

Në bazë të nenit 203 të Ligjit për marrëdhënie pune (fl. Zyrtare e Republikës së Maqedonisë,nr 62/2005 dhe 106/2008) dhe në përputhje me nenin 5 të Marrëveshjes së përgjithshme Kolektive për sektorin publik të Republikës së Maqedonisë,(fl. Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr 10/2008) , Ministria e Arsimit dhe Shkencës e Republikës së Maqedonisë dhe Sindikata e Pavarur e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës e Republikës së Maqedonisë , më 2 dhjetor 2008, lidhën

MARRËVESHJE KOLEKTIVE Për Arsimin e mesëm në Republikën e Maqedonisë

DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1

Me këtë Marrëveshje kolektive rregullohen të drejtat dhe detyrat e punëtorëve dhe punëdhënësve të marrëdhënieve të punës në arsimin fillor.

Kjo Marrëveshje kolektive është e domosdoshme, gjegjësisht i detyron të gjithë punëdhënësit nga paragrafi 1 i këtij neni.

Kjo Marrëveshje kolektive është e detyrueshme, gjegjësisht i detyron punëtorët, anëtarë të SASHK-ut edhe të sindikatave të tjera, që në mënyre plotësuese me shkrim, i kanë lajmëruar dhe kanë marrë pëlqimin nga nënshkruesit e kësaj Marrëveshje për bashkëngjitje ndaj Marrëveshjes kolektive për arsimin fillor.

Neni 2

Punëdhënës, në kuptimin e kësaj Marrëveshje kolektive, është shkolla fillore.

Neni 3

Në kuptimin e kësaj Marrëveshje kolektive punëtori është person, që ka themeluar marrëdhënie pune në shkollën fillore dhe është anëtar i Sindikatës së Pavarur të Arsimit, Shkencës dhe të Kulturës e Republikës së Maqedonisë (në tëkstin e mëtejme SASHK-ut).

Neni 4

Me marrëveshje kolektive, në nivel të punëdhënësit dhe me Marrëveshje për punë mund të përcaktohen më shumë të drejta, të parapara me këtë

Marrëveshje kolektive, si edhe të drejta tjera, të cilat nuk janë paraparë me këtë Marrëveshje kolektive, nëse nuk janë në kundërshtim me ligjin.

Në qoftë se me Marrëveshje kolektive, në nivel të punëdhënësit, disa nga të drejtat e punëtorëve janë të caktuar si të disfavorshme nga të drejtat , që rrjedhin nga kjo Marrëveshje kolektive zbatohen dispozitat e kësaj Marrëveshjeje kolektive.

Neni 5

Kjo Marrëveshje kolektive zbatohet edhe drejtëpërdrejt, nëse nuk është lidhur Marrëveshje kolektive në nivel të punëdhënësit ose me lidhjen e Marrëveshjes kolektive në nivel të punëdhënësit nuk janë përfshirë të gjitha të drejtat e caktuara me këtë Marrëveshje kolektive.

DISPOZITA TË VECANTA

I. THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

1. Kushte për themelimin e marrëdhënies së punës

Neni 6

Vendim për nevojën e themelimit të marrëdhënies së punës miraton drejtori i shkollës së mesme publike.

Neni 7

Marrëdhënie pune mund të themelojë secili person që i plotëson kushtet e parapara me ligj, këtë Marrëveshje kolektive ose me akt në nivel të punëdhënësit.

Kushtet e posaçme mund të parashikohen si kusht për themelimin e marrëdhënies së punës, nëse janë të nevojshme për kryerjen e punëve me afat të caktuar të vendit të punës.

Si kushte të posaçme pune për themelimin e marrëdhënies së punës mund të parashikohen, veçanërisht : lloji dhe shkalla e përgatitjes profesionale, njohuri dhe aftësi të veçanta për kryerjen e punëve përkatëse, përvoja e punës, gjendja e posaçme shëndetsore, aftësitë psiko-fizike, etj.

Si kushte të posaçme për themelimin e marrëdhënies së punës nuk mund të parashikohen, mosha dhe gjinia, përveç rastit kur në dispozita të posaçme është përcaktuar ndryshe.

Për kryerjen e punëve dhe të detyrave të punës, ose lloj tjetër i përgatitjes profesionale, si kusht i posaçëm, nuk mund të përcaktohet përvoja e punës.

Neni 8

Në rast diskriminimi të përcaktuar me Ligjin për marrëdhënie pune, kandidati për punësim ka të drejtë të kërkojë shpazim në përputhje me Ligjin për marrëdhënie detyruese.

Neni 9

Për kandidatët, që janë paraqitur në shpalljen publike, Këshilli i shkollës jep mendim te drejtori i shkollës.

Neni 10

Kontrollim të aftësive për kryerjen e punëve me afat të caktuar të vendit të punës bën punëdhënësi, gjegjësisht grupi i autorizuar dhe kjo:

- testim
- bisedë etj ;
- audiencë

2 . Marrëdhënie pune me kohë të caktuar

Neni 11

Marrëdhënie pune me kohë të caktuar mund të themelohet për kohën e parashikuar paraprakisht për mësim, më shumë deri më 12 muaj për vitin shkollor.

Marrëdhënia e punës e themeluar me marrëveshje të punësimit në kohë të caktuar, nëse punëtori vazhdon të punojë pas mbarimit të pesë (5) vjetëve me nderprerje ose pandërprerje.

3 . Marrëveshje për punësim

Neni 12

Shkaqe të arsyeshme për mosparaqitjen e punëtorit në punë në ditën e caktuar me Marrëveshje për punësim janë :

- sëmundje
- rast vdekjeje të anëtarit të familjes së ngusht ;
- fatkeqësi elementare (zjarr, vërshim, etj)
- raste tjera të caktuara me Marrëveshjen kolektive, të caktuara në nivel të punëdhënësit.

4 . Praktikant

Neni 13

Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit caktohet varësisht nga shkalla e arsimimit dhe nga vendi i punës, pra :

- për shkallën IV – deri më 6 muaj ;
- për shkallën V – deri më 8 muaj ;
- për shkallën VI – deri më 12 muaj ;
- për shkallën VII – deri më 12 muaj .

Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit për të punësuarit e inkuadruar në mësim është 12 muaj, pavarësisht nga fondi javor i orëve mësimore, që i realizon.

Neni 14

Në qoftë se në shpalljen publike, për themelimin e marrëdhënies së punësimit si mësimdhënës, bashkëpunëtor profesional, gjegjësisht edukator nuk paraqitet person me provim të dhënë profesional, marrëdhënie pune mund të themelojë personi, i cili nuk ka të dhënë provimin profesional, në afat të caktuar deri në fund të vitit shkollor.

Neni 15

Praktikantit i vazhdohet stazhi, nëse mungon nga puna më shumë se 20 ditë të stazhit të praktikantit, përveç në rast mungese gjatë kohës së pushimit vjetor.

4 . Caktimi i punëtorit

Neni 16

Punëtori gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, sipas nevojave të zgjatjes së procesit të punës, mund të caktohet në vend tjetër pune në veprimtarinë, që i përgjigjet shkallës së arsimimit profesional, kualifikimit, gjegjësisht aftësisë, vecanërisht në rastet :

- nëse vendi i punës ndërpritet ose është zvogluar vëllimi i kryerjes ;
- nëse vendi i punës në të cilin caktohet punëtori është i lirë, pra i zbrazët.

Neni 17

Vendim për caktimin e punëtorit miraton drejtori. Caktimi bëhet pasi drejtori dhe punëtori do të nënshkruajnë marrëveshje të re për punë.

II. TË DREJTAT E PUNËTORËVE DHE GJENDJA E TYRE

1 . Pushime dhe mungime

Neni 18

Punëtori ka të drejtë pushimi vjetor, me kohëzgjatje prej 20 ditësh dhe më së shumti deri në 26 ditë.

Punëtori që nuk ka një vit punë gjatë vitit kalendarik, në të cilin ka krijuar marrëdhënie pune, ka të drejtë pushimi vjetor me kohëzgjatje prej 2 (dy) ditësh për çdo muaj të kaluar në punë.

Kohëzgjatjen e pushimit vjetor e cakton drejtori, vecanërisht në sajë të stazhit të punës, ndërlikueshmërisë së punëve të vendit të punës dhe gjendjes shëndetësore të punëtorit.

Neni 19

Punëtorëve, në bazë të kohës së kaluar në marrëdhënie pune, pushimi vjetor u vazhdohet :

- Prej 1-10 vjet vazhdohet për 1 (një) ditë pune ;
- Prej 11-20 vjet vazhdohet për 2 (dy) ditë pune;
- Mbi 20 vjet vazhdohet për 3 (tri) ditë pune.

Neni 20

Punëtorëve në bazë të ndërlikueshmërisë së punës, pushimi vjetor u vazhdohet :

- Punë të grupit I dhe III të ndërlikueshmërisë për 1 (një) ditë
- Punë të grupit IV dhe V të ndërlikueshmërisë për 2 (dy) ditë
- Punë të grupit VI, VII1 dhe VII2 të ndërlikueshmërisë për 3 (një) ditë.

Neni 21

Personave që punojnë me nxënës me pengesa mesatare dhe të rënda në zhvillimin psikik dhe nxënës me pengesa të përhershme, në bazë të kushteve të punës, pushimi vjetor u vazhdohet për një ditë pune.

Neni 22

Kohëzgjatja e pushimit vjetor në bazë të moshës dhe gjendjes shëndetësore, mund të vazhdohet edhe më shumë se 26 ditë dhe vazhdohet për:

- Gruaja punëtore mbi moshën 57 dhe burri punëtor mbi 59 vjet për 3 ditë pune ;

- Punëtori invalid, me dëmtim trupor më së paku prej 60% për 3 ditë pune ;
- Punëtori që kujdeset dhe ruan fëmi me të meta trupore dhe shpirtërore për 3 ditë pune.

Neni 23

Mësimdhënësit pushimin vjetor e shfrytëzojnë gjatë pushimit veror të nxënësve.

Me përjashtim të mësimdhënësve, të cilëve u pushon marrëdhënia e punës për shkak të pensionimit, pushimin vjetor mund ta shfrytëzojnë gjatë vitit shkollor.

Plani për shfrytëzimin e pushimit vjetor shpallet në tabelë ose në ndonjë formë tjetër lajmërimi, më së paku 30 ditë para shfrytëzimit të pushimit vjetor nga ana e punëtorit.

Çdo punëtor, në afat prej 15 ditësh nga lajmërimi mund të propozoj orar, që për të është më i përshtatshëm. Orarin për shfrytëzimin e pushimit vjetor e cakton drejtori i shkollës.

Për shfrytëzimin e pushimit mjekësor, gjatë pushimit vjetor, punëtori e lajmëron drejtorin në afat prej 48 orësh, nëse për këtë ekzistojnë mundësi objektive.

Vendim për shfrytëzimin e pushimit vjetor miraton drejtori.

Neni 24

Punëtori ka të drejtë pushimi të paguar nga puna me shpagim të rrogës deri më 7 dite në vitin përkatës kalendarik, edhe në raste :

- Për kurorëzim martese 3 (tri) ditë
- Për kurorëzim martese të fëmijëve 2 (dy) ditë
- Për lindje ose adoptim të fëmijës 2 (dy) ditë
- Për vdekje të bashkëshortit – bashkëshortes ose të fëmijës 5 (pesë) ditë
- Për vdekje të prindërit, të motrës, të vëllaut 2 (dy) ditë
- Për vdekje të vjehërrit ose vjerrës 2 (dy) ditë
- Për vdekjen e gjyshit ose gjyshes 1 (një) ditë
- Për dhënien e provimit profesional 2 (dy) ditë
- Për provime për rishkollim dhe aftësim të nevojave të punëdhënësit ose për interes personal 5 (pesë) ditë
- Për shpërngulje të familjes nga një vend në tjetër 2 (dy) ditë
- Për fatkeqësi elementare 3 (tri) ditë
- Për shpërngulje të familjes në vendin e njëjtë 1 (një) ditë
- Për punë urgjente të paanulueshme 2 (dy) ditë

Në rastet e paragrafit 1 të këtij neni, pushim të paguar nga puna sigurohet pavarisht kërkesës së procesit të punës dhe shfrytëzohet gjatë ditëve të kohëzgjatjes së bazës, në saje të së cilës realizohet.

Vendim për pushim të paguar të paragrafit 1 të këtij neni , miraton drejtori.

Neni 25

Punëtori mund të shfrytëzojë mungesë pa shpagim të rrogës deri më 3 (tre) muaj gjatë vitit kalendarik, veçanërisht në këto raste :

- Punë personale të paanulueshme ;
- Përkujdesje për anëtarin e familjes që nuk ka vlerësim mjekësor
- Ndërtim ose rindërtim i shtëpisë ose banesës ;
- Për shërim në llogari personale ;
- Në raste tjera të kërkesës së punëtorëve.

Punëtori e parashton kërkesën , parimisht , së paku, 15 ditë para kohës, që kërkohet për shfrytëzim.

Vendim për mungesë nga paragrafi 1 të këtij neni miraton drejtori.

2 . Mbrojtje e punëtorëve në punë

Neni 26

Punëdhënësi është i obliguar, së paku , një herë në tri vjet, ta udhëzoj punëtorin në kontroll shëndetësor sistematik, për konstatimin e sëmundjeve personale, nëse me ligj nuk është paraparë ndryshe.

Mjete për kontrollime sistematike siguron punëdhënësi.

Neni 27

Punëdhënësi është i obliguar që punëtorin invalid të punës, gjegjësisht me ndryshim të aftësisë punuese ta caktojë në vend pune përkatëse në afat prej 15 ditësh pas zgjidhjes definitive të vendimit.

III . SHPAGIMI I DËMIT

Neni 28

Punëtori, i cili me fajin e vet, me qëllim ose nga pakujdesia e skajshme do të shkaktojë dëm në punë, të njëjtin do ta shpagojë.

Kundër vendimit për shpagim të dëmit, që e miraton drejtori, gjegjësisht grupi i autorizuar prej tij, punëtori ka të drejtë të parashtrimit të prapësimit te Këshilli drejtues i shkollës, në afat prej 8 ditësh, pas marrjes së vendimit.

Neni 29

Këshilli i shkollës, për shkaqe të arsyeshme mund të lirojë punëtorin nga shpagimi i dëmit tërësisht ose pjesërisht, nën kushtet, rastet dhe kriteret e kësaj Marrëveshje kolektive.

Neni 30

Si shkaqe të arsyeshme, raste dhe kriteret për shkak të të cilave, Këshilli drejtues, punëtorin mund ta lirojë nga pagesa e shpagimit të dëmit tërësisht ose pjesërisht, merren :

- nëse dëmin e ka bërë që ta mbrojë jetën e punëtorëve dhe të nxënësve ;
- nëse dëmin e ka bërë për ta mbrojtur pronën e punëdhënësit dhe
- raste tjera të paraparë me Marrëveshjen kolektive në nivel të punëdhënësit.

IV . RROGAT, SHPAGIME TË RROGAVE DHE MARRJE TJERA

1 . Rroga e punëtorit

Neni 31

Punëdhënësi është i obliguar që punëtorit t'ia paguaj rrogën për punën e kryer.

Rroga llogaritet dhe paguhet, së paku, një herë në muaj.

Rroga e punëtorit në muajin vijues për muajin paraardhës paguhet në shumë parash, më vonë deri me datën 10 të muajit.

Kontributet dhe tatimet e rrogës së punëtorit i paguan punëdhënësi me pagesën e rrogës.

Neni 32

Punëdhënësi është i obliguar që, paraprakisht, t'i lajmërojë punëtorët për ditën e pagesës së rrogës, secilit punëtor t'i jep llogari me shkrim për pagesën e rrogës mujore, kontributet e rrogës dhe shpagimet nga rroga, si dhe deri më 31 janar t'i jep llogari me shkrim ku shihet pagesa e tatimeve dhe kontributeve të rrogës në vitin paraardhës.

Neni 33

Rroga e punëtorit përbëhet nga rroga themelore, pjesë e rrogës për sukses dhe shtesave të rrogës.

2 . Rroga themelore

Neni 34

Rrogën më të ulët për shkallën më të ulët të ndërlikueshmërisë e caktojnë dhe e shpallin nënshkruesit e kësaj Marrëveshje kolektive, së paku, një herë gjatë vitit kalendarik.

Gjatë caktimit të rrogës më të ulët, niset nga niveli i përgjithshëm i rrogave në sektorin publik, shpenzimet e jetesës në vend, zhvillimet shoqërore si dhe gjendjet tjera shoqërore në vend.

Neni 35

Rroga më e ulët e disa shkallëve të ndërlikueshmërisë për vend pune të plotë dhe kontribut normal i punëtorit, caktohet në mënyrë që shuma e rrogës më të ulët për shkallën më të ulët të ndërlikueshmërisë, shumëzohet me koeficientin përkatës për shkallën e ndërlikueshmërisë së vendit të punës dhe kjo :

GRUPI I

E thjeshtë, rutinë pune për kryerjen e detyrave të punës :

- punëtor i përgjithshëm

Koeficient i ndërlikueshmërisë 1,00

GRUPI II

Më pak detyra pune të ndërlikuara, gjegjësisht punë me mjete më të thjeshta për punë:

1. Nëngrupi

- mbajtësi i higjienës

- rojtar

Koeficient i ndërlikueshmërisë 1,50

2. Nëngrupi

- larëse teshash

- shërbyese – enëlarëse
- Koeficienti i ndërlíkueshmërisë 1,70

GRUPI III

Punë dhe detyra mesatarisht të ndërlíkuaara, për të cilat janë të nevojshme njohuri më të ngushta për punën

- ndezës – përdorues të makinave të avullit
- Koeficienti i ndërlíkueshmërisë 2,00

GRUPI IV

Punë të ndërlíkuaara të profilit të gjërë për të cilat janë të nevojshme njohuri profesionale:

Nëngrupi 1

- ekonom – nikoqir
- gjellëbërës
- mjeshtër shtëpie

Koeficienti i ndërlíkueshmërisë 2,30

Nëngrupi 2

- vozitës

Koeficienti i ndërlíkueshmërisë 2,50

GRUPI V

Punë të ndërlíkuaara që kërkojnë shkallë më të lartë të pavarësisë në kryerjen e punës :

- arkëtar
- sekretar teknik
- përkujdesës
- bashkëpunëtor në mësim praktik (demonstrator, laborant dhe bashkëpunëtor tjerë)

Koeficienti i ndërlíkueshmërisë 2, 50

GRUPI VI

Punë më të ndërlíkuaara për të cilat kërkohet pavarësi e plotë në më shumë lëmenjë në kryerjen e punës :

- sekretar teknik që kryen punë të arkatarit dhe të tjera punë të ngjajshme

- udhëheqës i punëtorisë
- Koeficient i ndërlíkueshmërisë 2, 70

GRUPI VII - 1

Punë të ndërlíkueshmërisë së lartë të lidhura me veprimin e punës edukative profesionale, që kërkojnë pavarasi në kryerjen e punës :

- sekretar
- edukator

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 3,50

GRUPI VII – 2

Punë të ndërlíkueshmërisë së lartë në procesin edukativo – mësimor të arsimtarëve, bashkëpunëtorëve profesional, të cilët kanë mundësi përsosmërie, aftësimi dhe përparimi në profesion, në përputhje me Ligjin.

Nëngrupi 1

- arsimtar – praktikant
- bashkëpunëtor profesional – praktikant

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 3,15

Nëngrupi 2

- arsimtar – praktikant në shkolla për nxënës me nevoja të posacme
- arsimtar – praktikant në shkolla për arsim artistik, të cilët zhvillojnë mësim individual dhe mësim grupor
- bashkëpunëtor profesional – praktikant në shkolla për nxënës me nevoja të posacme

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 3,40

Nëngrupi 3

- arsimtar
- bashkëpunëtor profesional

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 3,50

Nëngrupi 4

- arsimtar në shkolla për nxënës me nevoja të posacme
- arsimtar në shkolla për arsim artistik , të cilët zhvillojnë mësim individual dhe mësim grupor
- bashkëpunëtor profesional në shkolla për nxënës me nevoja të posacme

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 3,80

Nëngrupi 5

- arsimtar – mentor
- bashkëpunëtor profesionist – mentor

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 4,00

Nëngrupi 6

- arsimtar – mentor në shkolla për nxënës me nevoja të posacme
- arsimtar – mentor në shkolla për arsim artistik, të cilët zhvillojnë mësim individual dhe mësim grupor
- bashkëpunëtor profesional – mentor në shkolla për nxënës me nevoja të posacme

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 4,30

Nëngrupi 7

- arsimtar – këshilltar
- bashkëpunëtor profesional – këshilltar

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 4,50

Nëngrupi 8

- arsimtar – këshilltarë në shkolla për nxënës me nevoja të posacme
- arsimtar – këshilltar në shkolla për mësim artistik të cilët zhvillojnë mësim individual dhe mësim grupor.
- Bashkëpunëtor profesional – këshilltar në shkolla për nxënës me nevoja të posacme

Koeficient i ndërlíkueshmërisë 4,80

Neni 36

Koeficienti i vendeve profesionale të punës (sekretar dhe edukator) administrative dhe teknike të caktuara në nenin 35, koeficienti zmadhohet për 0,2 në shkolla për nxënës me nevoja të posaçme

Neni 37

Për të gjitha vendet tjera të punës që janë shënuar në nenin 35 të kësaj Marrëveshje kolektive, punëdhënësi i vlerëson sipas koeficientit të ndërlíkueshmërisë në grupin dhe nëngrupin përkatës së cilit i përket vendi i punës.

3 . Shtesa të rrogës për sukses në punë

Neni 38

Pajisja paraprake me njohuri pedagogjike si rezultat i suksesshëm në punë (punëtor pedagogjik i dalluar dhe punëtor pedagogjik posaçërisht i dalluar), vlerësohen me:

- koeficient 0,15 për punëtor pedagogjik i dalluar
- koeficient 0,30 për punëtor pedagogjik posaçërisht i dalluar

Neni 39

Koeficienti i arsimtarit dhe edukatorit në grupet edukative në konviktet e nxënësve në përbërje të shkollës së mesme, rritet për udhëheqës klase me 0.2

Neni 40

Gjatë kohës së stazhit të punëtorit praktikant i takon 90 % e rrogës më të ulët, të paraparë për vendin e punës për të cilin aftësohet.

Neni 41

Punëtori ka të drejtë shtese të rrogës me 0,50 % për secilin vit përvojë pune, por deri më 20 %.

Neni 42

Shpagesat e rrogës të lidhura me punën, punëtorit i paguhen, në lartësi të bazës dhe afatit të llogaritjes me Marrëveshjen kolektive për sektorin publik.

Neni 43

Gjatë kohës së paaftësisë së përkohshme për punë nga sëmundja ose lëndim, në pajtim me Ligjin e Sigurimit Shëndetësor, punëtori ka të drejtë në shpagesë të rrogës në lartësi :

- 70 % për afat kohor prej 7 (shtatë) ditësh;
- 80% për afat kohor prej 15 ditësh;
- 90% për afat kohor prej 21 ditësh, të rrogës mesatare të paguar punëtorit prej tre muaj të fundit;

Në rast të pengesës në punë për arsye të sëmundjeve profesionale, të lëndimeve në punë, dhënie gjaku dhe raste tjera të caktuara me ligj, shpagesa

caktohet në lartësi prej 100 % të bazës së rrogës së punëtorit të paguar në muajin paraardhës.

V . INFORMIMI I PUNËTORËVE

Neni 44

Drejtori siguron informim të rregullt dhe në kohë për punëtorët edhe atë:

- programe vjetore për punë ;
- vendime më të rëndësishme, që ndikojnë në gjendjen ekonomike dhe sociale të punëtorëve ;
- investime nga të ardhurat e shkollës, donacione, sponsorime etj.
- skica, gjegjësisht spozime të akteve të përgjithshme më të cilat rregullohen çeshtje të caktuara nga lëmi i marrëdhënieve të punës ;
- ndyshime organizative ;
- plane financiare vjetore dhe llogari përfundimtare;
- propozim vendime, me të cilat rregullohen të drejtat e punëtorëve
- rroga, shpagime dhe të ardhura tjera ;

Informimi i punëtorëve bëhet në tabelën e shpalljeve, këshillit të shkollës, të sindikatës dhe personalisht punëtorit.

VI . AFTËSIMI PROFESIONAL DHE ARSIMIMI I PUNËTORËVE

Neni 45

Punëtori ka të drejtë arsimimi, nëse është në interes të punëdhënësit dhe në interesin e tij.

Punëtori është i obliguar që të arsimohet, nëse punëdhënësi e udhëzon në arsimim.

Në qoftë se arsimimi organizohet nga ana e punëdhënësit në kohë pune, koha e kaluar në arsimim llogaritet në kohën e rregullt të punës, kështu që punëtori ka të drejta të njejta sikur të ishte në punë.

Punëtorit që aftësohet në interes të punëdhënësit dhe që është dërguar në arsimim i takon shpagim i shpenzimeve , lidhur me arsimimin:

- transport;
- pjesëmarrje me para dhe shkollimi;
- shpenzime për ushqim;
- shpenzime për banim;

Punëdhënësi është i obliguar që punëtorin e udhëzuar në arsimim ta caktojë në vend pune, në përputhje me arsimimin, në momentin (kohën) e caktuar me marrëveshje.

Të drejtat dhe obligimet reciproke, mes punëtorit të udhëzuar në arsimim dhe punëdhënësi, caktohen me marrëveshje të posacme.

Në qoftë se punëdhënësi nuk i plotëson obligimet e marrëveshjes për arsimim, punëtori lirohet nga obligimet që dalin prej kësaj marrëveshje. Nëse punëtori nuk i plotëson obligimet e veta të marrëveshjes është i detyruar që punëdhënësit t'ia shpaguaj të gjitha shpenzimet e bëra për arsimimin.

VII . SINDIKATAT DHE PUNËDHËNËSIT

1 . Kushte për punë të Sindikatës

Neni 46

Punëdhënësi është i obliguar që t'i krijojë kushte për punë dhe veprim SASHK-ut, në pajtim me ligjin si edhe :

- me kërkesë të sindikatës t'i jep shënime dhe informata për ato çështje që kanë ndikim të drejtëpërdrejtë në çështjet materiale dhe në gjendjen sociale dhe t'i shqyrtojë mendimet dhe propozimet e sindikatës në procedurë për miratimin e vendimeve dhe zgjidhjeve, që kanë ndikim në gjendjen materiale dhe sociale të punëtorëve në prani të përfaqësuesit të sindikatës ;
- kushte profesionale, administrative, dhe teknike për punë të sindikatës në realizimin e funksioneve sindikale ;
- përfaqësuesit të sindikatës t'i mundësojë komunikim të papengueshëm me punëdhënësin, gjegjësisht me përfaqësuesin e autorizuar nga ai, si dhe t'i lejojë hyrje në vende të punës të punëtorëve, kur kjo është e domosdoshme për realizimin e funksioneve të sindikatës.

Neni 47

Sindikatës i dërgohen thirrje me materialet e mbledhjeve të organëve përkatëse dhe u mundësohet pjesmarrje përfaqësuesve të saj, kur vendoset për çështje të cilat ndikojnë në gjendjen materiale dhe sociale të punëtorëve.

Neni 48

Përfaqësuesi sindikal te punëdhënësi, gjatë kohës së kryerjes së detyrës së vet në sindikatë edhe pas dy vjetësh pas pushimit të saj, nuk mund:

- të caktohet në kuadër të të njejtit punëdhënësi ose i transferuar te punëdhënësi tjetër pa pajtimin e tij ;
- ti ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të veprimeve të ndërsjella (ekonomike, teknologjike, strukturore dhe ndryshimeve të ngjajshme) ;
- t'i ndërpritet marrëdhënia e punës me dorëheqje nga ana e punëdhënësit pa pëlqimin e organit republikan të Sindikatës.

Neni 49

Përfaqësuesit të Sindikatës i mundësohet lirim nga puna për të gjitha aftësimet sindikale dhe kryerjes së efektshme të funksioneve të Sindikatës.

Neni 50

Drejtori, si dhe Këshilli i shkollës janë të obliguar t'i shqyrtojë propozimet, iniciativat, mendimet dhe kërkesat e Sindikatës në lidhje me realizimin e të drejtave dhe obligimeve të punës edhe për qëndrimet reciproke ta informojnë Sindikatën.

Drejtori është i obliguar ta pranojë përfaqësuesin sindikal në bisedime me kërkesën e tij dhe me të t'i shqyrtojë çështjet në lidhje me aktivitetet sindikale si dhe ato me interes material për të punsuarit

Drejtori është i obliguar, pa shpagim, t'i sigurojë për punën e Sindikatës këto kushte :

- lokal për mbajtjen e mbledhjeve ;
- të drejtë të mbajtje të mbledhjes sindikale gjatë kohës së punës me lajmërimin paraprakisht të drejtorit për mbajtjen e mbledhjes
- të drejtë shfrytëzimi të telefonit, telefaksit në kohën e punës dhe dy orë pas saj ;
- liri e informimit sindikal dhe shpërndarjes së shtypit sindikal;
- kushte teknike për punën e Sindikatës në madhësi të domosdoshme për realizimin e aktiviteteve sindikale ;
- llogaritja dhe pagesa e antarsisë sindikale në bazë të listave pagesore.

2 . Realizimi i të drejtës për grevë

Neni 51

Punëdhënësi është i obliguar të paguaj shpagim të rrogës për punëtorët gjatë kohës së grevës në lartësi të rrogës së punëtorit, nëse sindikata ka organizuar grevë për shkak të cenimit të të drejtave të punëtorëve të caktuar me Ligj, Marrëveshje kolektive ose me akt të punëdhënësit.

Punëdhënësi është i obliguar të paguaj kontribute nga rroga e punëtorëve gjatë grevës për punëtorët, të cilët kanë marrë pjesë në greve, nesë organizata sindikale ka organizuar grevë për shkak të rritjes së drejtave të punëtorëve.

VIII . NDËRPRERJE E MARRËVESHJES ME LËSHIM NGA PUNA

1 . Nderprerje e marrëveshjes për punësim nga ana e punëdhënësit

Neni 52

Punëdhënësi ka të drejtë ta ndërpresë marrëveshjen për punësim, në qoftë se punëtori është i paaftë për t'i kryer detyrat e punës ose nuk e rrespekton disiplinën dhe rendin e punës.

Neni 53

Punëdhënësi nuk ka të drejtë ta ndërpresë marrëveshjen për punësim, në qoftë se nuk ekziston shkak i bazuar për miratimin e saj ose nëse shkakun nuk është i bazuar në nevojat e funksionimit të punëdhënësit (shkak veprimi).

Neni 54

Shkaqe të paarsyeshme për ndërprerjen e marrëveshjes për punësim janë:

1. anëtarësimi i punëtorit në Sindikatë ose pjesëmarrje në aktivitete sindikale në përputhje me Ligjin dhe Marrëveshjen kolektive
2. parashtrimi i padisë ose pjesëmarrje në procedurë kundër punëdhënësit për shkak të vërtetimit të mosrrespektimit të obligimeve të marrëdhënies të punës para arbitrazhit, organeve gjyqësore dhe organeve tjera drejtuese;
3. mungesë e lejuar nga puna për shkak të sëmundjes ose lëndimeve , shtatëzënësish, lindjes dhe përkujdesje të anëtarit të familjes;
4. shfrytëzimi i pushimit të lejuar nga puna dhe pushimi vjetor
5. arsimimi i punëtorit për nevoja të punëdhënësit dhe
6. raste tjera pushimi të marrëdhënies së punës të caktuara me ligj

Neni 55

Para ndërprerjes së Marrëveshjes për punësim, me largim nga puna nga ana e punëdhënësit, i cili është i obligueshëm t'i sigurojë kushte të duhura për punë dhe t'i jep udhëzime përkatëse, synime dhe paralajmërim me shkrim për mosplotësimin e obligimeve të punës si edhe mundësia për dorëheqje, nëse në afat prej 30 ditësh nga dita e dhënies së udhëzimit, synimit dhe paralajmërimit, punëtori nuk e përmison punën e vet.

Neni 56

Për vërtetimin e gabimit në lidhje me disiplinën ose mosplotësimin e obligimeve të parapara me Ligj, Marrëveshjes kolektive ose aktit të punëdhënësit, Këshilli i shkollës, formon komision i përbërë nga 3 anëtarë të të punësuarve.

Komisioni formohet për çdo rast veçmas.

Komisioni, mendimin me shkrim e parashtron te punëdhënësi në afat prej 10 ditësh.

Neni 57

Varësisht nga shkalla e përgjegjësisë së punëtorit, kushtet nën të cilat është bërë mosrrespektimi i obligimeve të punës, puna paraprake dhe sjellja e punëtorit, rëndësia e mosrrespektimit dhe pasojat e tij, punëdhënësi largimin e punëtorit mund të zëvendësoj në dënim me të holla, që nuk mund të jetë më i lartë se 15% të rrogës mujore të punëtorit, në kohëzgjatje prej 1-6 muaj

Neni 58

Punëdhënësi para miratimit të vendimit për refuzimin e Marrëveshjes për punësim, për shkak të mosrrespektimit të disiplinës së punës ose të mosplotësimin të obligimeve, është i detyruar të merr parasysh mendimin e Komisionit në bazë të nenit 57 të kësaj Marrëveshje kolektive.

Neni 59

Vendimi për refuzimin e Marrëveshjes për punësim, gjegjësisht vendimi për shqiptimin e dënimit me të holla, detyrimisht jepet me shkrim, me arsyetim të bazuar edhe shkaku i refuzimit të Marrëveshjes së punësimit, gjegjësisht shkaku për shqiptimin e dënimit me të holla me këshillë juridike.

Vendimi për refuzimin e Marrëveshjes për punësim, shqiptimin e dënimit me të holla e miraton drejtori i shkollës.

Neni 60

Vendimin e refuzimit të Marrëveshjes për punësim, punëdhënësi është i detyruar ta miratojë për një muaj nga dita e marrjes vesh të mosrrespektimit të disiplinës së punës, rendin e punës, mosplotësimin e obligimeve dhe për shkak të paaftësisë për kryerjen e detyrave të punës, gjegjësisht në afat prej 6 muajsh nga dita e mosrrespektimit.

Neni 61

Para miratimit të vendimit të refuzimit të Marrëveshjes për punësim me refuzim, punëdhënësi është i detyruar të kërkojë mendim nga përfaqësuesi i Organizatës themelore të Sindikatës së SASHK-ut dhe të njejtin ta merr parasysh në miratimin e vendimit, nëse i njejtë është parashtruar.

Përgjigje për mendimin, punëdhënësi është i detyruar ta parashtojë te përfaqësuesi i Organizatës themelore të Sindikatës së SASHK-ut, në afat prej 5 (pesë) dite pune nga marrja e mendimit.

Neni 62

Kundër vendimit për refuzim të marrëveshjes për punësim, punëtori ka të drejtë në prapësim te Këshilli i shkollës

Prapasimi parashtrohet në afat prej 8 ditësh nga dita e marrjes të pushimit nga puna.

Prapësimin e shtyn zbatimin e vendimit për pushim nga puna deri në miratimin e vendimit përfundimtar të prapësimin.

Vendimi për prapësim miratohet në afat prej 8 (tetë) ditësh nga dita e parashtrimit të prapësimin.

Punëtori që nuk është i kënaqur me miratimin e vendimit për prapësimin ka të drejtë të kërkojë procedurë në gjyqin kompetent.

Me kërkesë të punëtorit, përfaqësuesi i SASHK-ut punëtorin mund ta përfaqësojë në procedurën e prapësimin.

Neni 63

Kohëzgjatja e afatit të largimit nga puna është :

- prej 1 – 10 vjet stazh pune – 1 (një) muaj
- prej 10 – 15 vjet stazh pune – 2 (dy) muaj
- mbi 15 vjet stazh pune deri me 3 (tre) muaj

Neni 64

Gjatë kohës së largimit nga puna, punëdhënësi është i obliguar t'i mundësojë punëtorit të mungojë nga puna 4 (katër) orë gjatë orarit javor për të kërkuar punësim të ri.

Gjatë mungesës së punës, paragrafi 1 i këtij neni, punëtori ka të drejtë shpagimi të rrogës, në lartësi të bazës së rrogës, të caktuar me këtë marrëveshje kolektive.

2 . Nderprerje e kontratës për punë për shkaqe të lidhjeve të punës (ekonomike, teknologjike, ndryshime strukturore dhe ndryshime të ngjajshme)

Neni 65

Drejtori për qëllimin, por, më së voni në afat prej 30 ditësh para miratimit të vendimit për largimin nga marrëdhënia e punës, për shkaqe të lidhjeve të punës së punëtorit, gjegjësisht punëtorëve, është i obliguar për shkaqet e nevojshme të largimit të punëtorit nga puna, gjegjësisht të punëtorëve për numrin dhe kategorinë e paraparë të tepricës së punëtorëve dhe për kohën e paraparë, në të cilën nuk do të ketë nevojë për punë të punëtorit, gjegjësisht të punëtorëve, ta lajmërojë përfaqësuesin sindikal të punëdhënësi, të këshillohet me të për mënyrat e mundshme dhe kufizimeve të numrit të largimeve dhe për masa të mundshme të pengimit dhe zvoglimin e pasojave të mundëshme.

Neni 66

Punëtorit mund t'i pushojë marrëdhënia e punës për shkaqe të lidhjeve të punës (ekonomike, teknologjike, strukturore dhe ndryshime të ngjajshme) , në qoftë se Këshilli i shkollës miraton vendim për zbatimin e ndryshimeve në organizimin, strukturën dhe teknologjinë e të punuarit që shkaktojnë (krijojnë) nevojën e zvoglimit të numrit të punëtorëve.

Neni 67

Këshilli i shkollës para miratimit të vendimit nga neni 68 i kësaj Marrëveshjeje kolektive, i informon punëtorët dhe përfaqësuesin e Organizatës themelore të Sindikatës së SASHK-ut për llojin e ndryshimeve dhe për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të punëtorëve të caktuar, numrit dhe strukturës së punëtorëve, të cilave do tu ndërpritet marrëdhënia e punës, masat që do të ndërmarrë për përngimin , gjegjësisht zvoglimin e pasojave nga ato ndryshime dhe të drejtën e punëtorëve që do të sigurohen dhe me këtë rast merr parasysh mendimin e përfaqësuesit të sindikatës.

Neni 68

Me caktimin e punëtorëve, të cilave u pushon marrëdhënia e punës me largim për arsye të lidhjeve të punës (në tëkstin e mëtejme tepricë teknologjike) dhe me caktimin e prioritetit për mbajtjen e vendit të punës së punëtorëve niset nga kriteret:

A) Shkalla e përgatitjes profesionale dhe kualifikimi

- **PSP** – 20 pikë
- **PLP** – 18 pikë
- **PMP** – 10 pikë
- **KVL** – 8 pikë
- **KV** – 6 pikë

- **KVP – 4 pikë**

B) Përvojë pune në veprimtari

- për vendin e punës në veprimtari me përgatitje profesionale përkatëse 0,40 pikë për vit ;

- përvojë pune për vendin e punës, i cili vlerësohet për punëtor me përgatitje profesionale të ulët ose përgatitje profesionale jopërkatëse 0,20 pike për vit.

Vlerësimi në pikë i përvojës së punës bëhet në bazë të aktit për sistematizim të vendeve të punës në shkollë dhe dokumenteve të punëtorit.

C) Suksesi në punë

C.1.1 – Kontributi dhe rezultatet në mësim dhe puna profesionale :

- realizimi i detyrave të punës me sukses, cilësi dhe efektivitet me rezultate mbimesatare – 13 pikë

- detyrat e punës i kryen me sukses me rezultate mesatare 9 (nëntë) pikë;

- detyrat e punës i kryen pa ndonjë rezultat të dalluar 5 (pesë) pikë ;

- detyrat e punës i kryen nën rezultatet e planifikuara dhe të parashikuara 1 (një) pikë

C.1.2 – Kontribut dhe rezultate të arritura jashtë aktiviteteve mesimore dhe jashtë punës së rregullt (seksione , gara, mësim plotësues etj);

- aktivitete dhe rezultate mbi mesatare – 9 (nëntë) pikë ;

- aktivitete dhe rezultate mesatare – 6 (gjashtë) pikë,

- aktivitete dhe rezultate nën mesatare – 1 (një) pikë;

C.1.3. – Kontribut më të gjërë në veprimtarinë edukativo – arsimore:

- autori i librit shkollor, doracakut, përmbledhjes, dispensës, libri me fotografi – 5 (pesë) pikë;

- bashkautorë i librit shkollor, doracakut, përmbledhjes, dispensës, libri me fotografi – 3 (tri) pikë;

- recensent i librit shkollor, doracakut, përmbledhjes, dispensës, librit me fotografi – 2 (dy) pikë

- mentor i praktikantit, doracakut, autor i shkrimeve profesionale të publikuara – 2 (dy) pikë;

C.1.4 – Tituj dhe mirënjohje tjera

- mirënjohje shtetërore dhe dekorime tjera për merita të posacme në veprimtarinë edukativo – mesimore në nivel të Republikës – 12 pikë

- mirenjohje komunale, gjegjësisht të qytetit të Shkupit, për merita të posacme në veprimtarinë edukativo – arsimore – 8 (tetë) pikë ;

- punëtor pedagogjik posaçërisht i dalluar – 6 (gjashtë) pikë

- punëtor pedagogjik i dalluar – 4 (katër) pikë

C.2. – Suksesi në punë i punëtorëve administrativo – teknike

- detyrat e punës i kryen me sukses dhe në mënyrë cilësore me rezultate mbi mesatare – 44 pikë

- i kryen detyrat e punës me rezultate mesatare – 32 pikë

- i kryen pa rezultate të dalluara – 20 pikë

- i kryen nën planifikimin e rezultateve të parashikuara – 1 (një) pikë

D) Gjendja ekonomiko - sociale

-punëtori në familjen e të cilit realizohen të ardhura për anëtar të familjes deri më 30% të rrogës mesatare në nivel të Republikës për muajin e fundit të shpallur në F.L. zyrtarë të Republikës së Maqedonisë – 10 pikë.

Familjen në kuptim të kësaj Marrëveshjeje kolektive e përbën: bashkëshorti , fëmijë të lindur në martesë, jashtë martesë ose të adoptuar, prindër të bashkëshortëve me të cilët jetojnë në bashkësi të njëjtë.

Familja nga paragrafi 2 i këtij neni, paraqet bashkësi jetese, në të cilën ka të ardhura dhe shpenzime të jetës së përbashkët.

E) Stazhi i punës

Stazhi (përvoja) i punës caktohet sipas të gjithë vitëve të staxhit të punës dhe kjo nga 0.1 pikë për çdo vit.

F) Moshë

Moshë e punëtorit vlerësohet me pikë sipas viteve të parapara me ligj si kusht për pensionim dhe kjo 64 vjet moshë. Pikët e moshës llogariten kur vitet e moshës shumëzohen me 10 dhe shuma pjesëtohet me 64

G) Gjendja shëndetsore

- punëtori me të meta trupore të përhershme ose sëmundje profesionale 20 pikë.

- invaliditet i punëtorit, që punon me orar pune të shkurtuar – 10 pikë

Gjendja shëndetsore konstatohet me dokumente përkatëse të institucionit shëndetsor kompetent.

Neni 69

Me Marrëveshje kolektive, në nivel të punëdhënësit, mund të caktohen kritere dhe pikë plotësuese për vlerësimin e punëtorëve si edhe procedurë për vlerësimin dhe pikë, pas caktimit të kritereve

Neni 70

Vlerësimin e pikëve dhe caktimin e listës së rangimit të punëtorëve, sipas pikëve, me kriteret e nenit 67 dhe 68 të kësaj Marrëveshjeje kolektive e kryen komisioni.

Komisionin e formon Këshilli i shkollës në marrëveshje me përfaqësuesin e organizatës sindikale.

Komisioni përbëhet prej 5 (pesë) anëtarësh nga të punësuarit, të emëruar në bazë të profesionit dhe me kompetencë.

Komisioni zgjedh kryetar nga anëtarët.

Komisioni e vërteton listën e rangimit të punëtorëve sipas pikave me shumicë votash

Neni 71

Suksesi i punës së punëtorëve vlerësohet në sajë të pikëve sipas kontributit dhe rezultateve gjatë përvojës së punës në vendin përkatës të punës që vlerësohet më pikë.

Neni 72

Drejtori i shkollës miraton vendim për refuzimin e Marrëveshjes së punësimit për shkaqe të veprimtarisë (tepricë teknologjike)

Neni 73

Tepricë teknologjike do të shpallet punëtori i cili në rang listë ka realizuar më pakë pikë

Neni 74

Në qoftë se punëtorët e ranguar kanë numër të njejtë pikësh, përparsi ka punëtori me numër më të madhë pikësh sipas kriterëve të gjendjes ekonomiko – sociale

Neni 75

Në qoftë se me kriterin e nenit 76 punëtorët janë në të njejtën gjendje, përparësi për mbajtjen e vendit të punës kanë :

- punëtorja gjatë shtatzënisë dhe me fëmijë deri më 2 vjet
- prind vetëmbajtës;
- përvetësues i fëmisë deri më shtatë vjet;
- prind me fëmijë të hendikepuar rëndë, i cili për këtë shkak punon me orar të shkurtuar;
- punëtor me aftësi pune të mbetur, i cili punon me orar të shkurtuar
- punëtor, i cili është deri në 5 vjet për plotësimin e kushtit për pensionim;
- njëri nga bashkëshortet i punësuar në insitucion dhe bashkëshorti tjetër në të njejtin vend pune që vlerësohet me pikë.

Neni 76

Punëtorit që i duhen pesë vjet për plotësimin e kushtit për pensionim, nuk mund të shpallet tepricë teknologjike

Neni 77

Punëtorit që i është ndërprerë nevoja për punë për shkak të tepricës teknologjike, të drejtat e tij realizohen në pajtim me Ligjin për marrëdhënie pune.

Neni 78

Ministria e Arsimit dhe Shkencës, SASHK-u dhe Bashkësia e Njësive Vetëqeverisëse Lokale dhe qyteti i Shkupit, lidhin marrëveshje për zgjidhjen e tepricës teknologjike, me qëllim punësimi të punëtorëve të shpallur tepricë teknologjike te një punëdhënës tjetër me punësim pa shpallje të vendit të punës, gjegjësisht plotësimin të vendit të punës te një punëdhënës tjetër.

Neni 79

Në përputhje me Programin për punë dhe numrin e fëmijëve të regjistruar, drejtori është i obliguar t'i paraqet vendet e lira të punës në Ministrinë e Arsimit dhe të Shkencës, komunat gjegjësisht qytetin e Shkupit.

IX . MBROJTJA E TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE

Neni 80

Për realizimin e të drejtave individuale nga marrëdhënia e punës, punëtori ka të drejtë të kërkojë mbrojtje te punëdhënësi, në gjyqin kompetent, Sindikatë, në organet e inspektiveve dhe organeve tjera, në pajtim me Ligjin dhe Marrëveshjen kolektive.

Neni 81

Punëtori ka të drejtë të parashtojë fletëkërkesë për realizimin e të drejtave të veta nga marrëdhënia e punës, si edhe të drejtë në prapësim kundër vendimit të miratuar në lidhje me të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e tij.

Fletëkërkesën, gjegjësisht prapësimin, punëtori e parashtron te Këshilli i shkollës në afat prej 8 (tetë) ditësh prej ditës së marjes të vendimit, me të cilin është dëmtuar e drejta e tij, gjegjësisht prej ditës kur ka mësuar për dëmtimin e të drejtës.

Parashtrimi i fletëkërkesës, gjegjësisht prapësimin nga paragrafi 1 i këtij neni e ndalon zbatimin e vendimit deri në vendimin përfundimtar të punëdhënësit, përveç rasteve të caktuara me ligj.

Neni 82

Këshilli i shkollës është i obliguar të miratoj vendim në afat prej 15 ditësh nga dita e parashtrimit të fletëkërkesës, gjegjësisht të prapësimit.

Neni 83

Këshilli i shkollës është i obliguar para miratimit të vendimit, gjegjësisht prapësimit, të kërkojë mendim të përfaqësuesit të Organizatës sindikale, detyrimisht ta shqyrtojë dhe për te të sqarohet, nese përfaqësuesi i Sindikatës e ka parashtruar mendimin.

Përfaqësuesi i Sindikatës, mund të marr pjesë në procedurën e Këshillit, i cili miraton vendim për fletëkërkesën e parashtruar, gjegjësisht prapësimin e punëtorit dhe me kërkesën e tij ta përfaqësojë në realizimin e të drejtës së tij.

Neni 84

Punëtori ka të drejtë të marrë pjesë në procedurën para Këshillit të shkollës në lidhje me prapësimin.

Neni 85

Punëtori që nuk është i kënaqur nga vendimi i nenit 85, në afat prej 15 ditësh nga marrja e vendimit ose 15 ditë nga parashtrimi i prapësimit, nëse prej ditës së parashtrimit të prapësimit nuk miratohet vendim, ka të drejtë padie në gjyqin kompetent

Neni 86

Punëtori që miraton nga puna, për arsye të mbrojtës së të drejtës nga marrëdhënia e punës, do të llogaritet sikur të kishte qenë në punë dhe në bazë të kësaj nuk mund ti zvoglohet rroga.

Neni 87

Punëtori dhe punëdhënësi mund të pajtohen që mosmarrëveshjen e punës ta zgjidhin me arbitrim, me pajtim me Ligjin. Vendimi i arbitimit është përfundimtar dhe i detyrueshëm për të dy palët.

X . ZGJIDHJA E KONFLIKTEVE DHE ARBITRAZHI

Neni 88

Për zgjidhjen e konflikteve mës palëve, që nuk mund të zgjidhen me bisedime reciproke, formohet Komision.

Neni 89

Secila nga palët emëron nga tre anëtarë në Komision.
Anëtarët e Komisionit, me marrëveshje emërojnë kryetar si anëtarë të shtatë.

Neni 90

Procedura për zgjidhjen e konfliktit fillon me kërkesë së njëres palë nga palët e Marrëveshjes kolektive dhe duhet të mbarojë në afat prej 30 ditësh.

Neni 91

Çdo zgjidhje që nënshkruesit do të arrijnë duhet të bëhet me shkrim.
Me miratimin e vendimit palët ndërmarin aktivitete me të cilat konflikti zgjidhet.

Neni 92

Në qoftë se procedura për zgjidhje është e pasukseshme, konflikti mund të zgjidhet në Këshillin arbitrar, i cili konfliktin mund ta zgjidhë në afat prej 30 ditësh.

Sejcili nga pjesëmarrësit emëron nga tre arbitra.

Kryetarin e Këshillit arbitrar, si anëtar të shtatë e emërojnë arbitrat me marrëveshje.

Këshilli arbitrar miraton vendim me shumicë votash të numrit të përgjithshëm të anëtarëve. Vendimet e Këshillit janë detyrues për të dy palët dhe kanë forcë zbatuese.

XI . NDRYSHIME DHE PLOTËSIME TË MARRËVESHJES KOLEKTIVE

Neni 93

Secila palë mund të propozojë ndryshime dhe plotësime të Marrëveshjes kolektive.

Propozimi arsyetohet në formë të shkruar dhe parashtrohet te nënshkruesi tjetër, i cili është i obligueshëm të sqarohet në afat prej 30 ditësh.

Në rast se pala tjetër nuk e pranon propozimin në afatin nga paragrafi 2 i këtij neni, të dy palët mund të fillojnë procedurë te Këshilli arbitrar.

Neni 94

Palët janë të obliguara ta zbatojnë, korigjojnë dhe përcjellin realizimin e kësaj Marrëveshje kolektive.

Për sqarimin e dispozitave të Marrëveshjes kolektive si edhe për zbatimin e saj, palët formojnë komision.

Neni 95

Secila nga palët, përshkak të mosrrespektimit të Marrëveshjes kolektive, nga pala tjetër, në gjyqin kompetent, me padi, mund të kërkojë mbrojtje të drejtave të caktuara me këtë marrëveshje kolektive.

XII . DISPOZITA KALIMTARE DHE EKZEKUTIVE

Neni 96

Kjo Marrëveshje kolektive lidhet në afat të pacaktuar.

Neni 97

Marrëveshjet kolektive që lidhen në nivel të punëdhënësit, detyrimisht evidentohen në Këshillin e Sindikatës së Pavarur të Arsimit, të Shkencës dhe të Kulturës së Republikës së Maqedonisë.

Neni 98

Kjo Marrëveshje kolektive para shpalljes regjistrohet në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale

Neni 99

Dispozitat e neneve 35, 36 dhe 37 të kësaj Marrëveshje Kolektive, fillojnë së zbatuari nga 1 janar 2010

Neni 100

Kjo Marrëveshje kolektive hyn në fuqi ditën e tetë pas shpalljes në Fletoren Zyrtare të Republikës së Maqedonisë

**Sindikata e Pavarur e Arsimit,
Shkencës dhe Kulturës e
Republikës së Maqedonisë
Kryetar
DOJÇIN CVETANOSKI**

**Ministria e Arsimit dhe
Shkencës e Republikës
së Maqedonisë
Ministër
PERO STOJANOVSKI**