, во кој е наведена работната позиција и работните задачи, работно време, дали договорот е на определено или неопределено време, и точно прецизирана плата;
- ▶ Работодавачот Ви побарал лични податоци (име, презиме, адреса, матичен број, копија од лична карта и трансакциска сметка) за целите на подготовка на договор за вработување и исплата на плата, но не ги задржал оригиналните документи;
- ▶ Точно сте запознаени со локацијата на работното место;
- ▶ Местото на извршување на работа Ви е познато, односно има начин како да дојдете и си отидете од работното место;
- ▶ Доколку работодавецот нуди и сместување за време на вршење на сезонската работа, запознаени сте со условите и истите се соодветни.

Дополнително на ова, доколку аплицирате за работа во странство, особено е важно да се обидете да комуницирате со лица што претходно работеле со тој работодавач, да внимавате да склучите договор под точни услови, да ги информирате своите блиски за локацијата каде и преку која компанија ќе работите, да побарате гаранција за сместувањето, и секако – да внимавате дека патните исправи остануваат секогаш со вас.



Доколку имате сознанија,
информации или сомневање за можна

**трудова експлоатација
или трговија со луѓе**

пријавете на:

192, 080 111 11

или redbutton.mvr.gov.mk.

Доколку Вашите

работнички права не се почитуваат

пријавете кај Државниот

инспекторат за труд на:

151 31

секој работен ден

од понеделник до петок

од 8.30 до 16.30 часот

За **бесплатна правна помош**

обратете се во МЗМП на:

023 220 870

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека «Св. Климент Охридски», Скопје
331.5-057.17:34(497.7)(035)

АТАНАСОВА, Маја

Прирачник за сезонска работа / [автор Маја Атанасова]. - Скопје :
Македонско здружение на млади правници, 2021. - 30 стр. ; [26 см]

ISBN 978-608-4843-42-9

а) Вработување, привремено -- Правни аспекти -- Македонија -- Прирачници
б) Сезонско вработување -- Правна регулатива -- Македонија -- Прирачници

COBISS.MK-ID 53594373

ЗА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НЕМА СЕЗОНА!