

20222203199

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Në bazë të nenit 32 të Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut, neni 203 të Ligjit të Marrëdhënieve të Punës (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 167/15; 27/16, 120/ 18 dhe “Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut” nr. 110/19, 267/20, 151/21 dhe 288/21), neni 3 dhe 24 të Ligjit të Punësuarve në Sektorin Publik (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18, 198/18 dhe “Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut” nr. 143/19 dhe 14/20), neni 4 i Ligjit të Nëpunësve Administrativë (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 05/16, 142/16, 11/18 dhe “Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut” nr. 275/19, 14/20, 215/21 dhe 99/22), ndërsa në përputhje me nenin 5 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Sektorit Publik të Republikës së Maqedonisë (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 10/08 dhe 85/09), Ministria e Punës dhe Politikës Sociale dhe Sindikata i Pavarur i Arsimit, Shkencës dhe Kulturës së Republikës së Maqedonisë më 13.10.2022 lidhën

MARRËVESHJE KOLEKTIVE PËR INSTITUCIONET PUBLIKE PËR FËMIJËT NË VEPRIMTARINË PËRKUJDESJE DHE EDUKIM I FËMIJËVE NGA MOSHA PARASHKOLLORE DHE VEPRIMTARIA PUSHM DHE REKREACION I FËMIJËVE

I. DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

FJALORI

Neni 1

“Punëdhënësi” në kuptimin e kësaj marrëveshje (në tekstin e mëtejshëm: marrëveshje) është institucion publik për fëmijët në veprimtarinë përkujdesje dhe edukim i fëmijëve dhe në veprimtarinë pushim dhe rekreacion të fëmijëve (në tekstin e mëtejshëm: kopsht i fëmijëve dhe pushimore e fëmijëve).

“Punëtori” në kuptimin e kësaj marrëveshje është çdo person fizik i cili është në marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar ose të caktuar pune, me orar pune të shkurtë ose të plotë, mbi bazë të marrëveshjes së punës përkatësisht aktvendim për punësim, në kopshtin e fëmijëve përkatësisht pushimore e fëmijëve.

“Sindikata” në kuptim të kësaj marrëveshje është Sindikata e pavarur i arsimit, shkencës dhe kulturës së Republikës së Maqedonisë – SASHK, si sindikatë reprezentues, i përfaqësuar nga kryetari i përfaqësuesve të tij të autorizuar (në tekstin e mëtejshëm: Sindikata).

“Organizimi sindikal” në kuptimin e kësaj marrëveshje është filiali i SASHK-u dhe formën bazë të organizimit në institucionin publik të fëmijëve në veprimtarinë përkujdesje dhe edukim të fëmijëve dhe në veprimin pushim dhe rekreacion të fëmijëve, që e përbëjnë të punësuarit – anëtarët e SASHK-ut, me përfaqësuesin e tyre të autorizuar.

“Përfaqësues sindikal” në kuptimin e kësaj marrëveshjeje është përfaqësues i autorizuar, i zgjedhur në mbledhjen sindikale nga anëtarët e organizatës sindikale të SASHK-ut në institucionin ku është i punësuar dhe sipas detyrës zyrtare është kryetar i organizatës sindikale.

“Anëtar i SASHK-ut” në kuptimin e kësaj marrëveshje është personi fizik, i punësuar në një institucion publik për fëmijë në veprimtarinë e përkujdesjes dhe edukimit të fëmijëve dhe në veprimtarinë e pushimit dhe rekreacionit të fëmijëve, si dhe anëtar i sindikatës. organizimin e SASHK-ut në institucionin ku është i punësuar.

LËNDË E MARRËVESHJES KOLEKTIVE

Neni 2

Me këtë marrëveshje përcaktohet statuti, e drejta, obligimi, përgjegjësitë, si dhe çështjet e tjera të marrëdhënies së punës së punëtorëve dhe punëdhënësve në veprimtarinë perkujdesje dhe edukim i fëmijëve edhe në veprimtarinë pushim dhe rekreacion të fëmijëve.

Neni 3

(1) Me këtë marrëveshje mund të krijohen të drejta më të mëdha dhe kushte më të favorshme sesa të drejtat dhe kushtet e përcaktuara me Ligjin e Marrëdhëniet e Punës, Ligjin për të Punësuarit në Sektorin Publik, Ligjin për Mbrojtjen e Fëmijëve, Ligjin për Nëpunësit Administrativë, ligjet e tjera dhe Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive për Sektorin Publik, nëse nuk është në kundërshtim me ligjin.

(2) Nëse kjo marrëveshje përcakton të drejta më të vogla dhe kushte më pak të favorshme se të drejtat dhe kushtet e përcaktuara me aktet nga paragrafi (1) i këtij neni, ato janë të pavlefshme dhe nuk prodhojnë efekt juridik.

Neni 4

(1) Nëse një marrëveshje kolektive në nivel të punëdhënësit përcakton të drejta më të vogla ose kushte më pak të favorshme pune sesa të drejtat ose kushtet e punës të përcaktuara nga kjo marrëveshje, do të zbatohen dispozitat e kësaj marrëveshjeje.

(2) Me marrëveshje kolektive në nivel punëdhënësi mund të vendosen të drejta më të mëdha dhe kushte më të favorshme se të drejtat dhe kushtet e përcaktuara me këtë marrëveshje, nëse kjo nuk bie ndesh me ligjin.

(3) Kjo marrëveshje zbatohet menjëherë edhe nëse nuk është lidhur asnjë marrëveshje kolektive në nivel punëdhënësi ose marrëveshje kolektive e lidhur në nivel punëdhënësi nuk mbulon të gjitha të drejtat dhe kushtet e përcaktuara me këtë marrëveshje.

II. DISPOZITA TË VEÇANTA

KLASIFIKIMI I VENDEVE TË PUNËS

Neni 5

Në institucionet publike për fëmijë, punët e punëtorëve grupohen në grupe dhe nëngrupe në përputhje me Ligjin për të Punësuarit në Sektorin Publik:

- ofruet të shërbimit publik;
- nëpunës administrativ dhe
- personeli ndihmës-teknik.

KRIJIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 6

(1) Marrëdhënie pune mund të krijojë çdo person që plotëson kushtet e përcaktuara me ligj, këtë marrëveshje, marrëveshjet e tjera kolektive, aktet e institucionit dhe rregulloret e përgjithshme për marrëdhëniet e punës.

(2) Marrëdhënie pune, punëtori në institucionin publik të fëmijëve e krijon marrëdhënien e punës me lidhjen e marrëveshjes së punës, pra me vendim punësimi.

(3) Marrëveshja e punës lidhet, përkatësisht vendimi për punësim merret për kohë të pacaktuar, me punë të plotë ose të pjesshme.

(4) Me përjashtim të paragrafit (3) i këtij neni, punëdhënësi mund të lidhë marrëveshje, përkatësisht të marrë vendim për punësim me kohë të caktuar, me orar të plotë ose me kohë të pjesshme.

(5) Punëdhënësi është i detyruar t'i njoftojë punëtorët e punësuar me kohë të caktuar për vendet e lira të punës, me anë të një shpalljeje në një vend të dukshëm në ndërmarrje, për t'u dhënë atyre mundësi të punësohen për një kohë të pacaktuar.

Ofruesit e shërbimeve publike në institucionet publike për fëmijë

Neni 7

Punëtorët në institucionet publike për fëmijë që kryejnë punë me interes publik si kujdestari - punë edukative, edukative - arsimore, punë pedagogjike dhe psikologjike, punë në mbrojtjen sociale të fëmijëve, punë në kujdesin shëndetësor parandalues për fëmijët, punë profesionale për mbrojtjen e fëmijëve, puna profesionale për pushim dhe rekreacion të fëmijëve dhe punë të tjera profesionale për mbrojtjen e fëmijëve, kanë statusin e të punësuarve në sektorin publik - ofrues të shërbimeve publike.

Neni 8

Për plotësimin e vendit të punës - ofrues i shërbimeve publike në fushën e mbrojtjes së fëmijëve, kandidati duhet të plotësojë kushtet e përgjithshme dhe të veçanta në përputhje me Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve.

Neni 9

Vendim për plotësimin e vendit të punës për kryerjen e punëve me interes publik në institucionet publike për fëmijë, në pajtim me Ligjin për të Punësuarit në Sektorin Publik, miraton drejtori i institucionit, me të cilin vendi i lirë në institucion plotësohet nëpërmjet:

- publikimi i shpalljes publike;
- publikimi i një njoftimi të brendshëm (promovimi) dhe
- mobiliteti përmes vendosjes ose shkarkimit.

Punësimi i ofruesve të shërbimeve publike në rrugë të shpjegimit të shpalljes publike

Neni 10

(1) Në institucionin publik për fëmijë, nevoja për ofrues të shërbimeve publike plotësohet me shpalljen e shpalljes publike që nuk mund të zgjasë më pak se 5 ditë pune dhe më shumë se 15 ditë pune.

(2) Procedura për punësimin e ofruesve të shërbimeve publike me shpallje publike rregullohet me dispozitat e Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve.

Promovimi i ofruesve të shërbimeve publike duke publikuar një shpallje të brendshme

Neni 11

(1) Promovimi në institucion bëhet nëpërmjet shpalljes së një konkursi të brendshëm, i cili synon t'u mundësojë ofruesve të shërbimeve publike avancimin në karrierë, ku në një procedurë përzgjedhjeje transparente, të drejtë dhe konkurruese, zgjidhet kandidati më i mirë për këtë pozicion, gradat tek punëtorët e institucionit.

(2) Drejtori formon komision për përzgjedhje për avancim, i përbërë nga 3 anëtarë.

(3) Një nga anëtarët e komisionit nga paragrafi (2) i këtij neni duhet të jetë anëtar i sindikatës në institucion.

Neni 12

(1) Në rast se plotësimi i vendit të lirë të punës kryhet sipas publikimit të shpalljes së brendshme (avancim), nga radha e të punësuarve në institucion, e njëjta publikohet në tabelën e shpalljeve të institucionit dhe në ueb faqen e institucionit.

(2) Afati për paraqitjen e shpalljes së brendshme nuk mund të jetë më i shkurtër se 5 ditë pune dhe më i gjatë se 10 ditë pune.

Neni 13

(1) Drejtori mund të marrë vendim për përzgjedhjen ose mos përzgjedhjen e kandidatit, pas shpalljes së brendshme, brenda 3 ditëve pune pas marrjes së propozimit të komisionit dhe është i detyruar të tregojë arsyet e miratimit të tij.

(2) Vendimi u dërgohet kandidatëve dhe publikohet në faqen e internetit të institucionit brenda 3 ditëve pune pas miratimit të tij.

(3) Kundër vendimit nga paragrafi (1) i këtij neni, kandidati i pakënaqur mund të paraqesë ankesë pranë Komisionit Shtetëror për Vendimmarrje në procedurën administrative dhe në procedurën e punësimit në shkallë të dytë, në afat prej 8 ditësh nga dita e pranimit të vendimit, pra nga dita e publikimit në faqen e internetit ose në tabelën e shpalljeve të institucionit

Neni 14

Pas përfundimit të vendimit për përzgjedhjen e kandidatit, drejtori lidh marrëveshje të re pune me kandidatin.

Mobiliteti i ofruesve të shërbimeve publike përmes klasifikimit ose transferit

Neni 15

(1) Mobiliteti është lëvizja horizontale e një punëtori nga një vend pune në tjetrin brenda të njëjtit grup të vendeve të punës, të përcaktuara me ligj.

(2) Mobiliteti realizohet me caktim, pra me marrjen e punëmarrësit në punë të të njëjtit nivel, përkatësisht punë për të cilën punëmarrësi plotëson kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në aktin e sistemimit të vendeve të punës në institucionin në të cilin klasifikohet ose transferohet.

(3) Mobiliteti kryhet pa publikim të shpalljes interne, përkatësisht shpalljes publike.

Nëpunësit administrativë

Neni 16

(1) Të punësuarit në institucionet publike për fëmijë që kryejnë punë me karakter administrativ kanë statusin e nëpunësit administrativ.

(2) Kategoritë, nivelet dhe titujt e nëpunësve administrativë përcaktohen në pajtim me Ligjin për Nëpunësit Administrativ.

Neni 17

Plotësimi i vendit të punës së nëpunësve administrativë bëhet në pajtim me Ligjin për Nëpunësit Administrativë, përmes zbatimit të procedurës për:

- punësim;
- avancim dhe
- Mobiliteti përmes klasifikimit ose transferit.

Personeli ndihmës - teknik

Neni 18

Të punësuarit në institucionet publike për fëmijë, të cilët kryejnë punë ndihmëse - teknike, kanë statusin e personelit ndihmës - teknik.

Neni 19

Çështjet të cilat kanë të bëjnë me klasifikimin, evidencën, punësimin, avancimin dhe çështje të tjera lidhur me marrëdhënien e punës së personelit ndihmës – teknik në institucionet publike për fëmijë, zbatohen dispozitat e Ligjit të Marrëdhënieve të Punës, Ligjit për të Punësuarit në Sektorin Publik, Ligji për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe kësaj marrëveshje.

Neni 20

Plotësimi i vendit të punës së personelit ndihmës – teknik kryhet përmes zbatimit të procedurës për:

- punësim;
- avancim dhe
- mobiliteti përmes klasifikimit ose transferit.

Punësimi i personelit ndihmës - teknik

Neni 21

(1) Për plotësimin e pozitës përmes punësimit, institucioni është i detyruar të shpallë shpallje publike në pajtim me ligjin.

(2) Afati për paraqitjen e shpalljes publike nuk duhet të jetë më i shkurtër se 5 ditë pune.

(3) Shpallja publike përfundon me përzgjedhjen, moszgjedhjen ose me skadimin e afatit nga paragrafi (2) i këtij neni.

Avancimi i personelit ndihmës - teknik

Neni 22

(1) Avancimi në institucion bëhet përmes shpalljes së një shpalljeje të brendshme, e cila synon të mundësojë avancimin në karrierë të personave ndihmës-teknik, gjatë të cilit nga radhët e punëtorëve të institucionit zgjidhet kandidati më i mirë për pozitën.

(2) Shpallja e brendshme publikohet në tabelën e shpalljeve të institucionit dhe në faqen e internetit të institucionit, në afat që nuk mund të jetë më i shkurtër se 5 ditë pune dhe më i gjatë se 10 ditë pune.

Neni 23

Përzgjedhja e kandidatëve të regjistruar në procedurat për shpalljen publike dhe të brendshme për plotësimin e një vendi të punës, kryhet nga drejtori, jo më vonë se 8 ditë pune nga dita e përfundimit të shpalljes.

Neni 24

(1) Vendimi për kandidatin e zgjedhur u dërgohet të gjithë kandidatëve, brenda 3 ditëve nga dita e marrjes së vendimit për zgjedhjen.

(2) Drejtori lidh marrëveshje pune me kandidatin e përzgjedhur.

Neni 25

(1) Kandidati që nuk përzgjidhet ka të drejtë kundërshtimi drejtuar Këshillit Drejtues të institucionit, brenda 8 ditëve pune nga marrja e vendimit.

(2) Pas kundërshtimit të kandidatit, Këshilli Drejtues i institucionit merr vendim në afat prej 15 ditësh nga dita e paraqitjes së kundërshtimit.

(3) Nëse Këshilli Drejtues nuk merr vendim në afatin nga paragrafi (2) i këtij neni, punëtori mban të drejtën që në afat prej 15 ditësh ta kontestojë vendimin para gjykatës kompetente.

(4) Drejtori është i obliguar që vendimin e Këshillit Drejtues ta zbatojë pas kundërshtimit.

Mobiliteti e personelit ndihmës – teknik përmes klasifikimit ose transferit

Neni 26

Procedura e mobilitetit kryhet në një procedurë transparente dhe të drejtë të klasifikimit, përkatësisht marrjes së një punëtori në një pozicion të të njëjtit nivel, në institucionin e njëjtë apo në një institucion tjetër, në përputhje me Ligjin për të Punësuarit e Sektorit Publik.

Lidhja e marrëveshjes përkatësisht vendimit për punësim

Neni 27

(1) Të punësuarit në institucionet publike për fëmijë krijojnë marrëdhënie pune me lidhjen e marrëveshjes, përkatësisht vendimit për punësim, me shkrim, pas përfundimit të vendimit për përzgjedhje.

(2) Punëdhënësi i dorëzon punëtorit një kopje të marrëveshjes, përkatësisht vendim për punësim, në ditën e nënshkrimit.

Neni 28

(1) Punëtori fillon punën në ditën e caktuar në marrëveshje, përkatësisht në vendimin e punësimit.

(2) Me përjashtim të paragrafit (1) të këtij neni, punëtori për shkaqe të arsyeshme nuk ka pse të fillojë punën në ditën e caktuar në marrëveshje, përkatësisht në vendimin për punësim.

Neni 29

(1) Arsyet e justifikuar për mos ardhjen e punëtorit në punë ditën e përcaktuar në marrëveshje, pra vendimin e punës, janë:

- sëmundje e punëtorit;
- rast vdekje të anëtarit të familjes;
- aksident elementar (zjarr, përmytje dhe ngj.) dhe
- raste të tjera me natyrë objektive, të përcaktuara në marrëveshjen e punësimit, përkatësisht vendimin për punësim.

(2) Për arsyet nga paragrafi (1) i këtij neni, punëtori është i detyruar ta njoftojë drejtorin me shkrim ose në mënyrë elektronike në afat prej 2 ditësh pune nga koha kur është dashur të paraqitet në punë.

Neni 30

Përmbajtja e marrëveshjes, përkatësisht vendimit për punësim rregullohet me dispozitat e Ligjit për Marrëdhënie të Punës.

PRAKTIKANTË

Neni 31

(1) Personat që punësohen për herë të parë në një institucion publik për fëmijë dhe në një resort publik për fëmijë, si ofrues të shërbimeve publike, duhet të punojnë si praktikantë.

(2) Praktikanti aftësohet për punë të pavarur profesionale, duke zotëruar një program të përshtatshëm për provim profesional me ndihmën e mentorit, i cili mund të jetë njëri nga ofruesit e shërbimeve publike, i cili kryen punë për të cilat praktikanti është i aftësuar dhe ka titullin e mentorit në pajtim me Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve.

(3) Nëse në institucion nuk ka person me titull mentor, praktikantin mund ta aftësojë për punë udhëheqësi i objektit ose drejtori i institucionit, në mënyrë dhe procedurë në pajtim me dispozitat e Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve.

Neni 32

(1) Kohëzgjatja e përvojës së praktikantit është 1 vit.

(2) Praktikuesit, përvoja e praktikantit i vazhdohet në rast të mungesës së arsytuar nga puna e cila zgjatë më shumë se 20 ditë, përveç në rastin e pushimit vjetor.

Neni 33

Për kohëzgjatjen e përvojës së praktikantit, punëdhënësi nuk mund t'i anulojë marrëveshjen e punës praktikantit, përveç rastit të zbatimit të procedurës për shkëputje nga punëdhënësi, në rast të shkeljes së rendit të punës dhe disiplinës ose detyrimeve të punës, në përputhje me ligjin.

Neni 34

(1) Pas përfundimit të praktikës, praktikanti i nënshtrohet provimit profesional para një komisioni të përbërë nga tre anëtarë dhe zëvendësit e tyre, dy prej të cilëve kanë të paktën të njëjtin nivel arsimor si praktikanti dhe një anëtar i Njësisë së menaxhimit të burimeve njerëzore, dhe nëse nuk ka njësi organizative, personi që kryen detyrat e menaxhimit të burimeve njerëzore të formuar nga drejtuesit e institucionit publik për fëmijë.

(2) Një nga anëtarët e komisionit nga paragrafi (1) i këtij neni duhet të jetë anëtar i sindikatës në institucion.

Neni 35

Praktikantit, i cili ka dhënë provimin profesional, i lëshohet vërtetimi për dhënien e provimit profesional, jo më vonë se 15 ditë nga dita e dhënies së provimit profesional dhe me të punëdhënësi lidh marrëveshjen e punës për pozicionin për të cilin praktikanti ka aplikuar dhe është trajnuar.

Neni 36

(1) Nëse praktikanti nuk e jep provimin e praktikës, ka të drejtë ta përsërisë atë në një afat që nuk mund të jetë më i shkurtër se 15 ditë dhe as më i gjatë se 3 muaj.

(2) Praktikantit që nuk e ka dhënë provimin profesional në përpjekjen e dytë i ndërpritet marrëdhënia e punës.

Neni 37

Praktikanti që nuk e ka dhënë provimin e praktikantit ka të drejtë kundërshtimi drejtuar Komisionit Shtetëror për vendimmarrje në procedimin administrativ dhe në procedurën e punësimit të shkallës së dytë.

KLASIFIKIMI I PUNËTORIT

Neni 38

(1) Punëtori punon në vendin e punës për të cilin ka lidhur marrëveshje, pra vendim për punësim.

(2) Për kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, punëtori me kërkesën e tij ose me nevojën e institucionit mund të caktohet në një vend tjetër pune të të njëjtit nivel, përkatësisht në një vend pune për të cilin plotëson kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të përcaktuara në aktin e sistemimit.

(3) Klasifikimi bëhet me pëlqimin me shkrim të punëtorit, për të cilin drejtuesi i institucionit merr vendim për caktimin e tij në institucion.

(4) Nëse vendimi për vendosje është marrë pa pëlqimin me shkrim të punëtorit, ai është i pavlefshëm.

(5) Gjatë klasifikimit të vendit të punës, punëtori ka të drejtë në pagën që ka marrë në vendin e tij të punës, përkatësisht pagën që është më e favorshme për të.

Kushtet për sistemimin e punëtorit

Neni 39

Punëtori mund të klasifikohet në një vend tjetër pune vetëm nëse plotësohen kushtet në vijim:

- vendi i punës ku ai është klasifikuar është në një institucion në vendbanimin e punëtorit;
- vendi i punës në të cilin është caktuar është i lirë ose i liruara dhe nëse kushtet e punës janë të përshtatshme për pozicionin e mëparshëm;
- vendi i punës të cilit i është caktuar është identik në lloj në kuadër të të njëjtit nivel sipas Klasifikimit të vendeve të punës;
- punëtori plotëson plotësisht kushtet e përcaktuara në aktin për sistemimin e vendeve të punës të përcaktuara për vendin e punës në të cilin është caktuar detyra (lloji i arsimit, përvoja e nevojshme e punës, etj.) dhe
- në vendin e punës ku është caktuar punëtori, kryhen detyra të njëjta ose të ngjashme me ato që kryhen në vendin e punës nga i cili është caktuar punëtori.

Klasifikimi sipas kërkesës së punëtorit

Neni 40

(1) Punëtori mund të caktohet në një vend tjetër pune me kërkesë të tij për arsye të justifikuar.

(2) Sistemimi i kërkesës të punëtorit për arsye të tjera të arsyetuara mund të bëhet vetëm nëse plotësohen kushtet e nenit 39 të kësaj kontrate dhe nëse punëtori argumenton dhe shpjegon arsyet e kërkesës me shkrim.

Klasifikimi sipas nevojës së punëdhënësit

Neni 41

(1) Klasifikimi i punëtorit sipas nevojës së punëdhënësit kryhet në rast:

- kur vendi i punës ndërpritet, vëllimi i punës është i zvogëluar ose rritur;
- nëse kryhet riorganizimi ose përmirësimi i punës ekzistuese;
- për shfrytëzim më të mirë të kapaciteteve dhe aftësive të punëtorit;
- për rikualifikimin e punëtorit;
- për mungesë të përkohshme të një punëtori dhe
- nëse vlerësohet se punëtori do të arrijë rezultate më të mira në një vend tjetër pune.

(2) Punëdhënësi duhet ta njoftojë punëtorin për detyrën, së paku 7 ditë pune para caktimit, përveç paragrafit 5 të paragrafit (1) të këtij neni.

Neni 42

(1) Me përjashtim të nenit 38 paragrafi (3) i kësaj kontrate, për çështje urgjente, punëdhënësi mund ta udhëzojë punëtorin që të punojë në një vend tjetër pune, në një objekt tjetër, pa pëlqimin e tij, sipas nivelit të përgatitjes profesionale, d.m.th. kualifikim, maksimumi deri në 30 ditë.

(2) Punëdhënësi është i obliguar që me urdher me shkrim ta referojë punëtorin në detyrën nga paragrafi (1) i këtij neni.

Klasifikimi në raste të tjera

Neni 43

(1) Punëtori mund të caktohet në një vend tjetër pune, kur me vendim të komisionit kompetent shëndetësor, në përputhje me rregulloren për sigurimin pensional dhe invalidor, konstatohet se punëtori është i paaftë për të kryer punën dhe detyrat në vendin e punës ku punon për shkak të dëmtimit të aftësisë psikofizike ose të përgjithshme shëndetësore që ka ndodhur si rezultat i një dëmtimi në punë ose i një sëmundjeje profesionale.

(2) Punëtori nga paragrafi (1) i këtij neni i mban të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës nga vendi i punës nga i cili është i dislokuar, nëse ato janë më të favorshme për të në pajtim me dispozitat e Ligjit për marrëdhëniet e punës dhe këtë marrëveshje.

Arsyet për shkak të cilave punëtori nuk mund të klasifikohet në vendin e punës

Neni 44

Punëtori nuk mund të caktohet në një vend tjetër pune gjatë mungesës nga puna për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, si dhe në rastet e tjera të mungesës me pagesë dhe pa pagesë nga puna në përputhje me ligjin dhe këtë marrëveshje.

Neni 45

(1) Punëtori me aftësi të zvogëluar të punës që ka ndodhur gjatë punës në institucion dhe mbi këtë bazë është i emëruar në një vend tjetër pune, nuk mund të merr pagë më të ulët se paga që ka marrë para detyrës.

(2) Zvogëlimi i aftësisë për punë mund të ndodhë për shkak të sëmundjes, p.sh. lëndimit jashtë punës, lëndimit në punë dhe sëmundjes profesionale.

III. TË DREJTAT E PUNËTORËVE DHE POZICIONI I TYRE

ORARI I PUNËS

Neni 46

(1) Orari i punës së punëtorit arrin 40 orë në javën e punës (orar i plotë i punës).

(2) Orari i punës sipas rregullores është klasifikuar në pesë ditë pune, nga e hëna deri të premten.

(3) Për shkak të natyrës së punës, për edukatorin dhe përkëdhelësin, e organizon në kombinim orarin e punës, përkatësisht orari i punës i kaluar me fëmijë dhe orari i punës i mbetur për aktivitetet programore në mjedise të tjera hapësinore, në ose jashtë institucionit.

(4) Edukatorët duhet të shpenzojnë 30 orë në javë në punë edukative në grup, dhe të kryejnë aktivitete të tjera brenda orarit deri në orar të plotë, pra 40 orë në një javë pune.

(5) Detyrat tjera të punës së edukatorëve janë: planifikimi, realizimi dhe vlerësimi i punës, përgatitja e hapësirës dhe nxitja, bashkëpunimi dhe puna këshilluese me prindërit dhe detyra të tjera për zhvillim profesional, të cilat varësisht nga aktiviteti mund të realizohen në mjedise të tjera hapësinore. brenda ose jashtë ndërmarrjes.

(6) Kujdestarët duhet të kalojnë 35 orë në javë me grupet dhe të kryejnë aktivitete të tjera brenda orarit deri në orar të plotë, pra 40 orë në javë pune.

(7) Detyrat tjera të punës së kujdestarëve përfshijnë përgatitjen e hapësirës dhe stimujt, si dhe gjëra të tjera për zhvillim profesional, të cilat varësisht nga aktiviteti mund të realizohen në mjedise të tjera hapësinore, brenda apo jashtë institucionit.

NORMATIVAT E FËMIJËVE NË GRUPE

Neni 47

(1) Kopshtet dhe pushimoret e fëmijëve, në varësi të moshës së fëmijëve dhe kohëzgjatjes së qëndrimit, e organizojnë punën e tyre në grupe, në përputhje me normat dhe standardet e përcaktuara në Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve, si dhe në Rregulloren për standarde dhe Normat për kryerjen e veprimtarive në institucione për fëmijë.

(2) Nëse themeluesi i institucionit e rrit numrin e fëmijëve mbi numrin e parashikuar të fëmijëve në kopshtin publik në pajtim me Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve, punëtori anëtar i sindikatës ka të drejtë të shtesa pagash për punë në grup me numër të shtuar fëmijësh.

(3) Shtesa e pagës nga paragrafi (2) i këtij neni paguhet nga llogaria vetëfinancuese e punëdhënësit ose nga mjetet e themeluesit, në bazë të vendimit të Bordit Drejtues, përkatësisht të Këshillit të Komunës.

(4) Punëdhënësi, përkatësisht komuna, miraton akt për mënyrën, kriteret, shumën dhe procedurën e pagesës së mjeteve financiare nga paragrafi (3) i këtij neni.

(5) Nëse në kopshtin publik janë regjistruar më shumë fëmijë sesa ka vende të disponueshme, për pranimin vendos komisioni për pranimin e fëmijëve, me ç'rast prioritet i jepet një fëmije me aftësi të kufizuar për të cilin konstatim dhe mendim nga Shërbimi i Vlerësimit Funksional është dorëzuar sipas Ligjit për Mbrojtjen Sociale, me rekomandim për pranim.

(6) Njëri nga anëtarët e komisionit për pranimin e fëmijëve nga paragrafi (5) i këtij neni, duhet të jetë anëtar i Sindikatës në institucion.

(7) Një fëmijë me aftësi të kufizuara mund të përfshihet në grupe, me ç'rast numri i fëmijëve në grupe zvogëlohet me 2 fëmijë.

Neni 48

Numri i punëtorëve profesional dhe bashkëpunëtorëve profesional përcaktohet sipas zhvillimit të kopshteve të fëmijëve në përputhje me Rregulloren për standardet dhe normat për kryerjen e veprimtarive të institucioneve për fëmijë.

Neni 49

Numri i nëpunësve administrativë përcaktohet sipas zhvillimit të kopshteve në përputhje me Rregulloren për standardet dhe normat për kryerjen e veprimtarisë së institucioneve për fëmijë.

Neni 50

Numri minimal i punëtorëve të cilët i kryejnë punët teknike përcaktohet sipas numrit të fëmijëve në kopsht në përputhje me Rregulloren për standardet dhe normat për kryerjen e veprimtarisë së institucioneve për fëmijë.

Neni 51

Numri i punëtorëve për ruajtjen e higjienës në kopsht dhe ai në dhomat ku qëndrojnë fëmijët, ambientet sanitare dhe të tjera (logjia, garderoba, tarraca dhe zyra) përcaktohet sipas zonës në përputhje me Rregulloren për standardet dhe normat për kryerjen e veprimtarive të institucioneve për fëmijë.

Neni 52

Numri i punëtorëve në një kopsht fëmijësh (nikoqir, magazinier, shofer, prokurues, mjeshtër dhe operator i kaldajave me avull) përcaktohet sipas kapacitetit në përputhje me Rregulloren për standardet dhe normat për kryerjen e veprimtarive të institucioneve për fëmijë.

PAUZA, PUSHIME DHE MUNGESA

Neni 53

Punëtori ka të drejtën e pushimit gjatë punës ditore, si dhe të drejtën e pushimit ditor, javor dhe vjetor në përputhje me ligjin, këtë marrëveshje, aktin në nivel të punëdhënësit dhe rregulloret e tjera në fushën e marrëdhënieve të punës.

Neni 54

(1) Punëtori - anëtar i Sindikatës, në rast nevoje urgjente personale, ka të drejtë të mungojë në punë, deri në 4 orë në muaj, për të cilën është i detyruar të njoftojë punëdhënësin me shkrim ose në mënyrë elektronike.

(2) Ofruesi i shërbimeve publike - anëtar i Sindikatës, mund ta shfrytëzojë të drejtën nga paragrafi (1) i këtij neni pas përfundimit të kohës së punës së kaluar me fëmijët, përveç në raste të jashtëzakonshme, në marrëveshje me titullarin e institucionit, për të cilin duhet të paraqesë një dokumentacion përkatës ose deklaratë personale për arsyetimin e mungesës.

(3) Nëpunësit administrativë dhe personat teknikë ndihmës, anëtarë të Sindikatës, të drejtën nga paragrafi (1) të këtij neni, mund ta shfrytëzojnë brenda orarit të punës, më së voni 2 orë para përfundimit të orarit të punës, përveç në raste të jashtëzakonshme, në marrëveshje me drejtuesin e institucionit, për të cilin duhet të paraqesë dokumentacionin përkatës ose deklaratën personale për arsyetimin e mungesës.

Pauza gjatë kohës së orarit të punës

Neni 55

(1) Gjatë orarit ditor të punës, punëtori që punon 6 orë e më shumë se 6 orë, ka të drejtën e pushimit në kohëzgjatje prej 30 minutash.

(2) Punëtori i cili punon me orar pune të shkurtuar, megjithatë së paku 4 orë në ditë, ka të drejtë pauze në kohëzgjatje prej 15 minuta.

(3) Pauza përcaktohet nga punëdhënësi pas 2 orësh pune, dhe jo më vonë se 3 orë para përfundimit të orarit të punës, sipas orarit të shfrytëzimit të pushimit sipas vendit të punës nga punëdhënësi.

(4) Kohëzgjatja e pauzës gjatë ditës së punës llogaritet në orarin e punës dhe për të njëjtën paguhet paga.

Pushimi vjetor

Neni 56

(1) Punëtori ka të drejtë për një pushim vjetor në një vit kalendarik që zgjat të paktën 20 ditë pune.

(2) Kohëzgjatja, mënyra e përdorimit dhe kriteret për kohëzgjatjen e pushimit vjetor përcaktohen në përputhje me ligjin, këtë marrëveshje, aktin në nivel të punëdhënësit dhe rregulloret e tjera në fushën e marrëdhënieve të punës.

Neni 57

(1) Ditët shtesë për kohëzgjatjen e pushimit vjetor nga neni 56 paragrafi (1) i kësaj marrëveshjeje përcaktohen sipas kritereve të mëposhtme:

- koha e kaluar në marrëdhënie pune;
- kompleksiteti i punëve në vendin e punës;
- kushtet e punës;
- rrethanat sociale dhe shëndetësore dhe
- mosha.

(2) Punëdhënësi është i detyruar t'i lëshojë aktvendim për të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 58

Punëtori në bazë të kohës së kaluar në marrëdhënie pune (përvojë pune), pushimi vjetor rritet për:

- 1-10 vite - 1 ditë pune;
- 11-20 vite - 2 ditë pune;
- 21-30 vite - 3 ditë pune;
- mbi 30 vite - 4 ditë pune.

Neni 59

Punëtori me bazë të kompleksitetit të punëve në vendin e punës, pushimi vjetor rritet për:

- punë prej shkallës I – III të kompleksitetit – 1 ditë pune;
- punë prej shkallës IV – V të kompleksitetit – 2 ditë pune;
- punë prej shkallës VI, VII1 dhe VII2 të kompleksitetit – 3 ditë pune.

Neni 60

(1) Punëtori me bazë të kompleksitetit të mjedisit tjetër shëndetësor dhe social, pushimi vjetor i rritet për:

- punëve në vendin e punës, pushimi vjetor rritet për:
- punëtori me pengesa – 3 ditë pune;
- punëtori i cili kujdeset dhe ruan fëmijë me pengesa – 3 ditë pune dhe
- prind vetëushqyes ose kujdestar me fëmijë deri 15 vite – 3 ditë pune.

(2) Ditët shtesë nga paragrafi (1) i këtij neni reciprokisht nuk përjashtohen.

Neni 61

Punëtori sipas bazës së moshës, pushimi vjetor i rritet për:

- punëtor – grua mbi moshën 57 vjeçare – 3 ditë pune dhe
- punëtor – burrë mbi moshën 59 vjeçare – 3 ditë pune.

Neni 62

Në ditët e pushimit mjekësor nuk përfshihen:

- të shtunat dhe të dielat;
- festat dhe ditët jopune të përcaktuara me ligj;
- mungesë e punës për shkak të sëmundjes, si dhe periudha të paaftësisë së përkohshme për punën e përcaktuara nga mjeku i autorituar;
- ditët e lira dhe
- raste të tjera të mungesës së arsyetueshme nga puna në përputhje me ligjin.

Neni 63

(1) Punëtori të cilit i ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të ushtrimit të së drejtës për pension pleqërie, ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin vjetor para përfundimit të marrëdhënies së punës.

(2) Për të ushtruar të drejtën nga paragrafi (1) i këtij neni, punëtori duhet t'i paraqesë punëdhënësit kërkesë me shkrim.

Neni 64

(1) Plani për shfrytëzimin e pushimit vjetor nga punëdhënësi theksohet në tabelën e njoftimeve të ndërmarrjes, me njoftim me shkrim ose elektronik, të paktën 30 ditë para përdorimit të pushimit vjetor të punëtorëve.

(2) Çdo punëtor në afat prej 15 ditësh nga njoftimi, për planin nga paragrafi (1) i këtij neni, mund të kërkojë ndryshim të orarit për shfrytëzimin e pushimit vjetor.

(3) Kërkesën nga paragrafi (2) i këtij neni, punëdhënësi e miraton nëse nuk ka pengesa për funksionimin e veprimtarisë.

(4) Punëtori ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin vjetor edhe nëse nuk është miratuar plan për shfrytëzimin e pushimit vjetor.

Neni 65

(1) Për përdorimin e pushimit mjekësor dhe mungesave të tjera të justifikuara gjatë pushimeve vjetore, punëtori duhet të njoftojë punëdhënësin me shkrim ose në mënyrë elektronike brenda 48 orëve.

(2) Punëtori i cili e ka ndërprerë pushimin vjetor, për shkaqe nga paragrafi (1) i këtij neni, ka të drejtë ta vazhdojë pushimin vjetor pas skadimit të shkaqeve. Për përdorimin e pushimit mjekësor dhe mungesave të tjera të justifikuara gjatë pushimeve vjetore, punëtori duhet të njoftojë punëdhënësin me shkrim ose në mënyrë elektronike brenda 48 orëve.

(2) Punëtori i cili e ka ndërprerë pushimin vjetor, për shkaqe nga paragrafi (1) i këtij neni, ka të drejtë ta vazhdojë pushimin vjetor pas skadimit të shkaqeve.

Neni 66

(1) Punëtori ka të drejtë të përdorë 3 ditë të pushimit vjetor, me kërkesën e tij, në një ditë që do të përcaktojë, për të cilën është i detyruar, jo më vonë se 2 ditë para përdorimit, të njoftojë punëdhënësin, pra eprorin e drejtpërdrejtë, me shkrim.

(2) Punëdhënësi është i detyruar të respektojë kërkesën e punëtorit, përveç në rastet kur vlerëson se mungesa e punëtorit do të rrezikojë seriozisht procesin e punës.

Neni 67

(1) Punëtori nuk mund të heqë dorë nga e drejta e pushimit vjetor dhe as t'i mohohet kjo e drejtë.

(2) Çdo marrëveshje ose deklaratë me të cilën punëtori heq dorë nga e drejta e pushimit vjetor është e pavlefshme.

Neni 68

(1) Punëtori anëtar i Sindikatës, ka të drejtë të largohet nga puna, me kompensim pagash, maksimumi 10 ditë pune, në total për të gjitha bazat, gjatë vitit kalendarik, në rastet e mëposhtme:

- për martesë - 5 ditë;
- për martesën e fëmijëve - 3 ditë;
- për lindjen ose birësimin e një fëmije, për prindin që nuk përdor lejen prindërore - 7 ditë;
- për vdekjen e bashkëshortit ose fëmijës - 7 ditë;

- për vdekjen e prindit, vëllait, motrës – 5 ditë;
- për vdekjen e një prindi të një bashkëshorti - 3 ditë;
- për vdekjen e gjyshit - 2 ditë;
- për dhënien e provimeve parashkollore dhe formuese, për nevojat e punëdhënësit ose për nevojat e veta – 5 ditë;
- për zhvendosjen e familjes nga një vend në tjetrin - 3 ditë;
- për zhvendosjen e familjes në të njëjtin vend - 2 ditë;
- për fatkeqësitë natyrore në rast të dëmtimit të madh material në banesë - 5 ditë;
- për ditën e parë të shkollës së një nxënësi të klasës së parë - 1 ditë;
- regjistrimi i nxënësve i punëtorit në shkollën e mesme jashtë vendbanimit – 1 ditë;
- për divorc - 2 ditë dhe
- dhurimi vullnetar i gjakut - 2 ditë.

(2) Punëtori - anëtar i Sindikatës, i cili është dhurues vullnetar i gjakut, ka të drejtë në 2 ditë pushimi radhazi për çdo dhurim gjaku. Ditët e pushimit përdoren pas ditës së dhurimit të gjakut. Dita e dhurimit të gjakut nuk përfshihet në ditët e pushimit.

(3) Në rastet e përcaktuara nga paragrafi (1) i këtij neni, mungesa në punë sigurohet pavarësisht nga kërkesa e procesit të punës dhe përdoret në ditët e kohëzgjatjes së bazës. Kjo e drejtë nuk mund t'i mohohet punëtorit nga punëdhënësi ose personi i autorizuar prej tij.

(4) Vendimin për pushim me pagesë nga paragrafi (1) i këtij neni e merr punëdhënësi ose personi i autorizuar prej tij, në bazë të kërkesës së mëparshme me shkrim ose elektronike, nga punëtori.

Pushimi pa pagesë

Neni 69

(1) Punëtori mund të shfrytëzojë pushimin nga puna pa kompensim të pagës, deri në 3 muaj në vit kalendarik, në rastet e mëposhtme:

- për nevojat e parashikuara në nenin 68 të kësaj kontrate, me kërkesë të punëtorit - anëtar i sindikatës, pasi ka shfrytëzuar lejen me pagesë nga puna që i takonte;
- për kujdesin e një anëtari të familjes;
- për ndërtimin, zgjerimin ose riparimin e një shtëpie ose apartamenti;
- për mjekim, brenda ose jashtë vendit;
- për pjesëmarrje në aktivitete kulturore dhe sportive, të cilat nuk janë pjesë e veprimtarive sindikale dhe nuk janë për nevojat e punëdhënësit;
- për pjesëmarrje në kongrese, konferenca e të ngjashme që nuk janë pjesë e veprimtarive sindikale dhe nuk janë për nevojat e punëdhënësit;
- për zhvillim profesional me kërkesë personale të punëtorit dhe
- për çështje urgjente dhe emergjente.

(2) Kërkesën për pushim pa pagesë nga paragrafi (1) i këtij neni, punëtori e paraqet së paku 15 ditë para kohës së kërkuar për shfrytëzim, me përjashtim të rasteve të jashtëzakonshme kur rrethanat kërkojnë afat më të shkurtër.

(3) Punëtori është i detyruar të paraqesë dokument me shkrim që vërteton mungesën në rastet nga paragrafi (1) i këtij neni.

(4) Në bazë të kërkesës së paraqitur për shfrytëzimin e pushimit pa pagesë, vendos punëdhënësi ose personi i autorizuar prej tij.

(5) Kundër vendimit nga paragrafi (4) i këtij neni, punëtori ka të drejtë të kundërshtojë Këshillin Drejtues në afat prej 8 ditësh nga dita e pranimit.

(6) Punëtori gjatë pushimit pa pagesë i pezullohen të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës.

(7) Pas përfundimit të pushimit pa pagesë, punëtori është i detyruar të kthehet në punë dhe në vendin e punës ku është caktuar para se të largohet në pushim pa pagesë.

IV. SIGURI DHE SHËNDET NË PUNË

DISPOZITAT THEMELORE

Obligimet e përgjithshme të punëdhënësit

Neni 70

Punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë punëtorit një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm, në përputhje me masat dhe normat e përcaktuara për sigurinë dhe shëndetin në punë, të përcaktuara me ligj dhe me këtë marrëveshje.

Neni 71

(1) Punëdhënësi është i detyruar të përcaktojë dhe të sigurojë masat dhe mjetet për sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve, në përputhje me ligjin, këtë marrëveshje ose rregulloret e tjera.

(2) Punëdhënësi, në kuadër të kompetencave të tij, merr detyrimisht masat e nevojshme për sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve, duke përfshirë mbrojtjen nga rreziqet profesionale, informimin dhe trajnimin, ushtrimin e organizimit të duhur të punës, caktimin e mjeteve të nevojshme dhe sigurimin e disponueshmërisë së tyre për punëtorit, rregullimin e mënyrës, llojeve, masave dhe normave për sigurinë dhe shëndetin në punë.

(3) Për masat dhe mjetet nga paragrafi (1) i këtij neni, përfaqësuesi i punëtorëve për siguri dhe shëndet në punë dhe/ose përfaqësuesi i sindikatës duhet të informohet.

Neni 72

Punëdhënësi siguron masat e shëndetit dhe sigurisë në punë nëpërmjet:

- përpilim të Vlerësimit të rrezikut për çdo vend pune, duke pasur parasysh të gjitha rreziqet përkatësisht rreziqet dhe dëmet ndaj shëndetit të punëtorëve;
- caktimi i ekspertit për siguri dhe shëndet gjatë punës;
- trajtim i të punësuarve për siguri dhe shëndet në punë duke ndjekur Vlerësimin e rrezikut;
- ekzaminime shëndetësore (periodike) që do të kryhen në përputhje me aktin për Vlerësimin e rrezikut;
- miratimi i masave për mbrojtje dhe shpëtim nga fatkeqësitë natyrore dhe aksidentet e tjera (zjarri, përmbytja, tërmeti etj.) me plan evakuimi;
- monitorimin e rregullt të gjendjes shëndetësore të punëtorëve;
- mbajtjen e evidencës për sigurinë dhe shëndetin në punë (trajtime, ekzaminime shëndetësore, lëndime, vdekje, etj.);
- trajnimi special i ekspertëve të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesve të sigurisë dhe shëndetit në punë;
- trajnimin e punëtorëve për mbrojtjen nga zjarri - MBZ dhe ndihmën e parë - KZ (në bazë të numrit të punëtorëve në çdo njësi pune, objekt);
- sigurimin e pajisjeve për mbrojtje personale dhe edukimin për përdorimin e saj;
- referimin e detyrueshëm për kontroll mjekësor para Komisionit për vlerësimin e aftësisë për punë në Fondin e Sigurimit Pensional dhe Invalidor të Maqedonisë, të punëtorëve të cilët për shkak të paaftësisë së përkohshme për punë kanë munguar nga puna më shumë se 60 ditë në vazhdimësi ose më gjatë se 120 ditë me ndërprerje dhe
- Masat tjera të përcaktuara me Ligjin për Siguri dhe Shëndet në Punë, me këtë marrëveshje, me aktin e vlerësimit të rrezikut për secilin vend të punës dhe me rregullore të tjera.

Neni 73

(1) Punëdhënësi është i detyruar të përgatisë një vlerësim rreziku për çdo vend pune, i cili është bazë për përgatitjen e një deklarate të sigurisë në vendin e punës.

(2) Përcaktimi i sigurisë dhe shëndetit në punë është një proces i vazhdueshëm dhe përditësimi i Vlerësimit të Rrezikut në vendin e punës dhe Deklaratës së Sigurisë kryhet në periudha të përcaktuara qartë, të përcaktuara në Vlerësimin e Rrezikut, si dhe duke ndjekur rekomandimet minimale të dhëna me Ligjin për sigurinë dhe shëndetin në punë.

Neni 74

(1) Punëdhënësi është i obliguar që pas Vlerësimit të rrezikut të vendeve të punës, si dhe Deklaratës së Sigurisë, të bëjë përmirësim të vazhdueshëm të kushteve të punës.

(2) Rreziku i mbetur në vendet e punës duhet të monitorohet vazhdimisht dhe punëtorit duhet të jenë të njohur me të.

(3) Me aktin nga paragrafi (1) i këtij neni, punëdhënësi rregullon mënyrën, llojet, masat dhe normat për siguri dhe shëndet në punë.

Neni 75

Punëdhënësi është i detyruar të marrë vendim për zbatimin e Vlerësimit të Rrezikut të vendeve të punës dhe Deklaratës së Sigurisë, brenda 3 muajve nga nënshkrimi i kësaj kontrate.

Neni 76

Punëdhënësi duhet të mbajë në mënyrë të përhershme dokumentacionin për përgatitjen e Deklaratës së Sigurisë.

Neni 77

Punëdhënësi duhet të sigurojë ekzaminime shëndetësore për punëtorët në një periudhë që duhet të jetë në përputhje me Vlerësimin e Rrezikut.

Neni 78

(1) Kontrollat shëndetësore duhet të jenë në përputhje me minimumin standard, i cili është i detyrueshëm për të gjitha ekzaminimet sistematike dhe periodike.

(2) Në varësi të vlerësimit të rrezikut në vendin e punës dhe karakteristikave të rreziqeve dhe rreziqeve të përcaktuara profesionale, krahas minimumit standard kryhen ekzaminime shtesë.

Neni 79

(1) Punëdhënësi, në përputhje me Vlerësimin e Rrezikut në Vendin e Punës dhe Konceptin e Deklaratës së Sigurisë në Vendin e Punës, është i detyruar t'u sigurojë punëtorëve përdorimin e mjeteve dhe pajisjeve përkatëse të certifikuara për mbrojtjen personale në punë.

(2) Veshja e punës nuk është pajisje mbrojtëse profesionale.

TË DREJTAT E OBLIGIMEVE TË PUNËTORËVE

Neni 80

Punëtorët në institucion kanë të drejtë dhe obligim për sigurinë dhe shëndetin në punë në përputhje me këtë marrëveshje, Ligjin për siguri dhe shëndet në punë, si dhe akte të tjera nga fusha e sigurisë dhe shëndetit në punë.

Neni 81

E drejta dhe obligimi i çdo punëtori në ndërmarrje të kujdeset për veten dhe sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve të tjerë, si dhe të njihet dhe të trajnohet në lidhje me zbatimin e masave të sigurisë dhe shëndetit në punë.

Neni 82

Punëtori ka të drejtë të refuzojë kryerjen e punës nëse nuk i sigurohen kushte pune në përputhje me ligjin, këtë marrëveshje, marrëveshja kolektive në nivel të punëdhënësit dhe nëse:

- më parë nuk është informuar për të gjitha rreziqet e mundshme të përcaktuara dhe efektet e dëmshme;
- punëdhënësi nuk ka ofruar kontrollin shëndetësor të përshkruar dhe
- masat e sigurisë nuk janë zbatuar.

Neni 83

(1) Punëtori ka të drejtë të refuzojë të punojë nëse rreziqet e përcaktuara në Vlerësimin aktual të Rrezikut për vendin e caktuar të punës nuk janë hequr ose nëse ekziston një rrezik i drejtpërdrejtë ose i tërthortë për sigurinë personale ose të bashkëpunëtorëve dhe shëndetin në punë.

(2) Vlerësimi aktual i rrezikut duhet të korrespondojë me periudhën e inspektimit shëndetësor të punëtorëve

Neni 84

(1) Punëtori, për vendimin e tij për refuzimin e punës, njofton përfaqësuesin e të punësuarve për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe/ose përfaqësuesin e sindikatës, i cili menjëherë ndërmerr veprime për të informuar punëdhënësin për heqjen e rreziqeve të ardhshme në vendin e punës, ndërsa konsultimi i ekspertit të caktuar për sigurinë me punëdhënësin.

(2) Nëse punëdhënësi nuk e largon rrezikun ose refuzon të zvogëlojë rreziqet e pranishme në vendin e punës, përfaqësuesi i punëtorëve për siguri dhe shëndet në punë dhe/ose përfaqësuesi i sindikatës ka të drejtë dhe obligim të kontaktojë Inspektoratin Shtetëror të Punës kompetente dhe të kërkojë ndërmjetësim.

V. MOBING

NDALIM PËR SHQETËSIM NË VENDIN E PUNËS

Neni 85

(1) Ndalohet çdo lloj ngacmimi në vendin e punës, si dhe abuzimi me të drejtën e mbrojtjes gjatë ngacmimeve në vendin e punës.

(2) Punëdhënësi është i obliguar të marrë masat e nevojshme për parandalimin dhe mbrojtjen e punëtorit nga ngacmimet në vendin e punës në pajtim me Ligjin për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës.

VI. VENDET E PUNËS

Neni 86

(1) Në institucionet publike për fëmijë, vendet e punës të ofruesve të shërbimeve janë të rregulluara në përputhje me Ligjin për Mbrojtjen e Fëmijëve.

(2) Në institucionet publike për fëmijë, punët e nëpunësve administrativë rregullohen në pajtim me Ligjin për Nëpunësit Administrativë.

Neni 87

Punëtorët në institucionet publike për fëmijë, të cilët kryejnë punë ndihmëse-teknike, kanë statusin e personit ndihmës-teknik nga grupi IV dhe për ta përcaktohen këto nëngrupe dhe kategori:

-nëngrupi 1 kategoria A – mjeshtër, higjienistë, kopshtar, operator i kaldajave me avull, nikoqir-ekonom dhe persona të tjerë ndihmës-teknik për mirëmbajtjen e objekteve dhe të pajisjeve;

-nëngrupi 2 kategoria A – rojtarë dhe persona të tjerë ndihmës-teknik për sigurimin e objekteve dhe pajisjeve;

-nëngrupi 3 kategoria A – vozitës dhe persona të tjerë ndihmës-teknik për transport të personave, ushqimit dhe pajisjeve;

-nëngrupi 4 kategoria A – kuzhinier dhe persona të tjerë ndihmës-teknik në kuzhinë;

-nëngrupi 5 kategoria A – punëtor i përgjithshëm, rrobaqepëse, rrobalarëse, një person për hekurosje rrobash dhe persona ndihmës-teknik.

VII. PAGA

Neni 88

(1)Punëtori ka të drejtë të pagës, në përputhje me ligjin, kjo marrëveshje, përkatësisht vendimi për punësim.

(2)Paga përlogaritet së paku një herë në muaj.

(3)Paga e punëtorit për muajin e mëparshëm paguhet në vlerë monetare, më së voni deri në datën 15 të muajit aktual.

(4)Paga e ofruesve të shërbimeve përcaktohet me Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve dhe me marrëveshjen kolektive.

(5)Paga e nëpunësve administrativ përcaktohet me Ligjin për Nëpunësit Administrativë.

(6)Paga e personit ndihmës-teknik përcaktohet me këtë marrëveshje.

Neni 89

Paga e ofruesve të shërbimeve për të gjitha titujt, për muajin shtator 2022, është rritur me 15% të komponentit të pagës bazë, nga paga e paguar për muajin gusht 2022.

Neni 90

Paga e personave ndihmës – teknik, të punësuar në institucionet publike për fëmijët, përcaktohet në mënyrën në vijim:

VENDI I PUNËS	PIKË
Higjienistë Rojtar-kopshtar	0
Rrobalarëse – person për hekurosje Pjatararës-shërbyese Ndihmës në kuzhinë	2
Rrobaqepës	3
Operator i kaldajave me avull	4
Ndihmës kuzhinier	6
Prokurues-voztitës Mjeshtër Magazinst - nikoqir	8
Kuzhinier	16

Neni 91

(1) Paga e personit ndihmës – teknik përbëhet nga komponentët në vijim:

- komponenta themelore dhe
- komponenta e jashtëzakonshëm.

(2) Komponentën themelore të pagës e përbëjnë:

- pagën minimale;
- pjesë e pagës për vendin e punës dhe
- pjesë e pagës për përvojën e punës.

(3) Komponentën e jashtëzakonshme e përbëjnë:

- shtesë e pagës për punë nate, punë në turne dhe punë jashtë orarit.

SHTESAT E PAGËS

Neni 92

(1) Punëtori ka të drejtë në shtesë në pagë për:

- punë nate;
- punë me turne;
- punë të dielave;
- punë gjatë festave të përcaktuara me ligj;
- punë më gjatë se orari i plotë i punës.

(2) Shtesa e pagës për punë nate në orë vlerësohet në masën 35% të shumës së pagës bazë për orë.

(3) Shtesa e pagës për punë me turne në orë vlerësohet në masën 5% të shumës së pagës bazë të llogaritur në orë.

(4) Shtesa e pagës për punën të dielën është e përcaktuar me Ligjin për marrëdhëniet e punës.

(5) Shtesa në pagë për festat e përcaktuara me ligj vlerësohet në 50% të shumës së pagës bazë për orë.

(6) Shtesa në pagë për punë më të gjatë se orari i plotë vlerësohet në masën 35% të shumës së pagës bazë për orë.

(7) Shtesa në pagë nga paragrafët (5) dhe (6) të këtij neni, me kërkesë të punëtorit, mund të zëvendësohet me aq orë ose ditë të lira sa është angazhuar për punë jashtë orarit të rregullt të punës. Orët e lira, respektivisht ditët e muajit aktual, punëtori i shfrytëzon deri në fund të muajit pasardhës, pas muajit në të cilin ka qenë i angazhuar.

(8) Shtesat në paga nga paragrafi (1) i këtij neni nuk përjashtojnë njëra-tjetrën.

KOMPENSIMET E PAGËS

Neni 93

Punëtori ka të drejtë të kompensimit për shpenzimet e mëposhtme të punës për:

- shpenzimet e udhëtimit, ditore dhe shpenzimet tjera për udhëtime zyrtare brenda dhe jashtë vendit, në bazë të urdhrit për udhëtim zyrtar;

- punë në terren;

- shfrytëzimin e automjetit personal për nevojat e punëdhënësit;

- vdekje të punëtorit ose vdekje të një anëtarit të familjes së ngushtë të punëtorit (bashkëshorti dhe fëmijët e lindur në martesë ose jashtë martesë, të fëmijëve të birësuar dhe fëmijët e marrë për përkujdesje);

- pushim mjekësor të pandërprerë më shumë se 6 muaj;

- regres për pushim vjetor;

- pagesë pas daljes në pension;

- kryerjen e punëve dhe detyrave shtesë jashtë vendit të sistemuar të vendit të punës;
- çmime jubilarë;
- angazhim dhe kontribut të jashtëzakonshëm në edukimin dhe arsimin parashkollor dhe
- kompensime të tjera në përputhje me ligjin dhe marrëveshjen kolektive.

Kompensimi i shpenzimeve të udhëtimit, shpenzimeve ditore dhe shpenzimeve të tjera për udhëtim zyrtar brenda dhe jashtë vendit, në bazë të urdhrin për udhëtim zyrtar

Neni 94

(1) Kur punëtori dërgohet në udhëtim zyrtar, me urdhër të punëdhënësit, për kryerjen e disa detyrave zyrtare jashtë vendit të kryerjes së punëve dhe detyrave, brenda dhe jashtë vendit, ka të drejtë në kompensim për shpenzimet e transportit, akomodimit dhe mëditje.

(2) Mëditja për udhëtim zyrtar llogaritet nga ora e nisjes së punëtorit në udhëtim zyrtar deri në orën e kthimit me mjet transporti, edhe atë:

- mëditje e plotë, nëse udhëtimi zgjat më shumë se 12 orë dhe
- 50% të shumës së mëditjes, për udhëtim zyrtar që ka zgjatur prej 8 deri 12 orë.

(3) Nëse punëtori në të njëjtën ditë, një pjesë të kohës së punës e kalon në vendin e punës, dhe një pjesë të saj është në udhëtim pune, por më pak se 8 orë, orët e kaluara në udhëtim zyrtar mbi orarin e plotë të punës konsiderohen si punë jashtë orarit.

Kompensimi i shpenzimeve për shfrytëzimin e automjetit personal për nevojat e punëdhënësit

Neni 95

Punëtori ka të drejtën e kompensimit të shpenzimeve për përdorimin e automjetit të tij, për nevoja dhe me urdhër të punëdhënësit, në masën 30% të çmimit të 1 litër karburant për kilometër të kaluar, me urdhër udhëtimit të miratuar nga personi përgjegjës.

Kompensimi për vdekje të punëtorit ose vdekje të anëtarit të familjes së ngushtë të punëtorit

Neni 96

Në rast të vdekjes së punëtorit ose vdekjes së një anëtarit të familjes së tij të ngushtë, atij i paguhet ndihmë në të holla në pajtim me Ligjin për ekzekutimin e buxhetit të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Kompensimi i shpenzimeve për pushim mjekësor të pandërprerë më gjatë se 6 muaj

Neni 97

Në rast të pushimit mjekësor të pandërprerë për më gjatë se gjashtë muaj, punëtorit i paguhet ndihmë të njëhershme në të holla në përputhje me Ligjin për ekzekutimin e buxhetit të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Kompensimi për regres për pushimin vjetor

Neni 98

(1) Punëtori - anëtar i Sindikatës, ka të drejtë për regres për pushim vjetor.

(2) Shuma e regresit për pushim vjetor është minimum 30% e pagës mesatare neto të paguar për punëtor në Republikën e Maqedonisë së Veriut, e paguar në vitin paraprak, me kusht që punëtori të ketë punuar së paku 6 muaj në vitin kalendarik tek i njëjti punëdhënësi.

(3) Regresi për pushim vjetor paguhet një herë gjatë vitit.

(4) Shuma caktohet sipas bazës që vlen në ditën e marrjes së vendimit për pagesë, nëse për këtë janë paraparë mjete në buxhetin e Ministrisë.

Kompensimi për kryerjen e punëve dhe detyrave shtesë jashtë vendit të sistematizuar të punës

Neni 99

(1) Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, punëtori përveç punëve dhe detyrave të vendit të tij të punës, mund të kryejë edhe punë dhe punë dhe detyra shtesë, të cilat janë jashtë vendit të sistemuar të punës, në bazë të aktit me shkrim të miratuar nga punëdhënësi ose personi i autorizuar prej tij, për aq kohë sa zgjasin arsyet, për një periudhë jo më të gjatë se 30 ditë gjatë një viti kalendarik, në rast:

- kur duhet të zëvendësohet një punëtor që mungon përkohësisht;
- kur vëllimi i punës është rritur në përgjithësi dhe
- në rast të një fatkeqësie elementare që ka ndodhur ose që kërcënohet.

(2) Me përjashtim, nëse të dyja palët pajtohen, punët nga paragrafi (1) i këtij neni mund të kryhen në afat më të gjatë kohor.

(3) Punëtorit në asnjë rast nuk mund t'i imponohet të kryejë punë dhe detyra të tjera që nuk përfshihen në përshkrimin e vendit të tij të punës nëse:

- punën mund ta kryej një punëtor që është i sistemuar në vendin e duhur të punës;
- puna mund të kryhet me rishpërndarjen e kohës së punës të personave që tashmë janë duke bërë punën dhe

- puna nuk është urgjente, deri në kthimin e punëtorit që mungon.

(4) Punëtori - anëtar i Sindikatës, në rastet nga paragrafi (1) i këtij neni, ka të drejtë në kompensim të pagës në shumë prej 15% të shumës së pagës së tij bazë.

(5) Kompensimi paguhet nga llogaria vetë-financuese e punëdhënësit.

Shpërblimet jubilarë

Neni 100

(1) Punëtori - anëtar i Sindikatës, ka të drejtë në shpërblim jubilar për punë të pandërprerë tek i njëjti punëdhënësi për:

- 10 vite punë në shumë pagë mesatare mujore
- 20 vjet punë në shumë 2 paga mesatare mujore
- 30 vjet punë në shumë 3 paga mesatare mujore
- 40 vjet punë në shumë 4 paga mesatare mujore

(2) Shuma e kompensimit për shpërblimin jubilar paguhet nga mjetet e themeluesit, gjegjësisht nga llogaria vetë-financuese e punëdhënësit, në shumën e pagës mesatare mujore të paguar në Republikën e Maqedonisë së Veriut, e paguar në vitin paraprak, publikuar nga Enti Shtetëror i Statistikës së Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Kompensim për angazhim dhe kontribut të jashtëzakonshëm në arsimin dhe edukimin parashkollor

Neni 101

(1) Punëtorit – anëtar i Sindikatës, mund t'i paguhet kompensim për angazhim dhe kontribut të jashtëzakonshëm në edukimin dhe edukimin parashkollor, përmes aktiviteteve inovatore dhe kreative në veprimtari.

(2) Kompensimi nga paragrafi (1) i këtij neni paguhet nga llogaria e vetëfinancimit të punëdhënësit.

(3) Për shumën, kriteret dhe mënyrën e pagesës së kompensimit nga paragrafi (1) i këtij neni, përgatitet akt i brendshëm në nivel të punëdhënësit.

KOMPENSIME TË TJERA

Kompensim gjatë paaftësisë së përkohshme për punë

Neni 102

Në rast se tek punëtori shkaktohet paaftësia e përkohshme për punë përkohësisht për shkak të sëmundjes ose lëndimit, ai ka të drejtën e kompensimit në shumën e përcaktuar me ligj dhe me këtë kontratë.

(2) Kompensimin e pagës për 30 ditët e para të paaftësisë për punë e cakton dhe e paguan punëdhënësi nga mjetet e veta, ndërsa mbi 30 ditë nga Fondi për Sigurim Shëndetësor.

(3) Për 30 ditët e para të paaftësisë për punë, punëtori - anëtar i Sindikatës ka të drejtë në kompensim në masën:

- 70% për një periudhë deri në 7 ditë pune;
- 80% për një periudhë deri në 15 ditë pune;
- 90% për një periudhë deri në 21 ditë pune dhe
- 100% për një periudhë deri në 30 ditë.

(4) Në rastet e paaftësisë për punë për shkak të sëmundjeve profesionale të përcaktuara në Rregulloren për listën e sëmundjeve profesionale, lëndimet në punë, dhurimin e gjakut dhe rastet e tjera të përcaktuara me ligj, kompensimi caktohet në masën 100% të bazës së kompensimit të pagës.

(5) Punëtori i cili mungon në punë për shkak të sëmundjes së shkaktuar nga epidemia, si dhe për ekzistimin e masave të vlefshme për mbrojtjen dhe parandalimin e përhapjes së infeksionit, ka të drejtën e kompensimit në masën 100. % të komponentit bazë të pagës së tij.

Kompensimi i pagës në rastet e mungesës në punë

Neni 103

Punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë punëtorit kompensim të pagës, në rastet e mungesës nga puna për shkak të shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit të jashtëzakonshëm me pagesë, pushimeve të përcaktuara me ligj dhe ditëve të pushimit nga puna, trajnimeve të specializuara për zhvillim profesional ose arsimim të mëtejshëm për nevojat e punëdhënësit gjatë kryerjes së veprimtarisë sindikale, si dhe në rastet kur punëtori nuk punon për arsye nga ana e punëdhënësit dhe në masën e pagës që do të merrte në muajin aktual nëse do të ishte në punë.

VIII AFTËSIMI DHE ARSIMI PROFESIONAL I PUNËTORËVE

Neni 104

(1) Punëtori ka të drejtë dhe detyrim për arsimim, aftësim të mëtejshëm, aftësim profesional dhe përsosje në varësi të procesit të punës.

(2) Në përputhje me nevojat e institucionit, punëdhënësi ka të drejtë ta dërgojë punëtorin në arsimim, arsimin shtesë, aftësim ose përsosje dhe punëtori ka të drejtë të paraqitet edhe vetë.

(3) Nëse arsimimi, arsimimi shtesë, aftësimi profesional dhe përsosja organizohen nga punëdhënësi, gjatë orarit të punës, koha e kaluar për të konsiderohet orar i rregullt i punës, në mënyrë që punëtori të ketë të njëjtat të drejta sikur të ishte në punë.

Neni 105

Për ofruesit e shërbimeve publike, për çështjet që ndërlidhen me arsimimin, shkollimin shtesë, aftësimin profesional dhe përsosjen zbatohen dispozitat e Ligjit për punonjësit e sektorit publik, Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve, dispozitat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës dhe kjo kontratë.

Neni 106

Për nëpunësit administrativë, për çështjet që ndërlidhen me arsimimin, shkollimin shtesë, aftësimin profesional dhe përsosjen zbatohen dispozitat e Ligjit për punonjësit e sektorit publik, Ligjit për nëpunësit administrative, dispozitat e përgjithshme për marrëdhënie pune dhe kjo Kontratë.

Neni 107

Për personelin ndihmës - teknik, për çështjet që kanë të bëjnë me arsimimin, shkollimin shtesë, aftësimin profesional dhe përsosjen zbatohen dispozitat e Ligjit për punonjësit në sektorin publik dispozitat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës dhe kjo Kontratë.

IX. INFORMIMI I PUNËTORËVE

Neni 108

(1) Punëdhënësi detyrimisht siguron informim të rregullt dhe me kohë të punëtorëve, në pajtim me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive për Sektorin Publik dhe këtë Marrëveshje, përkatësisht për:

- programin vjetor të punës dhe raportet vjetore financiare;
- zgjidhjet e rëndësishme që ndikojnë në pozitën ekonomike dhe sociale të punëtorëve;
- draftet, respektivisht propozime aktesh që rregullojnë çështje të caktuara në fushën e marrëdhënieve të punës në kopshtin e fëmijëve dhe në pushimoret e fëmijëve;
- ndryshimet organizative;
- zbatimin e masave dhe dispozitave për mbrojtjen e punës dhe mjedisit të punës;
- pagat, kontributet dhe shtesat e pagave, si dhe të ardhura të tjera të punëtorit dhe
- raportet vjetore për përdorimin e mjeteve nga donacionet, sponsorizimet dhe mjetet e marra nga të ardhurat vetanake.

(2) Informimi i punëtorëve kryhet me shkrim, në mënyrë elektronike ose përmes tabelës së njoftimeve.

X. KUSHTET E PUNËS DHE VEPRIMI I SINDIKATËS

Neni 109

(1) Punëdhënësi është i detyruar të krijojë kushte për punën e Sindikatës, përkatësisht të organizatës sindikale, në lidhje me mbrojtjen e të drejtave nga marrëdhënia e punës së punëtorëve dhe kryerjen e veprimtarisë themelore sindikale. në përputhje me ligjin dhe këtë Marrëveshje.

(2) Veprimtaria e Sindikatës, përkatësisht e organizatës sindikale dhe e anëtarëve të saj nuk mund të kufizohet me akt të institucionit.

Neni 110

Punëdhënësi është i obliguar që në pajtim me ligjin dhe me këtë Marrëveshje të krijojë kushte për punën dhe veprimin e Sindikatës, përkatësisht të organizatës sindikale në institucion dhe me kërkesën e përfaqësuesit sindikal në institucion ose të përfaqësuesit të autorizuar sindikalist një forme më të lartë të organizimit sindikal, të:

-dorëzojë të dhëna dhe informata për të gjitha çështjet që kanë ndikim në pozitën materiale dhe sociale dhe realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës së punëtorëve - anëtarëve të SASHK-ut;

-i mundësojë shikimin e dokumentacionit të llogaritjes së pagave, pagesës së kontributeve, tatimit në pagë dhe shtesë në pagë për punëtorët - anëtarë të SASHK-ut;

-shqyrtojë mendimet dhe propozimet e përfaqësuesit sindikal në procedurën e marrjes së vendimeve, zgjidhjeve dhe akteve të tjera që kanë ndikim në pozitën materiale dhe sociale të punëtorëve - anëtarë të SASHK-ut dhe të prononcohet për to;

- mundësojë komunikim të rregullt me Këshillin Drejtues dhe personat tjerë të autorizuar nga drejtori;

-lejojë akses në objektet ku punojnë punëtorët, kur kjo është e nevojshme për realizimin e funksioneve të Sindikatës dhe komunikimin e rregullt me anëtarësinë dhe

-sigurojë kushte profesionale, administrative dhe teknike për punën e Sindikatës për realizimin e funksioneve sindikale.

Neni 111

(1) Punëdhënësi është i detyruar që për Sindikatë të sigurojë përlllogaritjen dhe pagesën e anëtarësimi sindikal, pas dorëzimit të njoftimit me shkrim nga Sindikata, përkatësisht nga organizata sindikale.

(2) Anëtarësia sindikaliste tërhiqet gjatë pagesës së pagës, si tërheqje prej saj.

(3) Gjatë ekzekutimit të të pagave, punëdhënësi është i detyruar të mbajë dhe të paguajë detyrimet personale të anëtarit të Sindikatës (kredi, furnizimit të produkteve dhe shërbimeve me këste përmes Sindikatës etj.).

(4) Anëtarësinë nga anëtarët e organizatës sindikale punëdhënësi e shpërndan në pajtim me Statutin dhe aktet tjera të Sindikatës.

(5) Përfaqësuesi sindikalist, pas anëtarësimi të punëtorit në Sindikatë, e njofton shërbimin për çështje financiare, që është i detyruar të përllogarisë dhe paguajë kuotën e anëtarësimi.

(6) Nëse kryetari i organizatës sindikaliste ose përfaqësuesi i nivelit më të lartë, në mënyrë të rregullt dhe me kohë dorëzon njoftim me shkrim për ndalesë nga paga, punëdhënësi nuk mund të refuzojë mbajtjen dhe pagesën e anëtarësisë sindikale nga paga e punëmarrësit.

(7) Punëdhënësi nuk mund të ndalojë pagesën e anëtarësisë sindikale nga paga e punëmarrësit nëse i drejtohet personalisht dhe drejtpërdrejt punëdhënësit.

(8) Punëdhënësi mund t'ia ndalojë mbajtjen dhe pagesën e anëtarësisë punëtorit të caktuar vetëm me njoftim paraprak me shkrim nga Sindikata, respektivisht organizata sindikaliste.

Neni 112

Përfaqësuesit të autorizuar sindikalist nga forma më e lartë e organizimit sindikal, i cili është i punësuar ose jo i punësuar tek punëdhënësi, punëdhënësi duhet t'i mundësojë komunikim të papenguar me anëtarësinë dhe realizim të papenguar të aktiviteteve të tjera sindikale.

Neni 113

(1) Punëdhënësi i dërgon ftesë me materiale pune përfaqësuesit të Sindikatës kur Këshilli Drejtues vendos për pozitën materiale dhe sociale dhe të drejtat nga marrëdhënia e punës së punëtorëve.

(2) Punëdhënësi është i detyruar të kërkojë mendim nga përfaqësuesi sindikalist në institucion, ta shqyrtojë mendimin e tij dhe të deklarohet për të në afat prej 5 ditësh pune.

(3) Përfaqësuesi sindikalist doemos duhet të paraqesë mendim në procedurën e marrjes së vendimeve dhe zgjidhjeve që kanë ndikim në pozitën materiale dhe sociale, përkatësisht në realizimin e të drejtave të punëtorëve, në afat prej 5 ditësh pune.

Neni 114

(1) Me kërkesë të Sindikatës, përkatësisht përfaqësuesit sindikalist në institucion ose përfaqësuesit të autorizuar sindikal nga forma më e lartë e organizimit sindikalist, punëdhënësi mundëson dhe siguron kushte profesionale, administrative dhe teknike për punë me qëllim të kryerjes së veprimtarive sindikale, përkatësisht:

- sipas nevojës, hapësirë për punë dhe mbajtjen e mbledhjeve sindikaliste, si dhe shfrytëzimin e sallës së mbledhjeve, të cilat zakonisht mbahen në fund të orarit të punës,
- me njoftim paraprak të personit përgjegjës tek punëdhënësi;
- sipas nevojës, shfrytëzim të telefonit, internetit, printim të materialeve, gjatë orarit të punës së institucionit;
- liri për informim sindikalist dhe shpërndarje të shtypit sindikal dhe
- kushte të tjera të nevojshme për funksionimin e Sindikatës, gjegjësisht organizimit sindikalist.

(2) Drejtori dhe përfaqësuesi sindikalist me marrëveshje mund të rregullojnë sigurimin e kushteve teknike dhe administrative për realizimin e veprimtarive sindikaliste.

Neni 115

Mbledhjet sindikaliste gjatë orarit të punës në institucion organizohen dhe zhvillohen në mënyrë dhe në kohë që nuk pengojnë punën e institucionit në marrëveshje me drejtorin.

Neni 116

(1). Përfaqësuesit sindikal, për aktivitet sindikalist, në pajtim me Statutin e SASHK-ut (aftësim sindikal dhe kryerje efikase të funksioneve të organizatës sindikale dhe formave më të larta të organizimit sindikal, mbledhjeve sindikale, kurse, seminareve, kongreseve, konferenca etj.), si dhe për pozitën e përfaqësuesit të punëtorëve për sigurinë dhe shëndetin në punë, nuk mund t'i ulet paga, nuk mund të zhvillohet procedurë disiplinore për përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore ose t'i ndërpritet kontrata e punës, në përputhje me ligj dhe këtë Marrëveshje.

(2) Mbrojtja nga shkarkimi për përfaqësuesin sindikal nga paragrafi (1) i këtij neni zgjat deri në kohëzgjatjen e mandatit dhe së paku dy vjet pas përfundimit të mandatit.

(3) Punëtorit i cili është zgjidhur ose emëruar në pozitë sindikale, të përcaktuar me Statutin e SASHK-ut, dhe për kryerjen e të cilit kërkohet që përkohësisht të ndërpresë punën tek punëdhënësi, i pezullon marrëdhënia e punës, për çka lidh kontratë të re pune me punëdhënësin e ri dhe merr aktvendim për pezullimin e marrëdhënies së punës nga punëdhënësi i mëparshëm.

(4) Pas përfundimit të funksionit që ka kryer, punëtori ka të drejtë që brenda 5 ditëve të kthehet në institucion dhe të sistemohet në të njëjtin vend pune.

(5) Nëse i njëjti vend punë është i plotësuar, punëdhënësi është i detyruar ta sistemojë në vend punë që i përgjigjet formimit të tij profesional, në përputhje me titullin e tij.

Neni 117

Përfaqësuesi sindikalist tek punëdhënësi, gjatë kryerjes së detyrës së tij në sindikatë dhe dy vjet pas përfundimit të saj, nuk mund të caktohet në të njëjtin punëdhënësi ose të transferohet te një punëdhënësi tjetër pa pëlqimin e tij, si dhe t'i ndërpritet marrëdhënia e punës për arsye afariste (ndryshime ekonomiko-teknologjike, strukturore dhe të ngjashme).

Neni 118

Organizata sindikale është e detyruar të njoftojë me shkrim drejtorin për përfaqësuesin e zgjedhur sindikal brenda 3 ditëve pune pas zgjedhjes.

Neni 119

(1) Anëtarëve të SASHK-ut u lejohet pushimi me pagesë nga puna për aftësim sindikal dhe kryerje efikase të funksioneve të organizatës sindikale dhe formave më të larta të organizimit sindikal (mbledhje sindikale, kurse, seminare, kongrese, konferenca etj.) me ftesë paraprake nga organizatori.

(2) Lirimi nga obligimet e punës nga paragrafi (1) i këtij neni bëhet pas njoftimit paraprak me shkrim ose njoftimit elektronik drejtorit ose personit të autorizuar prej tij, bashkëlidhur me ftesës për ngjarjen.

Neni 120

(1) Ministria në mënyrë aktive e përfshin Sindikatën në procesin e përgatitjes së ligjeve, akteve nënligjore dhe akteve tjera që kanë të bëjnë me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e marrëdhënies së punës të punëtorëve në institucionet e përkujdesjes, edukimit dhe arsimimit të fëmijëve dhe në veprimtarinë e pushimit dhe rekreacionit të fëmijëve.

(2) Ministria në mënyrë aktive e përfshin Sindikatën, nëpërmjet përfaqësuesve të saj, në grupe punuese, seminare, tryeza të rrumbullakëta, të organizuara nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale dhe në të.

Neni 121

(1) Organi profesional në institucionin publik për fëmijë është Këshilli profesional i përbërë nga punonjës që kryejnë punë profesionale dhe kryejnë veprimtarinë në institucion dhe drejtori.

(2) Një nga anëtarët e Këshillit profesional doemos është përfaqësuesi sindikalist në institucion.

XI. REALIZIMI I TË DREJTËS PËR GREVË

Neni 122

(1) Greva është ndërprerje e organizuar e punës së punëtorëve me qëllim të realizimit të të drejtave dhe interesave ekonomike dhe sociale të bazuara në punë.

(2) Punëtori vendos lirisht për pjesëmarrjen e tij në grevë.

Neni 123

(1) E drejta e grevës ushtrohet me kushtet e përcaktuara me ligj, me Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive për sektorin publik, me këtë Marrëveshje, Udhëzimet dhe aktet e SASHK-ut për organizimin dhe mbajtjen e grevës.

(2) E drejta e grevës ushtrohet me kusht që kërkesat e punëtorëve të mos zgjidhen me:

- negociatat me organin udhëheqës, organin drejtues dhe organet shtetërore;
- ndërmjetësimi për realizimin e kërkesave dhe
- marrëveshje kolektive.

Neni 124

(1) Nëse kërkesat e punëtorëve nuk zgjidhen në pajtim me nenin 123 të kësaj Marrëveshje, Sindikata do të kërkojë prononcim nga punëtorët - anëtarë të Sindikatës hyrje në grevë.

(2) Grevën e organizon dhe e udhëheq Sindikata - nënshkruese e kësaj Marrëveshjeje.

Neni 125

(1) Para fillimit të grevës, palët janë të obliguara që të fillojnë procedurën e pajtimit sipas Ligjit për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.

(2) Palët në procedurën e pajtimit marrin pjesë me vullnet të mirë dhe ndërmarrin veprime për tejkalimin e shkaqeve të grevës.

Neni 126

(1) Greva mund të organizohet te punëdhënësi, në një pjesë të institucionit, në një veprimtari ose si Grevë e përgjithshme.

(2) Sindikata merr Vendim për hyrje në grevë.

(3) Me Vendimin për grevë caktohen kërkesat e punëtorëve, koha e fillimit të grevës dhe vendi i tubimit të pjesëmarrësve në grevë, me çka formohet organi që përfaqëson interesat e punëtorëve dhe në emër të tyre e mbanë grevën (në tekstin e mëtejme: Këshilli grevist).

(4) Këshilli grevist është kryesia e Sindikatës, por në të mund të kooptohen edhe anëtarë të tjerë, me kusht që të jenë anëtarë të SASHK-ut.

(5) Greva duhet të lajmërohet me shkrim te punëdhënësi jo më vonë se 5 ditë para ditës së caktuar për fillimin e grevës, me dorëzimin e Vendimit për hyrje në grevë.

(6) Në letrën ku paralajmërohet greva, duhet të shënohen arsyet e grevës, vendi i mbajtjes së grevës, kohëzgjatja, dita dhe koha e fillimit të grevës.

(7) Vendimi për hyrjen e punëtorëve në grevë i dorëzohet ministrisë përkatëse dhe themeluesit të institucionit.

(8) Greva mbahet në institucion, në orarin e punës dhe në hapësirat që do t'i përcaktojnë kryetari i Këshillit grevist dhe drejtori i institucionit.

(9) Gjatë grevës, në institucion kryhen punë që janë të domosdoshme për funksionim e objektit, përkatësisht punë higjieniko-teknike, që janë urgjente dhe të domosdoshme dhe punë që kanë të bëjnë me sigurinë e personave dhe të objektit, në pajtim me rregullat për mirëmbajtjen e prodhimit dhe punët e nevojshme që nuk duhet të ndërpriten gjatë grevës.

(10) Rregullat për mirëmbajtjen e prodhimit dhe punën e domosdoshme miratohen me dakordsi të Sindikatës dhe punëdhënësit.

(11) Këshilli grevist he punëtorët pjesëmarrës në grevë janë të detyruar ta organizojnë dhe udhëheqin grevën në mënyrë që të mos rrezikohet siguria dhe shëndeti i personave dhe pasurisë.

(12) Greva duhet të organizohet në atë mënyrë që të mos pamundësojnë ose pengojë organizimin dhe zhvillimin e procesit të punës për punëtorët që nuk marrin pjesë në grevë dhe nuk do të ndalohet hyrja e punëtorëve dhe e personave përgjegjës në ambientet afariste të punëdhënësit.

Neni 127

(1) Në grevë mund të marrin pjesë edhe punëtorët që nuk janë anëtarë të SASHK-ut, në formë solidariteti, me deklaratë me shkrim drejtuar kryetarit të organizatës sindikale dhe drejtorit të institucionit.

(2) Punëtorët të cilët do t'i bashkëngjiten grevës, në formë solidarite, në institucion apo tek një subjekt tjetër juridik, do të kenë të drejta dhe obligime të njëjta me anëtarët e SASHK-ut.

Neni 128

Greva ndërpritet me marrëveshje ndërmjet subjekteve që kanë marrë vendimin për grevë dhe organeve të cilave iu është dorëzuar ai vendim, ose me vendim të Sindikatës, përkatësisht punëtorëve që kanë marrë vendimin për grevë.

Neni 129

Organizimi i grevës, gjegjësisht pjesëmarrja në grevë në kushtet e përcaktuara me ligj dhe me këtë Marrëveshje, nuk përbën shkelje të detyrimit të punës, nuk mund të jetë bazë për caktimin e punëtorit në një vend tjetër pune, inicimit të procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore dhe materiale të punëtorëve dhe nuk mund të rezultojë me ndërprerjen e marrëdhënies së punës së punëtorëve.

Neni 130

(1) Punëdhënësi nuk mund të kufizojë të drejtën e grevës, të ndikojë drejtpërdrejt ose tërthorazi në vullnetin e punëtorëve as nëpërmjet personave të tjerë të ndërmarrë veprime për parandalimin e grevës.

(2) Nëse greva e filluar shpallet e paligjshme, punëdhënësi nuk mund të marrë vendim për largimin nga puna të ndonjë punëtori në bazë të pjesëmarrjes në grevë.

Neni 131

(1) Punëdhënësi është i detyruar të paguajë paga gjatë grevës për punëtorët që kanë marrë pjesë në grevë, në shumën e pagës së tyre bazë, nëse Sindikata ka organizuar grevë për shkak të shkeljes së të drejtave të punëtorëve, të përcaktuara me ligji, Marrëveshje kolektive ose akt të punëdhënësit.

(2) Punëdhënësi është i detyruar të paguajë pagë gjatë grevës, për punëtorët që kanë marrë pjesë në grevë, në masën që i përgjigjet kontributeve dhe taksave nga paga që do të paguhet në shumën e përcaktuar me dispozitat e veçanta për bazë minimale për pagesën e kontributeve, nëse Sindikata ka organizuar grevë për të rritur të drejtat e punëtorëve.

Neni 132

Pjesëmarrësit në grevë duhet të shprehin sjellje dinjitoze dhe demokratike dhe të parandalojnë çdo tentativë dhune dhe mosdisiplinimi në zbatimin e grevës.

XII. PËRGJEGJËSIA DISIPLINORE

Neni 133

(1) Punëtori në institucionin publik për fëmijë përgjigjet personalisht për kryerjen e punës dhe detyrave të punës nga vendi i punës.

(2) Për shkelje të detyrës zyrtare, punëtori nga paragrafi (1) i këtij neni përgjigjet në mënyrë disiplinore, në pajtim me Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve, Ligjin për nëpunësit administrativë, këtë Marrëveshje dhe dispozitat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës, për:

- parregullsi disiplinore dhe
- kundërvajtje disiplinore.

Procedura disiplinore për ofruesit e shërbimeve publike dhe personelin ndihmës – teknik

Neni 134

(1) Shkelja disiplinore është shkelje e lehtë e disiplinës së punës, e detyrave të punës, e reputacionit të institucionit ose të punëtorit.

(2) Me vendim për parregullsi të konstatuar disiplinore, ofruesve të shërbimeve publike dhe personelit ndihmës-teknik në institucionet publike për fëmijë mund t'u shqiptohet njëra nga këto masa disiplinore:

- paralajmërim me shkrim dhe
- gjobë në të holla në masën 5% të shumës njëmuajore të pagës neto të paguar në muajin e fundit para parregullsisë disiplinore, për një periudhë nga 1 deri në 3 muaj.

Neni 135

Paralajmërimi që drejtori i institucionit ia ka dërguar punëtorit për shkak të shkeljes së detyrimeve të punës, fshihet nga evidenca e institucionit pas skadimit të 2 viteve nga dorëzimi dhe në asnjë mënyrë pas skadimit të afatit të caktuar nuk mund të shfrytëzohet kundër punëtorit nëse në afatin e caktuar nuk ka shkaktuar shkelje tjetër të detyrimeve të marrëdhënies së punës.

Neni 136

Shkelja disiplinore është shkelje më e rëndë e detyrës zyrtare, disiplinës së punës, reputacionit të institucionit apo reputacionit të punëtorit.

(2) Me vendim për shkelje të caktuar disiplinore, ofruesve të shërbimeve publike dhe personelit teknik ndihmës në institucionet publike për fëmijë, mund t'u shqiptohet një nga masat disiplinore të mëposhtme:

- gjobë në të holla në masën 10% të shumës njëmuajore të pagës neto të paguar në muajin e fundit para shkeljes disiplinore, për një periudhë nga 1 deri në 4 muaj dhe

- ndërpreja e marrëdhënies së punës kur kanë ndodhur pasoja të dëmshme për institucionin, me dy masa disiplinore të shqiptuara më parë për shkelje disiplinore e që nuk janë përcaktuar rrethana lehtësuese për punëtorin që e ka kryer shkeljes.

Neni 137

(1) Në vendimet nga neni 134 dhe neni 136 i kësaj Marrëveshjeje duhet të shënohet data nga e cila ekzekutohen.

(2) Shuma e gjobave në të holla, që i janë shqiptuar punëtorit në një muaj për parregullsi disiplinore dhe shkelje disiplinore nuk mund të kalojë 15% të shumës së pagës së përgjithshme neto për atë muaj.

(3) Vendimi për shqiptimin e gjobës në të holla doemos jepet në formë me shkrim, me arsyetimin për bazën dhe arsyet për shqiptimin e gjobës në të holla.

Neni 138

Masat disiplinore për parregullsi disiplinore të punëtorit në institucionin publik për fëmijë shqiptohen nga drejtori i institucionit publik, pas raportit paraprak me shkrim nga udhëheqësi i institucionit.

Neni 139

(1) Drejtori i institucionit formon komision për udhëheqjen e procedurës disiplinore për shkelje disiplinore në afat prej 8 ditësh nga dita e parashtrimit të propozimit për fillimin e procedurës disiplinore.

(2) Komisioni nga paragrafi (1) i këtij neni përbëhet nga tre anëtarë, përkatësisht një udhëheqës i objektit dhe dy ofrues të shërbimeve publike, njëri prej të cilëve ka titull të njëjtë ose më të lartë si ofruesi i shërbimeve publike ndaj të cilit zhvillohet procedura disiplinore, dhe nëse nuk ka udhëheqës së objektit nga radhët e ofruesve të shërbimeve.

(3) Njëri nga anëtarët e komisionit nga paragrafi (2) i këtij neni doemos duhet të jetë përfaqësues sindikalist në institucion.

Neni 140

Gjatë zhvillimit të procedurës disiplinore për parregullsi disiplinore dhe shkelje disiplinore ndaj punëtorit doemos kërkohet mendim për përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore nga përfaqësuesi sindikalist i organizatës sindikale të cilës i përket punëtori.

Procedura disiplinore për nëpunësit administrativë

Neni 141

Mënyra e zhvillimit të procedurave disiplinore, si dhe shqiptimi i masave disiplinore ndaj nëpunësve administrativë të punësuar në institucionet publike për fëmijë janë rregulluar në pajtim me Ligjin për nëpunësit administrativë.

XIII. NDËRPREJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 142

Punëtorit i ndërpritet marrëdhënia e punës me kushtet dhe mënyrën të përcaktuar me Ligjin për marrëdhëniet e punës, Ligjin për të punësuarit në sektorin publik, Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve, Ligjin për nëpunësit administrativ, dispozitat e Përgjithshme për marrëdhëniet e punës dhe me këtë Marrëveshje.

Neni 143

Punëtorit i ndërpritet marrëdhënia e punës:

- me kërkesën e tij;
- sipas fuqisë së ligjit;
- me largim nga puna nga punëdhënësi;
- me marrëveshje;
- për shkak të ndërprerjes së punëdhënësit në përputhje me ligjin;
- me kalimin e kohës për të cilën është lidhur;
- me vdekjen e punëtorit ose punëdhënësit (personit fizik);
- në raste të tjera të përcaktuara me ligj dhe Marrëveshje kolektive.

Neni 144

(1) Punëtorit i ndërpritet marrëdhënia e punës në institucion nëse parashtron kërkesë me shkrim për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

(2) Në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës me kërkesë të punëtorit, afati i pezullimit zgjat 30 ditë nga dita e parashtrimit të kërkesës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, përveç nëse është dakorduar ndryshe ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit.

Neni 145

Punëtorit i ndërpritet marrëdhënia e punës sipas fuqisë ligjore, nëse:

- ka humbur aftësinë për punë në ditën e dorëzimit të aktvendimit përfundimtar për përcaktimin e aftësisë së humbur për punë;
- i pushon shtetësia e Republikës së Maqedonisë së Veriut, me ditën e dorëzimit të aktvendimit për lirim nga shtetësia e Republikës së Maqedonisë së Veriut;
- ka qenë i dënuar për vepër penale në lidhje me detyrën zyrtare, me ditën e plotfuqishmërisë së aktgjykimit;
- i është shqiptuar dënim ndalesë për ushtrimin e profesionit, veprimtarisë ose detyrës, në ditën e plotfuqishmërisë së aktgjykimit;
- vuan dënimin me burg më të gjatë se gjashtë muaj, duke filluar nga dita e fillimit të vuajtjes së dënimit;
- i ka plotësuar kushtet për pension pleqërie sipas ligjit;
- mungon pa arsye në punë për të paktën 3 ditë pune të njëpasnjëshme në një muaj;
- është konstatuar se gjatë punësimit ka heshtur ose ka dhënë të dhëna të rreme lidhur me kushtet e përgjithshme dhe të veçanta të punësimit;
- në afat prej 3 ditëve të punës nuk kthehet në punë pas përfundimit të pushimit pa pagesë;
- mungon nga puna pa arsye për të paktën 5 ditë pune gjatë një viti kalendarik;
- organi i administratës shtetërore përgjegjës për inspektimin brenda 1 viti ka konstaton se punëtori është punësuar në kundërshtim me ligjin dhe
- ekzistojnë kushte të tjera në përputhje me ligjin, këtë Marrëveshje dhe dispozitat e tjera juridike.

Neni 146

(1) Punëtorit i ndërpritet marrëdhënia e punës me largim nga punëtori në pajtim me Ligjin për marrëdhëniet e punës, ligj tjetër dhe marrëveshje kolektive.

(2) Punëdhënësi mund ta anulojë kontratën ose aktvendimin e punësimit vetëm nëse ka arsye të bazuar për shkakputje, e cila ka të bëjë me:

- me sjelljen e punëtorit (arsye personale nga ana e punonjësit);
- duke shkelur rendin e punës dhe disiplinën ose detyrimet e punës (shkak i fajit);
- me arsyen që bazohet në nevojat e funksionimit të punëdhënësit (arsyeja afariste).

(3) Punëdhënësi nuk mund ta anulojë kontratën për punësim, me largim nga puna, për arsye që lidhen me sjelljen e punëtorit ose punën e tij, para se t'i jepet mundësia të mbrohet sipas pretendimeve, përveç rasteve kur nga punëdhënësi nuk mund të pritët që të t'i japë atij një mundësi të tillë (shkelje e rëndë e detyrimeve të punës që vë në pikëpyetje funksionimin e punëdhënësit).

Neni 147

Arsyet e pabazuara të anulimit të kontratës së punësimit, respektivisht aktvendimit për punësim janë:

- anëtarësimi i punëtorit në Sindikatë ose pjesëmarrje në veprimtari sindikale në përputhje me ligjin, këtë Marrëveshje dhe dispozita të tjera ligjore;
- parashtrimi i padisë ose pjesëmarrja në procedurë kundër punëdhënësit me qëllim të konfirmimit të shkeljes së detyrimeve kontraktuale dhe detyrimeve të tjera nga marrëdhënia e punës para organeve të arbitrazhit, autoriteteve gjyqësore dhe administrative;
- arsimi i punëtorit për nevojat e punëdhënësit dhe arsimi për arsye personale;
- leja e miratuar për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, përkujdesjes së një anëtari të familjes dhe pushimit prindëror pa pagesë;
- shfrytëzimi i mungesës së lejuar nga puna dhe pushimi vjetor dhe
- raste të tjera të pezullimit të kontratës së punësimit të përcaktuara me ligj dhe me këtë Marrëveshje.

Neni 148

(1) Para marrjes së vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, punëdhënësi është i detyruar të kërkojë mendim nga Sindikata, përkatësisht përfaqësuesi i sindikatës, ta shqyrtojë mendimin e tij dhe të prononcohet për të.

(2) Sindikata duhet të paraqesë mendim të tillë, jo më vonë se në afat prej 5 ditësh pune.

Neni 149

Gjatë afatit të pezullimit, punëtori i ka të gjitha të drejtat dhe obligimet nga marrëdhënia e punës.

Neni 150

(1) Drejtori, gjatë periudhës së pezullimit, i lejon punëtorit detyrimisht pushim me qëllim të kërkimit të punësimit të ri, 5 orë gjatë javës së punës.

(2) Gjatë mungesës në punë nga paragrafi (1) i këtij neni, punëtorit i takon kompensim të pagës në shumën e pagës bazë të paguar në muajin paraprak, para fillimit të afatit të pezullimit.

Neni 151

(1) Aktvendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duhet të jepet me shkrim, me arsyetim për shkaqet dhe me udhëzim juridik.

(2) Aktvendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës e miraton drejtori.

(3) Aktvendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës i dorëzohet punëtorit personalisht, në ambientet e zyrës së institucionit ku ai punon, përkatësisht në adresën e vendbanimit të tij.

(4) Nëse punëtori nuk mund të gjendet në adresën e vendbanimit ose nëse e refuzon dorëzimin, aktvendimi publikohet në tabelën e shpalljeve të institucionit dhe pas kalimit të 8 ditëve konsiderohet se vendimi është dorëzuar.

Neni 152

(1) Kundër aktvendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, ofruesi i shërbimit publik ka të drejtë që në afat prej 8 ditësh nga dita e pranimit të aktvendimit, të parashtrijë ankesë në Komisionin Shtetëror për vendimmarrje në procedurë administrative dhe procedurë nga marrëdhënia e punës i shkallës së dytë.

(2) Kundër aktvendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, punonjësi administrativ ka të drejtë në afat prej 8 ditësh nga dita e pranimit të vendimit, të paraqesë ankesë në Agjencinë e Administratës - Komisioni për vendimmarrje për ankesa dhe kundërshtime të nëpunësve administrativë në shkallë të dytë.

(3) Kundër aktvendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, personat ndihmës-teknik kanë të drejtë në afat prej 8 ditësh nga dita e pranimit të aktvendimit, të parashtrijnë ankesë në Këshillin Drejtues të institucionit.

Neni 153

(1) Ankesa e prolongon ekzekutimin e aktvendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

(2) Punëtori që nuk është i kënaqur me aktvendimin e miratuar pas ankesës ose nëse një aktvendim i tillë nuk është miratuar, ka të drejtë të iniciojë kontest para gjykatës kompetente.

(3) Me kërkesë të punëtorit, përfaqësuesi i autorizuar i SASHK-ut mund ta përfaqësojë punëtorin në procedurën e ankesës.

Anulimi i kontratës për punësim për arsye afariste (ndryshimeve ekonomike, teknologjike, organizative dhe të ngjashme)

Neni 154

Në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës për arsye afariste të punëtorëve në institucionet publike për fëmijë, zbatohen dispozitat e përgjithshme për marrëdhëniet e punës.

Neni 155

Punëtorit që ka më së shumti 5 vjet para plotësimit të kushteve për të ushtruar të drejtën e pensionit të pleqërisë nuk mund t'i anulohet kontrata për punësim për arsye afariste.

XIV MBROJTJA E TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE

Neni 156

Punëtori ka të drejtë të parashtrijë kërkesë për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës, si dhe të drejtë të kundërshtimit, përkatësisht të ankesës kundër vendimit të marrë në lidhje me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e tij.

Neni 157

Institucioni është i detyruar t'i dorëzojë me shkrim punonjësit vendimin.

(2) Vendimi domosdo duhet të përmbajë udhëzim juridik për afatin dhe organin ku parashtrihet kundërshtimi, respektivisht ankesa.

(3) Vendimi për ushtrimin e të drejtave i dërgohet punëtorit drejtpërdrejt ose i dërgohet me postë të rekomanduar në adresën e fundit që punëtori e ka paraqitur në institucion.

(4) Nëse dorëzimi i vendimit nuk kryhet në mënyrën nga paragrafi (3) i këtij neni, dorëzimi bëhet duke e shpallur vendimin në tabelën e shpalljeve në institucion.

(5) Vendimi hyjn në fuqi pas 8 ditësh pune nga shpallja.

Neni 158

Për të ushtruar të drejtat individuale nga marrëdhënia e punës, punëtori ka të drejtë të kërkojë mbrojtje nga punëdhënësi, Sindikata, organet e inspektimit, para gjykatës kompetente dhe organeve të tjera, në përputhje me ligjin dhe këtë Marrëveshje.

Neni 159

(1) Nëse punëtorit i është shkelur ndonjë e drejtë nga marrëdhënia e punës, me vendim me shkrim ose me akt tjetër me shkrim të punëdhënësit, i njëjti ka të drejtë të paraqesë kundërshtim ose ankesë në Këshillin Drejtues të institucionit, në afat prej 8 ditëve nga dita e dorëzimit të vendimit me të cilin i është shkelur e drejta, përkatësisht nga dita e publikimit të vendimit në tabelën e shpalljeve.

(2) Parashtrimin e kundërshtimit, përkatësisht ankesës nga paragrafi (1) i këtij neni, e pezullon ekzekutimin e vendimit deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga punëdhënësi, përveç në rastet e përcaktuara me ligj.

Neni 160

(1) Këshilli Drejtues është i obliguar, para se të marrë vendim, të kërkojë mendim nga përfaqësuesi sindikalist, ta shqyrtojë mendimin e tij dhe të prononcohet për të, nëse mendimin e ka paraqitur përfaqësuesi i sindikatës.

(2) Përfaqësuesi i sindikatës mund të marrë pjesë në procedurën para Këshillit Drejtues, i që merr vendim për kërkesën e parashtruar, përkatësisht për kundërshtimin e punëtorit dhe me kërkesën e tij ta përfaqësojë atë në ushtrimin e të drejtës së tij.

Neni 161

Punëtori ka të drejtë të marrë pjesë në procedurën pranë Këshillit Drejtues.

Neni 162

(1) Këshilli Drejtues është i obliguar të vendosë në afat prej 15 ditësh nga dita e parashtrimit të kundërshtimit.

(2) Drejtori është i obliguar që vendimin e Këshillit Drejtues ta zbatojë sipas kundërshtimit.

Neni 163

Punëtori që mungon në punë për shkak të mbrojtjes së të drejtës në marrëdhënie pune do të konsiderohet sikur të ishte në punë dhe mbi këtë bazë nuk mund t'i ulet paga.

Neni 164

(1) Punëtori dhe punëdhënësi mund të pajtohen që kontestin e punës ta zgjidhin me arbitrazh në pajtim me ligjin.

(2) Vendimi i arbitrimin është përfundimtar dhe detyrues për të dyja palët.

XV ZGJIDHJA E KONTESTEVE

Neni 165

(1) Kontesti i punës lind kur ka shkelje ose shkelje të të drejtave të punëtorëve.

(2) Në bazë të palëve dhe subjektit të kontestit ekzistojnë konteste pune individuale dhe kolektive.

Neni 166

(1) Kontesti individual i punës është kontesti lidhur me ushtrimin e të drejtave të punëmarrësit të përcaktuara me ligj, me këtë Marrëveshje dhe me aktin e punësimit.

(2) Palë në kontestin individual konsiderohen punëtori dhe punëdhënësi.

Neni 167

(1) Kontesti kolektiv i punës është kontesti që ka të bëjë me lidhjen, ndryshimin, plotësimin dhe zbatimin e kësaj kontrate, ushtrimin e të drejtës për organizim sindikalist dhe grevë.

(2) Palë në kontestin kolektiv konsiderohen pjesëmarrësit në lidhjen e kësaj marrëveshjeje në pajtim me ligjin.

Neni 168

(1) Kontestet që nuk mund të zgjidhen me marrëveshje mund të zgjidhen me pajtim ose arbitrazh, në pajtim me Ligjin për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës.

(2) Pajtimi është pjesëmarrja e një personi të tretë neutral në ndërmjetësimin ndërmjet dy palëve në konflikt, me qëllim të arritjes së marrëveshjes për zgjidhjen paqësore të një konteksti kolektiv.

(3) Pajtures, në kuptim të kësaj marrëveshjeje, konsiderohet personi i cili u ofron ndihmë palëve në kontest kolektiv me qëllim lidhjen e marrëveshjes për zgjidhjen e kontestit.

(4) Arbitrazhi është pjesëmarrja e një pale të tretë të pavarur në zgjidhjen e një kontesti individual, me qëllim të arritjes së një zgjidhjeje obliguese për lëndën e kontestit.

(5) Arbitër, në kuptim të kësaj Marrëveshjeje, konsiderohet personi që vendos për çështjen e kontestit individual.

XVI. MONITORIMI I ZBATIMIT DHE INTERPRETIMI I MARRËVESHJES KOLEKTIVE

Neni 169

(1) Për të monitoruar zbatimin e dispozitave të kësaj Marrëveshjeje, si dhe interpretimin e tyre, dy palët kontraktuese formojnë një komision prej 4 anëtarësh.

(2) Secila nga palët në këtë Marrëveshje cakton 2 anëtarë të komisionit nga paragrafi (1) i këtij neni, në afat prej 30 ditësh nga lidhja e kësaj marrëveshjeje.

(3) Komisioni themelohet më së voni në afat prej 10 ditësh pas skadimit të afatit të përcaktuar në paragrafin (2) të këtij neni.

XVII. PROCEDURA PËR NDRYSHIMIN, PLOTËSIMIN DHE ANULIMIN E MARRËVESHJES

Neni 170

Procedura për ndryshimin dhe plotësimin e kësaj marrëveshjeje fillon me kërkesën e njëres prej palëve në këtë Marrëveshje.

(2) Secila nga palët kontraktuese mund të parashtojë në çdo kohë propozim për ndryshimin dhe plotësimin e kësaj Marrëveshjeje.

(3) Propozimi për ndryshim dhe plotësim, i shpjeguar me shkrim, i dorëzohet palës tjetër, e cila është e detyruar të deklarohej, në afat prej 15 ditësh nga dita e dorëzimit të propozimit.

(4) Procedura për ndryshimin dhe plotësimin e kësaj Marrëveshjeje duhet të përfundojë në afat prej 45 ditësh pas skadimit të afatit nga paragrafi (2) i këtij neni.

Neni 171

(1) Kjo marrëveshje mund të anulohet para skadimit të vlefshmërisë së saj.

(2) Anulimi i kësaj Marrëveshje bëhet në formë me shkrim me anulim, ku shpjegohen arsyet e anulimit.

(3) Anulimi nga paragrafi (1) i këtij neni i dërgohet palës tjetër nënshkruese të kësaj marrëveshjeje.

(4) Pas marrjes së anulimit, pala tjetër është e detyruar të përgjigjet dhe të fillojë procedurën e negocimit, jo më vonë se 15 ditë nga dita e pranimi të anulimit të parashtruar.

XVIII. DISPOZITA KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 172

(1) Kjo marrëveshje lidhet për një afat të caktuar në kohëzgjatje prej 3 vjetësh, me mundësi vazhdimi me marrëveshje me shkrim të palëve në marrëveshje, e cila lidhet jo më vonë se 30 ditë para skadimit të kësaj marrëveshjeje.

(2) Nëse pas skadimit të afatit nuk bëhet vazhdimi i kësaj marrëveshjeje ose lidhje e një të re, dispozitat e saj do të zbatohen dhe do të vlejné edhe për 2 vjet të tjera.

Neni 173

Kjo marrëveshje, ndryshimet dhe plotësimet e saj, anulimi ose aderimi në marrëveshje, para publikimit në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut" regjistrohet në Ministrinë përgjegjëse për çështje nga sfera e punës.

Neni 174

Aktet nga neni 47 paragrafi (4) dhe neni 101 paragrafi (3) i kësaj marrëveshjeje duhet të miratohen në afat prej 3 muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të kësaj marrëveshjeje.

Neni 175

Dispozita e nenit 116 të kësaj marrëveshjeje, e cila rrit pagën e ofruesve të shërbimeve me 15% të komponentit të pagës bazë për të gjitha pozicionet, do të fillojë të zbatohet me pagesën e pagës për muajin shtator 2022 dhe hyn në fuqi nga datën e hyrjes në fuqi të Ligjit për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve me të cilin ndryshohet neni 166-b i Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve.

Neni 176

Dispozita e nenit 98 të kësaj Marrëveshjeje, me të cilën punëtori ka të drejtë për kompensim për pushimin vjetor, do të fillojë të zbatohet nga viti 2023.

Neni 177

(1) SASHK mban evidencë të marrëveshjeve kolektive në nivel të institucionit për fëmijë (kopsht fëmijësh dhe pushimore për fëmijë).

(2) Evidenca nga paragrafi (1) i këtij neni duhet të përmbajë: emrin e marrëveshjes kolektive, palët në marrëveshje, datën e lidhjes, vlefshmërinë e marrëveshjes, si dhe ndryshimet dhe plotësimet të marrëveshjes.

Neni 178

Kjo marrëveshje hyn në fuqi ditën e publikimit në “Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut”.

Nr. 0301-147/1

13.10.2022

Shkup

Sindikata e Pavarur për Arsim,
Shkencë dhe Kulturë e Republikës
së Maqedonisë së Veriut

Kryetar,

Јаким Неделков, d.v.

Nr. 02-7140/1

13.10. 2022

Shkup

Ministria e Punës dhe
Politikës Sociale

Ministre,

Mr. Јованка Тренчевска, d.v.