

СЛУЖБЕН ВЕСНИК

на Република Северна Македонија

Број 220

14 октомври 2022, петок

година LXXVIII

www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk



СОДРЖИНА

	Стр.		Стр.
3184. Одлука за испраќање на припадници на Армијата на Република Северна Македонија за учество на вежбата „Beyond Horizon 22“, во Република Бугарија		3192. Одлука за издавање на Лиценца за вршење на енергетска дејност производство на електрична енергија.....	35
3185. Одлука за испраќање на припадници на Армијата на Република Северна Македонија за учество на вежбата „PRESKOK 22“, во Република Словенија.....	2	3193. Одлука за издавање на Лиценца за вршење на енергетска дејност производство на електрична енергија.....	38
3186. Правилник за изменување на Правилникот за дополнителните услови за верификација на одредени видови на мерила, постапката за овластувањето на правното лице, задачите на овластеното правно лице и оцената на исполнетоста на барањата за овластување.....	2	3194. Одлука за издавање на Лиценца за вршење на енергетска дејност производство на електрична енергија.....	42
3187. Исправка од Министерство за економија.....	2	3195. Решение за продолжување на важноста на Решението за стекнување на привремен статус на повластен производител на електрична енергија произведена од обновливи извори на енергија.....	45
3188. Одлука за издавање на Лиценца за вршење на енергетска дејност снабдување со топлинска енергија....	2	3196. Известување од Комора на извршители на Република Северна Македонија.....	46
3189. Одлука за издавање на Лиценца за вршење на енергетска дејност дистрибуција на топлинска енергија	5	3197. Решение од Комора на извршители на Република Северна Македонија ...	46
3190. Одлука за издавање на Лиценца за вршење на енергетска дејност регулирано производство на топлинска енергија.....	6	3198. Правилник за изменување и дополнување на Правилникот за индикациите за оставарување на право на ортопедски и други помагала	46
3191. Одлука за издавање на Лиценца за вршење на енергетска дејност производство на електрична енергија	16	3199. Колективен договор за Јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата.....	54
	32		1-104

КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

3199.

Врз основа на член 32 од Уставот на Република Северна Македонија, член 203 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 167/15, 27/16, 120/ 18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21 и 288/21), член 3 и 24 од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18, 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 143/19 и 14/20), член 4 од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 05/16, 142/16, 11/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 14/20, 215/21 и 99/22), а согласно член 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/08 и 85/09), Министерството за труд и социјална политика и Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија на 13.10.2022 година склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ЈАВНИТЕ УСТАНОВИ ЗА ДЕЦА ВО ДЕЈНОСТА ЗГРИЖУВАЊЕ И ВОСПИТАНИЕ НА ДЕЦАТА ОД ПРЕДУЧИЛИШНА ВОЗРАСТ И ВО ДЕЈНОСТА ОДМОР И РЕКРЕАЦИЈА НА ДЕЦАТА

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

ПОИМНИК

Член 1

„Работодавач“ во смисла на овој колективен договор (во натамашниот текст: договор) е јавна установа за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата (во натамошниот текст: детска градинка и детско одморалиште).

„Работник“ во смисла на овој договор е секое физичко лице кое е во работен однос на неопределено или на определено работно време, со полно, со пократко од полното и со скратено работно време, врз основа на договор за вработување односно решение за вработување, во детска градинка односно детско одморалиште.

„Синдикат“ во смисла на овој договор е Самостојниот синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија - СОНК, како репрезентативен синдикат, претставуван од претседателот и неговите овластени претставници (во натамошниот текст: Синдикат).

„Синдикална организација“ во смисла на овој договор е подружница на СОНК и основен облик на организирање во јавна установа за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата, што ја сочинуваат вработени – членови на СОНК, со свој овластен претставник.

„Синдикален претставник“ во смисла на овој договор е овластен претставник, избран на синдикален состанок од страна на членовите на синдикалната организација на СОНК во установата каде што е вработен и по функција е претседател на синдикалната организација.

„Член на СОНК“ во смисла на овој договор е физичко лице, вработено во јавна установа за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата, а зачленето во синдикална организација на СОНК во установата кадешто е вработен.

ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 2

Со овој договор се уредуваат статусот, правата, обврските, одговорностите, како и другите прашања од работен однос на работниците и работодавачите во дејноста згрижување и воспитание на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата.

Член 3

(1) Со овој договор можат да се утврдат поголеми права и пополовни услови од правата и условите предвидени со Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за заштита на децата, Законот за административни службеници, друг закон и Општиот колективен договор за јавниот сектор, ако тоа не е спротивно со закон.

(2) Доколку со овој договор се утврдени помали права и понеполовни услови од правата и условите утврдени со актите од ставот (1) на овој член, истите се иштровни и не произведуваат правно дејство.

Член 4

(1) Доколку со колективен договор на ниво на работодавач се утврдени помали права или понеполовни услови за работа од правата односно условите за работата утврдени со овој договор, се применуваат одредите од овој договор.

(2) Со колективен договор на ниво на работодавач може да се утврдат поголеми права и пополовни услови од правата и условите утврдени со овој договор, ако тоа не е во спротивност со закон.

(3) Овој договор непосредно се применува и доколку не е склучен колективен договор на ниво на работодавач или со склучениот колективен договор на ниво на работодавач не се опфатени сите права и услови утврдени со овој договор.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

КЛАСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНИ МЕСТА

Член 5

Во јавните установи за деца, работните места на работниците се групираат во групи и подгрупи согласно со Законот за вработените во јавниот сектор:

- даватели на јавни услуги;
- административни службеници и
- помошно-технички персонал.

ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

Член 6

(1) Работен однос може да заснова секое лице што ги исполнува условите утврдени со закон, овој договор, други колективни договори, акти на установата и општите прописи за работни односи.

(2) Работниот однос, работникот во јавната установа за деца, го заснова со склучување на договор за вработување односно со решение за вработување.

(3) Договорот за вработување се склучува, односно решението за вработување се носи на неопределено време, со полно, односно неполно работно време.

(4) По исклучок од ставот (3) на овој член, работодавачот може да склучи договор, односно да донесе решение за вработување на определено време, со полно односно неполно работно време.

(5) Работодавачот е должен да ги информира работниците, вработени на определено време, за слободните работни места, преку објава на видно место во установата, со цел да им даде можност да добијат вработување на неопределено време.

Даватели на јавни услуги во јавните установи за деца

Член 7

Работниците во јавните установи за деца кои вршат работи од јавен интерес како згрижувачко - воспитни работи, воспитно - образовни работи, педагошки и психолошки работи, работи на социјална заштита на децата, работи на превентивна здравствена заштита на децата, стручни работи за заштита на децата, стручни работи за одмор и рекреација на деца и други стручни работи за заштита на деца, имаат статус на вработени во јавниот сектор - даватели на јавни услуги.

Член 8

За пополнување на работно место - давател на јавни услуги во областа на заштита на децата, кандидатот треба да ги исполни општите и посебните услови согласно со Законот за заштита на децата.

Член 9

Одлука за пополнување на слободно работно место за вршење на работи од јавен интерес во јавните установи за деца, согласно со Законот за вработените во јавниот сектор, донесува директорот на установата, со која пополнувањето на слободното работно место во установата се врши преку:

- објавување на јавен оглас;
- објавување на интерен оглас (унапредување) и
- мобилност преку распоредување или преземање.

Вработување на даватели на јавни услуги по пат на објавување на јавен оглас

Член 10

(1) Во јавна установа за деца, потребата од давател на јавни услуги се обезбедува со објавување на јавен оглас кој не може да трае пократко од 5 работни дена и подолго од 15 работни дена.

(2) Постапката за вработување на даватели на јавни услуги по пат на објавување на јавен оглас се уредува со одредбите од Законот за заштита на децата.

Унапредување на даватели на јавни услуги по пат на објавување на интерен оглас

Член 11

(1) Унапредувањето во установата се врши преку објавување на интерен оглас, кое има за цел да им овозможи на давателите на јавни услуги кариерно напредување, при што во транспарентна, фер и конкурентна постапка на селекција, се избира најдобриот кандидат за работното место од редот на вработените во институцијата.

(2) Директорот формира комисија за селекција за унапредување, составена од 3 члена.

(3) Еден од членовите на комисијата од ставот (2) на овој член, задолжително е член на Синдикатот во установата.

Член 12

(1) Во случај кога пополнувањето на слободно работно место се врши по пат на објавување на интерен оглас (унапредување), од редот на вработените во установата, истиот се објавува на огласна табла на установата и на веб страната на установата.

(2) Рокот за пријавување на интерниот оглас не може да биде пократок од 5 работни дена и подолг од 10 работни дена.

Член 13

(1) Директорот може да донесе одлука за избор или неизбор на кандидат, по интерниот оглас, во рок од 3 работни дена по добивање на предлог на комисијата и во истата е должен да ги наведе причините за нејзиното донесување.

(2) Одлуката се доставува до кандидатите и се објавува на интернет страната на установата во рок од 3 работни дена по нејзиното донесувањето.

(3) Против одлуката од ставот (1) на овој член, недоволниот кандидат може да изјави жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од 8 дена, од денот на приемот на одлуката, односно од денот на нејзиното објавување на интернет страната или на огласната табла на установата.

Член 14

По конечноста на одлуката за избор на кандидат, директорот со кандидатот склучува нов договор за вработување.

Мобилност на даватели на јавни услуги преку распоредување или преземање

Член 15

(1) Мобилноста е хоризонтално движење на вработен од едно на друго работно место во рамките на истата група на работни места, утврдена со закон.

(2) Мобилноста се врши преку распоредување, односно преземање на вработениот на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое вработениот ги исполнува општите и посебните услови утврдени во актот на систематизација на работни места во установата во која се распоредува или се презема.

(3) Мобилноста се врши без објавување на интерен, односно јавен оглас.

Административни службеници

Член 16

(1) Вработените во јавните установи за деца кои вршат работи од административна природа имаат статус на административни службеници.

(2) Категориите, нивоата и звањата на административните службеници се утврдуваат согласно со Законот за административни службеници.

Член 17

Пополнувањето на работно место на административните службеници се врши согласно со Законот за административни службеници, преку спроведување на постапка за:

- вработување;
- унапредување и
- мобилност преку распоредување или преземање.

Помошни – технички персонал

Член 18

Вработените во јавните установи за деца, кои вршат помошни – технички работи, имаат статус на помошни – технички персонал.

Член 19

За прашањата кои се однесуваат на класификацијата, евидентацијата, вработувањето, унапредувањето и други прашања во врска со работниот однос на помошни – техничкиот персонал во јавните установи за деца, се применуваат одредбите од Законот за работните односи, Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за заштита на децата и овој договор.

Член 20

Пополнувањето на работно место на помошни – техничкиот персонал се врши преку спроведување на постапка за:

- вработување;

- унапредување и
- мобилност преку распоредување или преземање.

Вработување на помошнио – технички персонал

Член 21

(1) За пополнување на работно место преку вработување, установата е должна да објави јавен оглас согласно закон.

(2) Рокот за пријавување на јавниот оглас не смее да биде пократок од 5 работни дена.

(3) Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на рокот од ставот (2) на овој член.

Унапредување на помошнио – технички персонал

Член 22

(1) Унапредувањето во установата се врши преку објавување на интересен оглас, кое има за цел да овозможи кариерно напредување на помошнио – техничките лица, при што се избира најдобриот кандидат за работното место од редот на вработените во установата.

(2) Интерниот оглас се објавува на огласната табла на установата и на веб страната на установата, во рок кој не може да биде пократок од 5 работни дена и по-долг од 10 работни дена.

Член 23

Избор од пријавените кандидати во постапките за јавен и интересен оглас за пополнување на работно место, врши директорот, најдоцна во рок од 8 работни дена од денот на завршувањето на огласот.

Член 24

(1) Одлука за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати, во рок од 3дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.

(2) Директорот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

Член 25

(1) Кандидатот кој не е избран, има право на приговор до Управниот одбор на установата, во рок од 8 работни дена од приемот на одлуката.

(2) По приговорот на кандидатот, Управниот одбор на установата донесува одлука во рок од 15 дена од денот на поднесување на приговорот.

(3) Доколку Управниот одбор не донесе одлука во предвидениот рок од ставот (2) на овој член, работникот го задржува правото во наредните 15 дена да ја оспори одлуката пред надлежен суд.

(4) Директорот е должен да ја изврши одлуката на Управниот одбор по приговорот.

Мобилност на помошнио – технички персонал преку распоредување или преземање

Член 26

Постапката за мобилност се спроведува во транспарентна и фер постапка на распоредување, односно преземање на работник на работно место во исто ниво, во истата или друга установа, согласно со Закон за вработените во јавниот сектор.

Склучување на договор односно решение за вработување

Член 27

(1) Вработените во јавните установи за деца засноваат работен однос со склучување на договор односно решение за вработување, во писмена форма, по конечноста на одлуката за избор.

(2) Примерок од договорот односно решението за вработување, работодавачот му врачува на работникот на денот на потпишувањето.

Член 28

(1) Работникот стапува на работа на денот утврден во договорот односно решението за вработување.

(2) По исклучок од ставот (1) на овој член, работникот, поради оправдани причини, не мора да стапи на работа на денот утврден во договорот односно решението за вработување.

Член 29

(1) Оправдани причини за нестапување на работникот на работа на денот определен во договорот односно решението за вработување се:

- болест на работникот;
- смртен случај на член на семејство;
- елементарна непогода (пожар, поплава и сл.) и
- други случаи од објективна природа, утврдени во договорот за вработување односно решението за вработување.

(2) За причините од ставот (1) на овој член, работникот е должен писмено или електронски да го извести директорот во рок од 2 работни дена од времето кога требало да се јави на работа.

Член 30

Содржината на договорот односно решението за вработување се регулира со одредбите од Законот за работните односи.

ПРИПРАВНИЦИ

Член 31

(1) Лицата кои за прв пат се вработуваат во јавна установа за деца и јавно детско одморалиште, како даватели на јавни услуги, задолжително работат како приправници.

(2) Приправникот се оспособува за самостојна стручна работа, преку совладување на соодветна програма за стручен испит со помош на ментор, кој може да биде од редот на давателите на јавни услуги, кој врши работа за која се оспособува приправникот и е со звание ментор согласно со Законот за заштита на децата.

(3) Доколку во установата нема лице со звание ментор, приправникот може да се оспособува за работа од страна на раководителот на објект или директорот на установата, на начин и постапка согласно одредбите од Законот за заштита на децата.

Член 32

(1) Должината на приправничкиот стаж изнесува 1 година.

(2) На приправникот, приправничкиот стаж му се продолжува во случај на оправдано отсуство од работа кое трае повеќе од 20 дена, освен во случај за време на годишен одмор.

Член 33

За времетраење на приправничкиот стаж, работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со закон.

Член 34

(1) Приправникот, по истекот на приправничкиот стаж, полага стручен испит пред комисија, составена од три члена и нивни заменици, од кои два од редот на даватели на јавни услуги кои се со најмалку ист степен на

образование со приправникот и еден член од организационата единица за управување со човечки ресурси, а доколку нема организациона единица, лицето кое ги врши работите за управување со човечки ресурси, формирана од директорот на јавната установа за деца.

(2) Еден од членовите на комисијата од ставот (1) на овој член, задолжително е член на Синдикатот во установата.

Член 35

На приправникот, кој го положил стручниот испит, му се издава уверение за положен стручен испит, најдоцна во рок од 15 дена од денот на полагањето на стручниот испит и со него работодавачот склучува договор за вработување за работното место за кошт приправникот аплицирал и стажирал.

Член 36

(1) Доколку приправникот не го положи приправничкиот испит, има право повторно да го полага, во рок кој не може да биде пократок од 15 дена, а ни по-долг од 3 месеци.

(2) На приправникот кој не го положил стручниот испит и во вториот обид, му престанува работниот однос.

Член 37

Приправникот кој не го положил приправничкиот испит, има право на приговор до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работеен однос во втор степен.

РАСПОРЕДУВАЊЕ НА РАБОТНИК

Член 38

(1) Работникот работи на работното место за кое склучил договор односно решение за вработување.

(2) За времетраењето на работниот однос, работникот на негово барање или по потреба на установата, може да биде распореден на друго работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација.

(3) Распоредувањето се врши со писмена согласност на работникот, за што раководното лице на установата носи решение за негово распоредување во установата.

(4) Доколку решението за распоредување е донесено без писмена согласност на работникот, истото е иништовно.

(5) При распоредување на работното место, работникот има право на плата која ја примал на неговото работеен место, односно платата која за него е пополовна.

Услови за распоредување на работник

Член 39

Работникот може да биде распореден на друго работеен место само ако се исполнети следните услови:

- работното место на кое се распоредува е во установа во местото на живеалиште на работникот;

- работното место на кое се распоредува е слободно или упразнено и ако условите за работа се соодветни на претходното работеен место;

- работното место на кое се распоредува е идентично по вид во рамки на исто ниво согласно Класификацијата на работеените места;

- работникот во целост ги исполнува условите пропишани во актот за систематизација на работеените места утврдени за работееното место на кое се врши распоредување (вид на образование, потребно работеен искуство и слично) и

- на работееното место на кое работникот се распоредува се вршат исти или сродни работи со работите што се вршат на работееното место од кое работникот се распоредува.

Распоредување по барање на работник

Член 40

(1) Работникот може да биде распореден на друго работеен место и на негово барање од оправдани причини.

(2) Распоредување на барање на работникот од други оправдани причини, може да се изврши само ако се исполнети условите од членот 39 од овој договор и ако работникот писмено ги аргументира и ги образложи причините за барањето.

Распоредување по потреба на работодавачот

Член 41

(1) Распоредување на работникот по потреба на работодавачот се врши во случаите:

- кога работееното место се укинува, обемот на работе е намален или зголемен;

- ако се врши реорганизација или усовршување на постојната работа;

- за подобро користење на капацитетите и работеените способности на работникот;

- за преквалификација на работникот;

- за привремена отсуност на работник и

- ако се оцени дека работникот на друго работеен место ќе остварува подобри резултати.

(2) Работодавачот треба да го извести работникот за распоредувањето, најмалку 7 работени дена пред распоредувањето освен за алинеја 5 од ставот (1) на овој член.

Член 42

(1) По исклучок од член 38 став (3) од овој договор, поради итни и неодложни работи, работодавачот може да го упати работникот на работа на друго работеен место, во друг објект, без негова согласност, согласно неговиот степен на стручна подготвка, односно квалификација, најмногу до 30 дена.

(2) Работодавачот е должен со писмен налог да го упати работникот за распоредувањето од ставот (1) на овој член.

Распоредување во други случаи

Член 43

(1) Работникот може да биде распореден на друго работеен место, кога со одлука на надлежна здравствена комисија, согласно со прописите за пензиско и инвалидско осигурување е утврдено дека работникот е неспособен за вршење на работе и задачите на работееното место каде што работи, заради нарушувања психофизичка или општа здравствена способност која настапила како последица од повреда при работе или професионална болест.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, ги задржува сите права од работеен однос од работееното место од кое се распоредува, доколку истите се пополовни за него согласно одредбите од Законот за работеените односи и овој договор.

Причини поради кои работникот не може да биде распореден на друго работеен место

Член 44

Работникот не може да биде распореден на друго работеен место за време на отсуство од работе поради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство,

како и за време на другите случаи на платено и неплатено отсуство од работа согласно со закон и овој договор.

Член 45

(1) Работник со намалена работна способност која настанала во текот на работата во установата и по овој основ е распореден на друго работно место, не може да прима плата помала од платата која ја примиал пред распоредувањето.

(2) Намалената работна способност може да настапи поради болест односно повреда надвор од работа, повреда на работа и професионална болест.

III. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНА ПОЛОЖБА

РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 46

(1) Работното време на работникот изнесува 40 часа во работната недела (полно работно време).

(2) Работното време по правило е распоредено во пет работни дена, од понеделник до петок.

(3) Работодавачот заради природата на работата, за воспитувачот и негователот, го организира работното време комбинирано, односно работно време поминато со деца и останатото работно време за други програмски активности во други просторни средини, во или надвор од установата.

(4) Воспитувачите треба на воспитните работи во групите да поминат 30 часа неделно, а другите активности да ги вршат во рамките на распоредот до полното работно време односно 40 часа во една работна недела.

(5) Други работни задачи на воспитувачите се: планирање, реализација и евалуација на работата, подготвка на просторот и стимуланси, соработка и советодавна работа со родителите и други работи за професионален развој, што во зависност од активноста може да се реализираат во други просторни средини, во или надвор од установата.

(6) Негователите треба да поминуваат со групите 35 часа неделно, а другите активности да ги вршат во рамките на распоредот до полното работно време односно 40 часа во една работна недела.

(7) Останатите работни задачи на негователите опфаќаат подготвка на просторот и стимуланси, како и други работи за професионален развој, што во зависност од активноста може да се реализираат во други просторни средини, во или надвор од установата.

НОРМАТИВИ НА ДЕЦА ВО ГРУПИ

Член 47

(1) Детските градинки и детските одморалишта, во зависност од возраста на децата и должноста на престојот, својата работа ја организираат во групи, согласно нормативи и стандарди пропишани во Законот за заштита на децата, како и во Правилникот за стандарди и нормативи за вршење на дејноста во установите за деца.

(2) Доколку основачот на установата го зголеми бројот на деца над предвидениот број на деца во јавната детска градинка согласно со Законот за заштита на децата, работникот - член на Синдикатот, има право на додаток на плата за работа во група со зголемен број на деца.

(3) Додатокот на плата од ставот (2) на овој член се исплаќа од самофинансирачка сметка на работодавачот или од средствата на основачот, врз основа на одлука на Управен одбор односно Советот на општината.

(4) Работодавачот односно општината донесува акт за начинот, критериумите, висината и постапката за исплатата на финансиските средства од ставот (3) на овој член.

(5) Ако во јавна детска градинка има пријавено поголем број на деца отколку што има слободни места, за приемот решава комисија за прием на деца, при што се дава приоритет на дете со попреченост за кое има доставено наод и мислење од Службата за функционална проценка согласно Законот за социјалната заштита, со препорака за прием.

(6) Еден од членовите во комисијата за прием на деца од ставот (5) на овој член, задолжително е член на Синдикатот во установата.

(7) Во групите може да се вклучи едно дете со попреченост, во кој случај бројот на децата во групите се намалува за 2 деца.

Член 48

Бројот на стручни работници и стручни соработници се определува според развиеноста на детските градинки согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 49

Бројот на административни службеници се определува според развиеноста на детските градинки согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 50

Минималниот број на работници кои ги вршат готварските и технички работи се определува според бројот на децата во детската градинка согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 51

Бројот на работници за одржување на хигиена во детската градинка и тоа во просториите за престој на децата, санитарниот и останатиот простор (логии, гардеробер, тераса и канцеларии) се определува според површината согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

Член 52

Бројот на работници во детска градинка (домаќин, магационер, возач, набавувач, хаусмајстор и ракувач на парни котли) се определува според капацитетот согласно со Правилникот за стандардите и нормативите за вршење на дејноста на установите за деца.

ПАУЗИ, ОДМОРИ И ОТСУСТВА

Член 53

Работникот има право на одмор во текот на дневната работа, како и право на дневец, неделен и годишен одмор во согласност со закон, овој договор, акт на ниво на работодавач и други прописи од областа на работните односи.

Член 54

(1) Работникот – член на Синдикатот, во случај на лична неодложна потреба, има право да отсуствува од работа, најмногу до 4 часа во еден месец, за што е должен писмено или електронски да го извести работодавачот.

(2) Давателот на јавни услуги – член на Синдикатот, правото од ставот (1) на овој член, може да го искористи по завршување на работното време поминато со деца, освен во исклучителни околности, во договор

со раководителот на установата, за што треба да приложи соодветна документација или лична изјава за оправданоста на отсуството.

(3) Административните службеници и помошно - техничките лица, членови на Синдикатот, правото од ставот (1) на овој член, може да го искористат во рамките на работното време, најдоцна 2 часа пред крајот на работното време, освен во исклучителни околности, во договор со раководителот на установата, за што треба да приложи соодветна документација или лична изјава за оправданоста на отсуството.

Пауза за време на работното време

Член 55

(1) За време на дневното работно време, работникот кој работи 6 часа и подолго од 6 часа, има право на пауза во траење од 30 минути.

(2) Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

(3) Паузата ја утврдува работодавачот и тоа по 2 часа работа, а најдоцна 3 часа пред крајот на работното време, согласно распоредот за користење на паузата по работни места од страна на работодавачот.

(4) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Годишен одмор

Член 56

(1) Работникот има право на годишен одмор во една календарска година во траење од најмалку 20 работни дена.

(2) Траењето, начинот на користење и критериумите за времетраење на годишиниот одмор, се утврдуваат согласно со закон, овој договор, акт на ниво на работодавач и други прописи од областа на работните односи.

Член 57

(1) Дополнителните денови за должината на годишиниот одмор од член 56 став (1) од овој договор се определуваат според следните критериуми:

- време поминато во работен однос;
- сложеност на работите на работното место;
- услови за работа;
- социјални и здравствени околности и
- возраст.

(2) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

Член 58

На работникот по основ на време поминато во работен однос (работен стаж), годишиниот одмор се зголемува за:

- 1-10 години - 1 работен ден;
- 11-20 години - 2 работни дена;
- 21-30 години - 3 работни дена;
- над 30 години - 4 работни дена.

Член 59

На работникот по основ на сложеност на работите на работното место, годишиниот одмор се зголемува за:

- работи од I - III степен на сложеност - 1 работен ден;
- работи од IV - V степен на сложеност - 2 работни дена;
- работи од VI, VII1 и VII2 степен на сложеност - 3 работни дена.

Член 60

(1) На работникот по основ на други социјални и здравствени околности, годишиниот одмор му се зголемува за:

- работник со попреченост - 3 работни дена;
- работник кој негува и чува дете со попреченост - 3 работни дена и
- самохран родител или старател со дете до 15 години - 3 работни дена.

(2) Дополнителните денови од ставот (1) на овој член меѓусебно не се исклучуваат.

Член 61

На работникот по основ на возраст, годишиниот одмор му се зголемува за:

- работник - жена над 57 години возраст - 3 работни дена и
- работник - маж над 59 години возраст - 3 работни дена.

Член 62

Во деновите на годишен одмор не се вклучуваат:

- саботите и неделите;
- празниците и неработните денови утврдени со закон;
- отсуството од работа поради боледување, како и периодот на привремена неспособност за работа утврдена од овластен лекар;
- слободните денови и
- други случаи на оправдано отсуство од работа во согласност со закон.

Член 63

(1) Работникот на кој му престанува работниот однос поради остварување на право на старосна пензија, има право на користење на годишиниот одмор пред престанокот на работниот однос.

(2) За остварување на правото од ставот (1) на овој член, работникот треба да поднесе писмено барање до работодавачот.

Член 64

(1) Планот за користење на годишиниот одмор работодавачот го истакнува на огласна табла на установата, со писмено или електронско известување, најмалку 30 дена пред користење на годишиниот одмор на работниците.

(2) Секој работник во рок од 15 дена од известувањето, за планот од ставот (1) на овој член, може да побара промена на распоредот за користење на годишиниот одмор.

(3) Барањето од ставот (2) на овој член се одобрува од страна на работодавачот доколку нема пречки за функционирање на дејноста.

(4) Работникот има право да користи годишен одмор и во случај кога не е донесен план за користење на годишен одмор.

Член 65

(1) За користење на боледување и други оправдани отсуства за време на годишиниот одмор, работникот го известува работодавачот, писмено или електронски, во рок од 48 часа.

(2) Работникот кој го прекинал годишиниот одмор, поради причините од ставот (1) на овој член, има право да го продолжи годишиниот одмор по истекот на причините.

Член 66

(1) Работникот има право да користи 3 дена од годишиниот одмор, по сопствено барање, на ден кој сам ќе го определи, за што е должен, најдоцна 2 дена пред користење, писмено да го извести работодавачот односно непосредно претпоставениот.

(2) Работодавачот е должен да го уважи барањето на работникот, освен во случаи кога ќе оцени дека отсуството на работникот сериозно ќе го загрози работниот процес.

Член 67

(1) Работникот не може да се откаже од правото на годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати.

(2) Ништовна е било каква спогодба или изјава со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

Член 68

(1) Работникот – член на Синдикатот, има право на отсуство од работа, со надоместок на плата, најмногу до 10 работни дена, вкупно по сите основи, во текот на календарската година, во следниве случаи:

- за склучување на брак - 5 дена;
- за склучување на брак на деца – 3 дена;
- за раѓање или посвојување на дете, за родителот кој не користи родителско отсуство - 7 дена;
- за смрт на сопружник или дете – 7 дена;
- за смрт на родител, брат, сестра – 5 дена;
- за смрт на родител на сопружник – 3 дена;
- за смрт на дедо или баба – 2 дена;
- за полагање испити за дошколување и оспособување, за потребите на работодавачот или за сопствени потреби – 5 дена;
- за селидба на семејството од едно во друго место - 3 дена;
- за селидба на семејството во исто место - 2 дена;
- за елементарни непогоди во случај на поголема материјална штета во домот на живеење – 5 дена;
- за прв училишен ден на прваче - 1 ден;
- упис на ученик на работникот во средно училиште надвор од местото на живеење – 1 ден;
- за развод на брак – 2 дена и
- доброволно дарување на крв – 2 дена.

(2) Работникот – член на Синдикатот, кој е доброволен дарител на крв, има право на 2 последователни слободни работни дена за секое дарување крв. Слободните денови се користат по денот на дарувањето крв. Денот на дарување на крв не влегува во деновите на отсуство.

(3) Во наведените случаи од ставот (1) на овој член, отсуството од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траењето на основот. Ова право на работникот не може да му се ускрати од страна на работодавачот или од него овластено лице.

(4) Одлука за платено отсуство од ставот (1) на овој член носи работодавачот или од него овластено лице, врз основа на претходно писмено или електронско барање, од страна на работникот.

Неплатено отсуство

Член 69

(1) Работникот може да користи отсуство од работа без надоместок на плата, најмногу до 3 месеци во календарската година, во следниве случаи:

- за потребите предвидени во член 68 на овој договор, по барање на работникот – член на Синдикатот, откако го искористил платеното отсуство од работа на кое имал право;
- за нега на член на семејство;
- за изградба, дограмба или поправка на куќа или стан;
- за лекување, во земјата или странство;
- за учество на културни и спортски активности, што не се дел од синдикални активности и не се за потребите на работодавачот;

- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности и не се за потребите на работодавачот;

- за стручно усовршување по лично барање на работникот и

- за итни и неодложни работи.

(2) Барањето за неплатено отсуство од ставот (1) на овој член, работникот го поднесува најмалку 15 дена пред времето што се бара за користење, освен во исклучителни случаи кога околностите налагаат пократок рок.

(3) Работникот е должен да достави писмен документ со кој го докажува отсуството во случаите од ставот (1) на овој член.

(4) Врз основа на поднесено барање за користење на неплатено отсуство работодавачот или од него овластено лице донесува решение.

(5) Против решението од ставот (4) на овој член, работникот има право на приговор до Управниот одбор во рок од 8 дена од приемот.

(6) За време на неплатеното отсуство, на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

(7) Работникот е должен по завршување на неплатеното отсуство да се врати на работа и на работно место на кое бил распореден пред да замине на неплатеното отсуство.

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

ОСНОВНИ ОДРЕДБИ

Општи обврски на работодавачот

Член 70

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди безбедна и здрава работна средина, во согласност со пропишаните мерки и нормативи за безбедност и здравје при работа, утврдени со закон и овој договор.

Член 71

(1) Работодавачот е должен да ги утврди и обезбеди мерките и средствата за безбедност и здравје при работа на работниците, согласно со закон, овој договор или други прописи.

(2) Работодавачот, во рамките на своите надлежности, задолжително презема мерки неопходни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука, практикување соодветна организација на работа, пропишување на потребните средства и обезбедување нивна достапност за вработените, уредување на начинот, видовите, мерките и нормативите за безбедност и здравје при работа.

(3) За мерките и средствата од ставот (1) на овој член, задолжително е информиран претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа и/или синдикалниот претставник.

Член 72

Мерките за безбедност и здравје при работа работодавачот ги обезбедува преку:

- изготвување на Процена на ризик за секое работно место, имајќи ги предвид сите ризици односно опасности и штетности по здравјето на вработените;

- назначување на стручно лице за безбедност и здравје при работа;

- обука на вработените за безбедност и здравје при работа следбено на Процената на ризик;

- здравствени (периодични) прегледи кои ќе се вршат согласно актот за Процена на ризик;

- донесување на мерки за заштита и спасување од природни непогоди и други несреќи (пожар, поплава, земјотрес и слично) со План за евакуација;
- редовно следење на здравствената состојба на вработените;
- водење на евиденција за безбедност и здравје при работа (обука, здравствени прегледи, повреди, смртни случаи и сл.);
- посебна обука на стручните лица за безбедност и здравје при работа и претставниците за безбедност и здравје при работа;
- обука на вработените за противпожарна заштита – ППЗ и прва помош – ПП (врз основа на бројот на вработени во секоја работна единица, објект);
- обезбедување на опрема за лична заштита и едукација за нејзина употреба;
- задолжително упатување на лекарски преглед пред Комисијата за оцена на работната способност во Фондот за пензиското и инвалидското осигурување на Македонија, на вработени кои поради привремена неспособност за работа подолго од 60 дена непрекинато или подолго од 120 дена со прекин, отсуствувајќи од работа и
- други мерки утврдени со Законот за безбедност и здравје при работа, овој договор, актот за процена на ризик за секое работно место и други прописи.

Член 73

(1) Работодавачот е должен да изготви Процената на ризик на секое работно место, која е основа за изготвување на Изјава за безбедност на работните места.

(2) Утврдувањето на безбедноста и здравјето при работа е континуиран процес, а ажурирањето на Процената на ризик на работните места и Изјавата за безбедност се спроведуваат на јасно утврдени периоди, наведени во Процената на ризик, како и следбено на минималните препораки предвидени со Законот за безбедност и здравје при работа.

Член 74

(1) Работодавачот е должен, следбено на Процената на ризик на работните места, како и на Изјавата за безбедност, да направи континуирано подобрување на условите за работа.

(2) Преостанатиот ризик на работните места, потребно е континуирано да биде следен и вработените да бидат запознаени со истиот.

(3) Со актот од ставот (1) на овој член, работодавачот ги уредува и начинот, видовите, мерките и нормативите за безбедност и здравје при работа.

Член 75

Работодавачот е должен да донесе одлука за спроведување на Процената на ризик на работните места и Изјавата за безбедност, во рок од 3 месеци по потпишување на овој договор.

Член 76

Работодавачот треба трајно да ја чува документацијата за изработка на Изјавата за безбедност.

Член 77

Работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за вработените во период кој мора да биде во согласност со Процената на ризик.

Член 78

(1) Здравствените прегледи треба да се согласно со стандардниот минимум, кој е задолжителен за сите систематски и периодични прегледи.

(2) Во зависност од Процената на ризикот на работното место и карактеристиките на дефинираните професионални штетности и опасности, покрај стандардниот минимум се вршат и дополнителни прегледи.

Член 79

(1) Работодавачот, следбено на Процената на ризик на работните места и Концептот за Изјава за безбедност за работно место е должен да им обезбеди на вработените користење на соодветни сертифицирани средства и опрема за лична заштита при работа.

(2) Работната облека не е лична заштитна опрема.

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 80

Работниците во установата имаат право и обврска на безбедност и здравје при работа согласно овој договор, Законот за безбедност и здравје при работа, како и други акти од областа за безбедност и здравје при работа.

Член 81

Право и обврска на секој работник во установата е да се грижи за сопствената и безбедноста и здравјето на другите работници, како и да биде запознаен и обучен во врска со примената на мерките за безбедност и здравје при работа.

Член 82

Работникот има право да одбие извршување на работа ако не му се обезбедени услови за работа согласно со закон, овој договор, колективен договор на ниво на работодавач и доколку:

- претходно не е информиран за сите можни утврдени опасности и штетни влијанија;
- работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед и
- не се спроведени безбедносните мерки.

Член 83

(1) Работникот има право да одбие да работи доколку штетностите, наведени во тековната Процена на ризик за конкретното работно место, не се отстранети или му се заканува директна или индиректна опасност по личната или на соработниците безбедност и здравје при работа.

(2) Тековната Процена на ризик мора да кореспондира со периодот на проверка на здравјето на работниците.

Член 84

(1) Работникот, за својата одлука да одбие да работи, го известува претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа и/или синдикалниот претставник кој веднаш презема активности за информирање на работодавачот за отстранување на претстојните ризици на работното место, притоа консултирајќи го назначеното стручно лице за безбедност кај работодавачот.

(2) Доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или одбие да ги намали присутните ризици на работното место, претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа и/или синдикалниот претставник има право и обврска да го контактира надлежниот Државен Инспекторат за Труд и да побара посредување.

V. МОБИНГ

ЗАБРАНА ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Член 85

(1) Забранет е секаков вид на вознемирање на работно место, како и злоупотреба на правото на заштита при вознемирање на работно место.

(2) Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и заштита на работникот од вознемирање на работно место согласно Законот за заштита од вознемирање на работно место.

VI. РАБОТНИ МЕСТА

Член 86

(1) Во јавните установи за деца работните места на давателите на услуги се уредени согласно Законот за заштита на децата.

(2) Во јавните установи за деца работните места на административните службеници се уредени согласно Законот за административни службеници.

Член 87

Вработените во јавните установи за деца, кои вршат помошно-технички работи, имаат статус на помошно-технички лица од групата IV и за нив се утврдуваат следниве подгрупи и категории:

- подгрупа 1 категорија А – хаус-мајстор, хигиеничар, градинар, ложач на парен котел, домаќин-економ и други помошно-технички лица за одржување на објектите и на опремата;

- подгрупа 2 категорија А – чувар и други помошно-технички лица за обезбедување на објектите и на опремата;

- подгрупа 3 категорија А – возач и други помошно-технички лица за превоз на лица, храна и на опрема;

- подгрупа 4 категорија А – готвач и други помошно-технички лица во кујна;

- подгрупа 5 категорија А – општ работник, шивачка, перачка, пеглачка и други помошно-технички лица.

VII. ПЛАТА

Член 88

(1) Работникот има право на плата, согласно со закон, овој договор и договор односно решение за вработување.

(2) Платата се пресметува најмалку еднаш месечно.

(3) Платата на работникот за претходниот месец се исплатува во паричен износ, најдоцна до 15-ти во тековниот месец.

(4) Платата на давателите на услугите се уредува со Законот за заштита на децата и со колективен договор.

(5) Платата на административните службеници се уредува со Законот за административните службеници.

(6) Платата на помошно-техничките лице се уредува со овој договор.

Член 89

Платата на давателите на услуги за сите званија, за месец септември 2022 година, се зголемува за 15% од основната компонента на платата, од платата исплатена за месец август 2022 година.

Член 90

Платата на помошно-техничките лица, вработени во јавните установи за деца, се уредува на следниот начин:

РАБОТНО МЕСТО	БОДОВИ
Хигиеничар	0
Чувар-градинар	
Перачка-пеглачка	2
Садомијач-сервира	
Помошник во кујна	
Шивач	3
Ракувач на парни котли	
Ложач на парни котли	4
Помошник готвач	6
Набавувач-возач	
Хаус-мајстор	8
Магационер-домаќин	
Готвач	16

Член 91

(1) Платата на помошно-техничките лица се состои од следниве компоненти:

- основна компонента и
- исклучителна компонента.

(2) Основна компонента на плата ја сочинуваат:

- минимална плата;
- дел на плата за работно место и
- дел на плата за работен стаж.

(3) Исклучителна компонента ја сочинуваат:

- додаток на плата за ноќна работа, работа во смени и прекувремена работа.

ДОДАТОЦИ НА ПЛАТА

Член 92

(1) Работникот има право на додаток на плата за:

- ноќна работа;
- работа во смени;
- работа во недела;
- работа за време на празници утврдени со закон;
- работа подолго од полното работно време.

(2) Додатокот на плата за ноќна работа по час се вреднува во износ од 35% од износот на основната плата по час.

(3) Додатокот на плата за работа во смени по час се вреднува во износ од 5% од износот на основната плата пресметана по час.

(4) Додатокот на плата за работа во недела е утврден во Законот за работните односи.

(5) Додатокот на плата за празници утврдени со закон се вреднува во износ од 50% од износот на основната плата по час.

(6) Додатокот на плата за работа подолго од полното работно време се вреднува во износ од 35% од износот на основната плата по час.

(7) Додатокот на плата од ставовите (5) и (6) на овој член, по барање на работникот, може да се замени со онолку слободни часови односно денови колку што бил ангажиран за работа надвор од редовното работно време. Слободните часови, односно денови од тековниот месец, работникот ги користи до крајот на наредниот месец, по месецот во кој бил ангажиран.

(8) Додатоците на плата од ставот (1) на овој член не се исклучуваат меѓусебно.

НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

Член 93

Работникот има право на надоместок на следните трошоци поврзани со работата за:

- патни, дневни и други трошоци за службено патување во земјата и во странство, врз основа на налог за службено патување;

- работа на терен;
- користење на сопствено возило за потреби на работодавачот;
- смрт на работникот или смрт на член од потесното семејство на работникот (брачниот другар и децата родени во брак или надвор од брак, посноните, посвоените деца и децата земени на издржување);
- непрекинато боледување подолго од 6 месеци;
- регрес за годишен одмор;
- отпремнина при одење во пензија;
- вршење на дополнителни работи и работни задачи надвор од систематизираното работно место;
- јубилејни награди;
- вонредно ангажирање и придонес во предучилишното воспитание и образование
- други надоместоци во согласност со закон и колективен договор.

Надоместок на трошоци за патни, дневни и други трошоци за службено патување во земјата и во странство, врз основа на налог за службено патување

Член 94

(1) Кога работникот се упатува на службено патување, по налог на работодавачот, заради вршење на определени службени работи надвор од местото на вршење на работите и задачите, во земјата и во странство, му припаѓа надоместок на трошоци за превоз, сместување и дневница.

(2) Дневницата за службено патување се пресметува од часот на тргнување на работникот на службеното патување до часот на враќање со превозно средство и тоа:

- целосна дневница, ако патувањето трае повеќе од 12 часа и
- 50% од износот на дневницата за службено патување кое траело од 8 до 12 часа.

(3) Доколку работникот во ист ден, дел од работното време го помине на работното место, а дел е на службен пат, но помалку од 8 часа, часовите поминати на службен пат над полното работно време му се сметаат за прекувремена работа.

Надоместок на трошоци за користење на сопствено возило за потребите на работодавачот

Член 95

Работникот има право на надоместок на трошоци за користење на сопствено возило, за потребите и по налог на работодавачот, во висина од 30% од цената на 1 литар гориво по поминат километар, со патен налог одобрен од страна на одговорното лице.

Надоместок за смрт на работникот или смрт на член од потесното семејство на работникот

Член 96

Во случај на смрт на работникот или смрт на член на неговото потесно семејство, му се исплатува парична помош согласно Законот за извршување на буџетот на Република Северна Македонија.

Надоместок на трошоци за непрекинато боледување подолго од 6 месеци

Член 97

Во случај на непрекинато боледување подолго од шест месеци на работникот му се исплатува еднократна парична помош согласно Законот за извршување на буџетот на Република Северна Македонија.

Надоместок за регрес за годишен одмор

Член 98

(1) Работникот – член на Синдикатот, има право на надоместок за регрес за годишен одмор.

(2) Висината на регресот за годишен одмор изнесува минимум 30% од просечната исплатена нето плата по работник во Република Северна Македонија, исплатена во претходната година, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

(3) Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината.

(4) Износот се утврдува според основицата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата, доколку се обезбедени средства за таа намена во буџетот на министерството.

Надоместок за вршење на дополнителни работи и работни задачи надвор од систематизираното работно место

Член 99

(1) Во текот на траењето на работниот однос, работникот може покрај работите и задачите од неговото работно место, да извршува и дополнителни работи и работни задачи, кои се надвор од систематизираното работно место, врз основа на писмен акт донесен од страна на работодавачот или од него овластено лице, се додека траат причините, за период не подолг од 30 дена во текот на една календарска година, во случај:

- кога треба да се замени привремено отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работа воопшто и
- во случај на елементарна непогода која се случила или која се заканува.

(2) По исклучок, доколку за тоа постои согласност од двете страни, работите од ставот (1) на овој член можат да се извршуваат и во подолг временски период.

(3) На работникот во ниту еден случај не може да му се наложи да врши други работи и работни задачи кои не влегуваат во описот на неговото работно место ако:

- работата може да ја изврши работник кој што е распореден на соодветното работно место;
- работата може да се заврши со прераспределба на работното време на лицата кои веќе ја работат работата и
- работата не е итна, до враќање на отсътниот работник.

(4) Работникот – член на Синдикатот, во случаите од ставот (1) на овој член има право на надоместок на плата во висина од 15% од износот на неговата основна плата.

(5) Надоместокот се исплаќа од самофинансирачката сметка на работодавачот.

Јубилејни награди

Член 100

(1) Работникот – член на Синдикатот, има право на јубилејна награда за непрекината работа кај ист работодавач и тоа за:

- 10 години работа во висина од 1 просечна месечна плата
- 20 години работа во висина од 2 просечни месечни плати
- 30 години работа во висина од 3 просечни месечни плати
- 40 години работа во висина од 4 просечни месечни плати

(2) Износот на надоместокот за јубилејната награда се исплаќа од средствата на основачот односно самофинансирачка сметка на работодавачот, во висина на исплатена просечната месечна плата во Република Северна Македонија, исплатена во претходната година, објавена од Државниот завод за статистика на Република Северна Македонија.

Надоместок за вонредно ангажирање и придонес во предучилишно воспитание и образование

Член 101

(1) На работникот – член на Синдикатот, може да му се исплати надоместок за вонредно ангажирање и придонес во предучилишно воспитание и образование, преку иновативни и креативни активности во дејноста.

(2) Надоместокот од ставот (1) на овој член се исплаќа од самофинансирачка сметка на работодавачот.

(3) За висината, критериумите и начинот на исплатата на надоместокот од ставот (1) на овој член, се изготвува интерен акт на ниво на работодавач.

ДРУГИ НАДОМЕСТОЦИ

Надоместок за време на привремена неспособност за работа

Член 102

(1) Ако кај работникот настапи привремена неспособност за работа поради болест и повреда, има право на надоместок на плата во висина утврдена со закон и овој договор.

(2) Надоместокот на плата за првите 30 дена спреченост за работа го утврдува и исплатува работодавачот од своите средства, а над 30 дена Фондот за здравствено осигурување.

(3) За првите 30 дена спреченост за работа, работникот – член на Синдикатот, има право на надомест на плата во висина од:

- 70% за период до 7 работни дена;
- 80% за период до 15 работни дена;
- 90% за период до 21 работен ден и
- 100% за период до 30 дена.

(4) Во случаи на спреченост за работа поради професионални болести утврдени во Правилникот за листата на професионалните болести, повреди на работа, давање на крв и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основичката на надоместокот на плата.

(5) Работникот кој отсуствува од работа поради болест предизвикана од епидемија, како и поради постоење на важечки мерки за заштита и спречување на ширење на зараза, има право на надомест на плата во висина од 100% од основната компонента на неговата плата.

Надоместок на плата во случаите на отсутност од работа

Член 103

Работодавачот е должен на работникот да му исплати надоместок на плата, во случаи на отсутност од работа поради користење на годишен одмор, платен вонреден одмор, со закон определени празници и од работа слободни денови, специјализирана обука за стручно усвршување или дообразување за потребите на работодавачот, за време на извршување на синдикални активности, како и во случаи кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот, а во висина на платата што би ја притал во тековниот месец кога би бил на работа.

VIII. СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И ОБРАЗОВАНИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 104

(1) Работникот има право и должност на образование, дошколување, стручно оспособување и усвршување во зависност од процесот на работа.

(2) Во согласност со потребите на установата, работодавачот има право да го уплати работникот на образование, дошколување, оспособување или усвршување, а работникот има право и сам да се пријави.

(3) Доколку образоването, дошколувањето, стручното оспособување и усвршување е организирано од страна на работодавачот, за време на работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што работникот ги има истите права како да бил на работа.

Член 105

За давателите на јавни услуги, за прашањата поврзани со образоването, дошколувањето, стручното оспособување и усвршување се применуваат одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за заштита на децата, општите прописи за работни односи и овој договор.

Член 106

За административните службеници, за прашањата поврзани со образоването, дошколувањето, стручното оспособување и усвршување се применуваат одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, општите прописи за работни односи и овој договор.

Член 107

За помошно – техничкиот персонал, за прашањата поврзани со образоването, дошколувањето, стручното оспособување и усвршувањето се применуваат одредбите од Законот за вработените во јавниот сектор, општите прописи за работни односи и овој договор.

IX. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 108

(1) Работодавачот задолжително обезбедува редовно и навремено информирање на работниците, согласно со Законот за работните односи, Општиот колективен договор за јавниот сектор и овој договор, и тоа за:

- годишна програма за работа и годишни финансиски извештаи;

- значајни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;

- нацрти, односно предлози на акти со кои се уредуваат одредени прашања од областа на работните односи во детската градинка и детското одморалиште;

- организациски промени;

- спроведување на мерките и прописите за заштита на работата и работната средина;

- платите, придонесите и додаточите на плата, како и другите примама на работникот и

- годишни извештаи за користење на средствата од донацији, спонзорства и од средствата добиени од сопствени приходи.

(2) Информирањето на работниците се врши писмено, електронски или преку огласна табла.

X. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ДЕЛУВАЊЕ НА СИНДИКАТОТ

Член 109

(1) Работодавачот е должен да создаде услови за работа на Синдикатот односно синдикалната организација, во врска со заштитата на правата од работен однос на работниците и вршење на основната синдикална дејност согласно со закон и овој договор.

(2) Активностите на Синдикатот односно синдикалната организација и нејзините членови не може да се ограничват со акт на установата.

Член 110

Работодавачот е должен, согласно со закон и овој договор, да создаде услови за работа и дејствување на Синдикатот односно синдикалната организација во установата и на барање на синдикалниот претставник во установата или овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање, да:

- достави податоци и информации за сите прашања што имаат влијание врз материјалната и социјалната положба и остварување на правата од работен однос на работниците - членови на СОНК;

- му овозможи увид во документацијата на пресметка на плати, уплата на придонеси, данок на плати и додаток на плати за работниците - членови на СОНК;

- ги разгледа мислењата и предлогите на синдикалниот претставник во постапка за донесување на одлуки, решенија и други акти што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на работниците - членови на СОНК и по истите да се произнесе;

- овозможи непречено комуницирање со Управниот одбор и други од директорот овластени лица;

- му дозволи пристап до објектите кадешто работат работниците, кога тоа е неопходно за остварување на функциите на Синдикатот и непречено комуницирање со членството и

- овозможи стручни, административни и технички услови за работа на Синдикатот за остварување на синдикалните функции.

Член 111

(1) Работодавачот е должен за Синдикатот да обезбеди пресметка и уплата на синдикална членарина, по доставување на писмено известување од Синдикатот односно синдикалната организација.

(2) Синдикалната членарина се одбива при исплатата на плата, како задршка од истата.

(3) Работодавачот е должен при исплатата на плата да врши задршка и уплата на личните обврски на членот на Синдикатот (кредит, набавка на производи и услуги на рати преку Синдикатот итн.).

(4) Членарината од членовите на синдикалната организација, работодавачот ја распределува согласно Статутот и другите акти на Синдикатот.

(5) Синдикалниот претставник, по зачленување на работникот во Синдикатот, ја известува службата за финансиски прашања која е должна да ја пресметува и уплатува членарината.

(6) Доколку претседателот на синдикалната организација или претставникот на повисоко ниво уредно и навремено достави писмено известување за задршки од плата, работодавачот не смее да одбие задршка и уплата на синдикална членарина од платата на работникот.

(7) Работодавачот не смее да ја запре исплатата на синдикалната членарина од платата на работникот доколку тој лично и непосредно се обрати на работодавачот.

(8) Работодавачот може да ја запре задршката и уплатата на членарината на одреден работник само со претходно писмено известување од Синдикатот односно синдикалната организација.

Член 112

На овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање, кој е вработен или не е вработен кај работодавачот, работодавачот мора да му овозможи непречена комуникација со членството и непречена реализација на други синдикални активности.

Член 113

(1) На синдикалниот претставник, работодавачот му доставува покани со материјали за работа кога на Управен одбор се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

(2) Работодавачот е должен да побара мислење од синдикалниот претставник во установата, неговото мислење да го разгледа и за него да се изјасни во рок од 5 работни дена.

(3) Синдикалниот претставник задолжително доставува мислење во постапка на донесување на одлуки и решенија кои имаат влијание врз материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на работниците, во рок од 5 работни дена.

Член 114

(1) На барање на Синдикатот односно на синдикалниот претставник во установата или овластениот синдикален претставник од повисок облик на синдикално организирање, работодавачот им овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа, заради остварување на синдикалните активности и тоа:

- по потреба простор за работа и одржување на синдикални состаноци, како и користење на сала за состаноци, кои по правило се одржуваат кон крајот на работното време, со претходна најава до одговорното лице кај работодавачот;

- по потреба користење на телефон, интернет, умножување и печатење на материјали, во текот на работното време на установата;

- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат и

- други услови неопходни за функционирање на Синдикатот односно синдикалната организација.

(2) Директорот и синдикалниот претставник може со договор да го уредат обезбедувањето на технички и административни услови за остварување на синдикалните активности.

Член 115

Синдикалните состаноци во текот на работното време во установата се организираат и одржуваат на начин и време кои не го попречуваат работењето на установата во договор со директорот.

Член 116

(1) На синдикалниот претставник заради синдикална активност во согласност со Статутот на СОНК (синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на синдикална организација и повисоките облици на синдикално организирање, синдикални состаноци, курсеви, семинари, конгреси, конференции и сл.), како и за функцијата претставник на работниците за безбедност и здравје при работа, не може да му се намали платата, не може да се води дисциплинска постапка за утврдување на дисциплинска одговорност или да му се откаже договорот за вработување, согласно со закон и овој договор.

(2) Заштитата од отказ за синдикалниот претставник од ставот (1) на овој член трае за времетраење на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот.

(3) На работник кој е избран или именуван на синдикална функција, утврдена со Статутот на СОНК, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос, за што склучува нов договор за вработување со новиот работодавач и добива решение за мирување на работен однос од претходниот работодавач.

(4) По престанувањето на функцијата што ја вршел, работникот има право, во рок од 5 дена да се врати во установата и да биде распореден на истото работно место.

(5) Доколку истото работно место е пополнето, работодавачот е должен да го распореди на работно место кое одговара на неговата стручна подготвка, во согласност со неговото звање.

Член 117

Синдикалниот претставник кај работодавачот, за време на вршењето на својата должност во Синдикатот и две години по нејзиното престанување, не може да биде распореден во рамките на ист работодавач или преместен кај друг работодавач без негова согласност, како и да му престане работниот однос поради деловни причини (економско- технолошки, структурални и слични промени).

Член 118

Синдикалната организација е должна писмено да го извести директорот за избраниот синдикален претставник во рок од 3 работни дена по изборот.

Член 119

(1) На членовите на СОНК им се овозможува платено отсуство од работа за синдикално оспособување и ефикасно вршење на функциите на синдикалната организација и повисоките облици на синдикално организирање (синдикални состаноци, курсеви, семинари, конгреси, конференции и сл.) по претходно доставена покана од организаторот.

(2) Ослободување од работните обврски од ставот (1) на овој член се врши по претходно писмено или електронско известување до директорот или до од него овластено лице, со прилог покана за настан.

Член 120

(1) Министерството активно го вклучува Синдикатот во процесот на подготвување на закони, подзаконски прописи и други акти кои се однесуваат на правата, обврските и одговорностите од работен однос на работниците во установите од дејноста згрижување, воспитание и образование на децата и во дејноста одмор и рекреација на децата.

(2) Министерството активно го вклучува Синдикатот, преку негови претставници, во работни групи, семинари, округли маси, организирани од Министерството за труд и социјална политика и во него.

Член 121

(1) Стручен орган во јавна установа за деца е стручен совет кој го сочинуваат вработени кои вршат стручна работа и ја остваруваат дејноста во установата и директорот.

(2) Еден од членовите на стручниот совет, задолжително е синдикалниот претставник во установата.

XI. ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК

Член 122

(1) Штрајк е организиран прекин на работа на работниците заради остварување на економските и социјалните права и интереси по основ на работа.

(2) Работникот слободно одлучува за своето учество во штрајк.

Член 123

(1) Правото на штрајк се остварува под услови утврдени со закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор, овој договор, Упатството и актите на СОНК за организирање и водење на штрајк.

(2) Правото на штрајк се остварува под услов барањата на работниците да не се решат со:

- преговори со раководниот орган, органот на управување и државните органи;
- посредување за остварување на барањата и
- колективно договарање.

Член 124

(1) Ако барањата на работниците не се решат согласно член 123 од овој договор, Синдикатот ќе побара изјаснување на работниците - членови на Синдикатот за стапување во штрајк.

(2) Штрајкот го организира и води Синдикатот - потписник на овој договор.

Член 125

(1) Пред започнување на штрајк, страните се должни да отпочнат постапка за помиривање согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.

(2) Страните во постапката за помиривање учествуваат со добра волја и преземаат дејствија за надминување на причините за штрајк.

Член 126

(1) Штрајкот може да се организира кај работодавачот, во дел од установата, во дејност или како Генерален штрајк.

(2) Синдикатот донесува Одлука за стапување во штрајк.

(3) Со Одлуката за стапување во штрајк се утврдуваат барањата на работниците, времето на почетокот на штрајкот и местото на собирање на учесниците во штрајкот, при што се формира орган што ги застапува интересите на работниците и во нивно име го води штрајкот (во натамошниот текст: штрајкувачки одбор).

(4) Штрајкувачки одбор е синдикалното раководство, но во него може да се кооптираат и други членови под услов да се членови на СОНК.

(5) Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот најдоцна 5 дена пред денот одреден за почеток на штрајкот, со доставување на Одлука за стапување во штрајк.

(6) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да бидат наведени причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето, денот и времето на почетокот на штрајкот.

(7) Одлуката за стапување во штрајк на работниците се доставува до ресорното министерство и до основачот на установата.

(8) Штрајкот се одржува во установата, во работно време и простории кои ќе ги определат претседателот на штрајкувачкиот одбор и директорот на установата.

(9) За време на штрајкот, во установата се извршуваат работи кои се нужни за функционирање на установата и тоа хигиенско - технички работи, кои се итни и неодложни и работи кои се поврзани со безбедност на лицата и објектот, согласно правилата за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.

(10) Правилата за производно одржувачки и нужни работи се донесуваат спогодбено од страна на Синдикатот и работодавачот.

(11) Штрајкувачкиот одбор и работниците кои учествуваат во штрајкот се должни да го организираат и водат штрајкот на начин со кој не се загрозува безбедноста и здравјето на лицата и имотот.

(12) Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот и нема да се забрани влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Член 127

(1) Во штрајкот, по пат на солидарност, може да учествуваат и работници кои не се членови на СОНК, со писмена изјава до претседателот на синдикалната организација и директорот на установата.

(2) Работниците кои ќе пристапат кон штрајкот, по пат на солидарност, во установата или кај друго правно лице, за време на штрајкот ќе ги имаат истите права и обврски како и членовите на СОНК.

Член 128

Штрајкот престанува со спогодба на субјектите кои донеле одлука за штрајк и органите до кои таа одлука е доставена или со одлука на Синдикатот, односно работниците кои донеле одлука за стапување во штрајк.

Член 129

Организирање на штрајк, односно учество во штрајк под условите утврдени со закон и овој договор, не претставува повреда на работната обврска, не може да биде основ за распоредување на работникот на друго работно место, покренување постапка за утврдување на дисциплинска и материјална одговорност на работниците и не може за последица да има престанок на работниот однос на работниците.

Член 130

(1) Работодавачот не може да го ограничи правото на штрајк, директно или индиректно да влијае на волјата на работниците, ниту пак преку други лица да презема активности за спречување на штрајкот.

(2) Доколку веќе започнатиот штрајк се прогласи за незаконски, работодавачот не смее да донесе одлука за отказ на ниту еден работник по основ на учество во штрајкот.

Член 131

(1) Работодавачот е должен да исплати плата за време на штрајк, за работниците кои учествувале во штрајкот, во висина на нивната основна плата, доколку Синдикатот организирал штрајк заради кршење на правата на работниците, утврдени со закон, колективен договор или акт на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да исплати плата за време на штрајк, за работниците кои учествувале во штрајкот, во висина соодветна на придонесите и даночите од плата кои ќе се исплатат во износ утврден со посебните прописи на минимална основница за плаќање на придонесите, доколку Синдикатот организирал штрајк заради зголемување на правата на работниците.

Член 132

Учесниците во штрајкот треба да изразат достоинствено и демократко однесување и да спречат секаков обид на насиљство и недисциплина во спроведување на штрајкот.

XII. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Член 133

(1) Работникот во јавна установа за деца лично е одговорен за вршењето на работите и работните задачи од работното место.

(2) За повреда на службената должност, работникот од ставот (1) на овој член, одговара дисциплински, согласно со Законот за заштита на децата, Законот за административни службеници, овој договор и општите прописи за работни односи, за:

- дисциплинска неурядност и
- дисциплински престап.

Дисциплинска постапка за даватели на јавни услуги и помошнио – технички персонал

Член 134

(1) Дисциплинска неурядност претставува полесна повреда на работната дисциплина, работните задачи, угледот на установата или на работникот.

(2) Со одлука за утврдена дисциплинска неурядност, на давателите на јавни услуги и помошнио – техничкиот персонал во јавните установи за деца, може да им се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- писмена опомена и
- парична казна во висина од 5% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинската неурядност, во траење од 1 до 3 месеци.

Член 135

Опомената која директорот на установата му ја испратил на работникот поради кршење на обврските од работен однос, се брише од евиденцијата на установата по истекот на 2 години од врачувањето и на ниту еден начин по истекување на наведениот рок не може да се искористи против работникот доколку во предвидениот рок не извршил друга повреда на обврските од работен однос.

Член 136

(1) Дисциплински престап претставува потешка повреда на службената должност, работната дисциплина, угледот на установата или угледот на работникот.

(2) Со одлука за утврден дисциплински престап, на давателите на јавни услуги и помошнио – техничкиот персонал во јавните установи за деца, може да им се изрече една од следниве дисциплински мерки:

- парична казна во висина од 10% од висината на едномесечниот износ на нето плата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап, во траење од 1 до 4 месеци и
- престанок на работниот однос кога настапиле штетни последици за установата, со претходно изречени две дисциплински мерки за дисциплински престап, а притоа не се утврдени олеснителни околности за работникот кој го сторил престапот.

Член 137

(1) Во одлуките од член 134 и член 136 од овој договор, задолжително се наведува датумот од кој истите се извршуваат.

(2) Збирот на паричните казни, изречени на работникот во еден месец за дисциплинска неурядност и дисциплински престап, не може да надмине 15% од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

(3) Одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение за основата и причините за изрекување на паричната казна.

Член 138

Дисциплинските мерки за дисциплинска неурядност на работникот во јавната установа за деца ги изрекува директорот на јавната установа, а по претходен писмен извештај од раководителот на објект.

Член 139

(1) Директорот на установата формира комисија за водење на дисциплинска постапка за дисциплински престап во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на предлогот за поведување на дисциплинска постапка.

(2) Комисијата од ставот (1) на овој член е составена од три члена и тоа еден раководител на објект и двајца даватели на јавна услуга од кои еден со исто или повисоко звање со давателот на јавна услуга против кого се води дисциплинската постапка, а ако нема раководител на објект од редот на даватели на услуги.

(3) Еден од членовите на комисијата од ставот (2) на овој член, задолжително е синдикалниот претставник во установата.

Член 140

При водење дисциплинска постапка за дисциплинска неурядност и дисциплински престап против работникот, задолжително се бара мислење за утврдување на дисциплинска одговорност од синдикалниот претставник на синдикалната организација на којашто припаѓа работникот.

Дисциплинска постапка за административни службеници

Член 141

Начинот на водење на дисциплинските постапки, како и изрекувањето на дисциплинските мерки на административните службеници, вработени во јавните установи за деца, се уредени согласно со Законот за административни службеници.

XIII. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС

Член 142

Работниот однос на работникот престанува под условите и на начин утврдени со Законот за работните односи, Законот за вработените во јавен сектор, Законот за заштита на децата, Законот за административни службеници, општите прописи за работни односи и овој договор.

Член 143

На работникот му престанува работниот однос:

- по негово барање;
- по сила на закон;
- со отказ од страна на работодавачот;
- со спогодба;
- поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- со изминување на времето за коешто бил склучен;
- со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- во други случаи утврдени со закон и колективен договор.

Член 144

(1) На работникот му престанува работниот однос во установата ако поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

(2) Во случај на престанок на работниот однос по барање на работникот, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос освен ако поинаку не е договорено помеѓу работникот и работодавачот.

Член 145

На работникот му престанува работниот однос по сила на закон, ако:

- ја загуби работната способност со денот на доставување на правосилното решение за утврдување на загубената работна способност;
- му престане државјанството на Република Северна Македонија, со денот на доставување на решението за отпуст од државјанство на Република Северна Македонија;

- е осуден за кривично дело во врска со службената должност, со денот на правосилноста на пресудата;

- му е изречена казна забрана за вршење на професија, дејност или должност, со денот на правосилноста на пресудата;

- издржува казна затвор во траење подолго од шест месеци, со денот на започнувањето на издржување на казнатата;

- ги исполнује условите за старосна пензија согласно закон;

- неоправдано отсуствува од работа најмалку 3 работни дена последователно во еден месец;

- се утврди дека при вработувањето премолчил или дал невистинити податоци во однос на општите и посебните услови за вработување;

- во рок од 3 работни дена не се врати на работа по завршувањето на неплатеното отсуство;

- неоправдано отсуствува од работа најмалку 5 работни дена во текот на една календарска година;

- органот на државната управа надлежен за инспекционски надзор во рок од 1 година утврди дека работникот е вработен спротивно на закон и

- постојат други услови согласно со закон, овој договор и други правни прописи.

Член 146

(1) На работникот му престанува работниот однос со отказ од страна на работодавачот согласно со Законот за работните односи, друг закон и колективен договор.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот или решението за вработување само ако постои основана причина за отказ која е поврзана:

- со однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот);

- со кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина);

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

(3) Работодавачот не може да го откаже договорот за вработување со отказ, поради причини сврзани за однесувањето на работникот или за неговата работа пред да му се овозможи да се брани по изнесените наводи, освен во случај кога од работодавачот оправдано не може да се очекува да му даде таква можност (тешка повреда на работните обврски со која се доведува во прашање функционирањето на работодавачот).

Член 147

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување односно решението за вработување се:

- членство на работникот во Синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон, овој договор и други правни прописи;

- поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;

- образование на работникот заради потребите на работодавачот и образование од лични причини;

- одобрено отсуство заради болест или повреда, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;

- користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор и

- други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон и овој договор.

Член 148

(1) Пред донесување на решение за престанок на работниот однос, работодавачот е должен да побара мислење од Синдикатот односно синдикалниот претставник, да го разгледа неговото мислење и за него да се изјасни.

(2) Синдикатот задолжително доставува такво мислење, најдоцна во рок од 5 работни дена.

Член 149

За време на отказниот рок, работникот ги има сите права и обврски од работен однос.

Член 150

(1) За време на отказниот рок, директорот задолжително му овозможува на работникот отсуство од работа заради барање на ново вработување, 5 часа во текот на работната недела.

(2) За време на отсуство од работа од ставот (1) на овој член, на работникот му следува надоместок на плата во висина на основната плата исплатена во претходниот месец, пред отпочнување на отказниот рок.

Член 151

(1) Решение за престанок на работниот однос задолжително се дава во писмена форма, со образложение за причините и со правна поука.

(2) Решението за престанок на работниот однос го донесува директорот.

(3) Решението за престанок на работниот однос се врачува лично на работникот, во работните простории на установата во која работи, односно на адреса на неговото живеалиште.

(4) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на живеалиштето или ако го одбие врачувањето, решението се објавува на огласна табла на установата и по изминувањето на 8 дена се смета дека решението е врачено.

Член 152

(1) Против решението за престанок на работниот однос, давателот на јавна услуга има право во рок од 8 дена од денот на приемот на решението, да поднесе жалба до Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.

(2) Против решението за престанок на работниот однос, административниот работник има право во рок од 8 дена од денот на приемот на решението, да поднесе жалба до Агенција за администрација – Комисија за одлучување по жалби и приговори на административните службеници во втор степен.

(3) Против решението за престанок на работниот однос, помошно – техничките лица имаат право во рок од 8 дена од денот на приемот на решението, да поднесат жалба до Управниот одбор на установата.

Член 153

(1) Жалбата го одлага извршувањето на решението за престанок на работниот однос.

(2) Работникот кој не е задоволен со решението донесено по жалбата или ако такво решение не е донесено, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

(3) На барање на работникот, овластен претставник на СОНК може да го застапува работникот во постапката по жалба.

Откажување на договор за вработување заради деловни причини (економски, технолошки, организациони и слични промени)

Член 154

Во случај на престанок на работниот однос од деловни причини на работниците во јавните установи за деца, се применуваат општите прописи за работните односи.

Член 155

На работникот кој има најмногу 5 години пред исполнување на условите за остварување на право на стапсна пензија, не може да му се откаже договорот за вработување од деловни причини.

XIV. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Член 156

Работникот има право да поднесе барање за остварување на своите права од работен однос, како и право на приговор односно жалба против одлуката донесена во врска со неговите права, обврски и одговорности.

Член 157

(1) Установата е должна да му ја достави одлуката на работникот, во писмена форма.

(2) Одлуката задолжително треба да содржи правна поука за рокот и органот до кој се поднесува приговор односно жалба.

(3) Одлуката за остварување на правата му се врачува непосредно на работникот или му се доставува преку препорачана пошта на последната адреса која работникот ја доставил во установата.

(4) Ако доставата на одлуката не се изврши на начин од ставот (3) на овој член, доставувањето се извршува со истакнување на одлуката на огласна табла во установата.

(5) Одлуката стапува на сила со истек на 8 работни дена од објавувањето.

Член 158

За остварување на поединечните права од работен однос, работникот има право да бара заштита кај работодавачот, Синдикатот, инспекциските органи, пред надлежниот суд и други органи, во согласност со закон и овој договор.

Член 159

(1) Ако на работникот му е прекршено одредено право од работен однос, со писмена одлука или со друг писмен акт на работодавачот, истиот има право да поднесе приговор односно жалба до Управниот одбор на установата, во рок од 8 дена од денот на врачувањето на одлуката со која е повредено неговото право односно од денот на објава на одлуката на огласна табла.

(2) Поднесувањето на приговорот односно жалбата од ставот (1) на овој член, го задржува извршувањето на одлуката до донесување на конечна одлука на работодавачот, освен во случаи утврдени со закон.

Член 160

(1) Управниот одбор е должен, пред донесувањето на одлуката, да побара мислење од синдикалниот претставник, задолжително да го разгледа неговото мислење и за него да се изјасни, ако синдикалниот претставник го доставил мислењето.

(2) Синдикалниот претставник може да учествува во постапката пред Управниот одбор, кој одлучува по поднесеното барање, односно приговор на работникот и на негово барање да го застапува во остварувањето на неговото право.

Член 161

Работникот има право да присуствува во постапката пред Управниот одбор.

Член 162

(1) Управниот одбор е должен да донесе одлука во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(2) Директорот е должен да ја изврши одлуката на Управниот одбор по приговорот.

Член 163

Работникот кој отсуствува од работа поради заштита на правото од работен однос, ќе се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намалува платата.

Член 164

(1) Работникот и работодавачот можат да се согласат работниот спор да го решат со арбитража согласно закон.

(2) Одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

XV. РЕШАВАЊЕ НА СПОРОВИ

Член 165

(1) Работен спор настанува кога има повреда или прекршување на правата на работниците.

(2) Врз основа на страните и предметот на спорот, постојат индивидуални и колективни работни спорови.

Член 166

(1) Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со закон, овој договор и акт за вработување.

(2) Страни во индивидуалниот спор се сметаат работникот и работодавачот.

Член 167

(1) Колективен работен спор е спор во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и применета на овој договор, остварување на право на синдикално организирање и штрајк.

(2) Страни во колективниот спор се сметаат учесниците во склучувањето на овој договор во согласност со закон.

Член 168

(1) Споровите кои не можат да се решат спогодбено, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража, согласно со Законот за мирно решавање на работни спорови.

(2) Помирување е учество на трето неутрално лице во посредување меѓу две спротивставени страни, со цел постигнување на спогодба за мирно решавање на колективен спор.

(3) Помирувач, во смисла на овој договор, се смета лице кое дава помош на страните во колективниот спор со цел да склучат спогодба за решавање на спорот.

(4) Арбитража е учество на трета независна страна во решавање на индивидуален спор, со цел постигнување на обврзувачко решение за предметот на спорот.

(5) Арбитар, во смисла на овој договор, се смета лицето кое одлучува за предметот на индивидуалниот спор.

XVI. СЛЕДЕЊЕ НА ПРИМЕНАТА И ТОЛКУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ ДОГОВОР

Член 169

(1) За следење на применета на одредбите од овој договор, како и нивно толкување, двете договорни страни формираат комисија од 4 члена.

(2) Секоја од страните на овој договор, именува по 2 члена во комисијата од ставот (1) на овој член, во рок од 30 дена од склучувањето на овој договор.

(3) Комисијата се формира најдоцна во рок од 10 дена по истекот на рокот утврден во ставот (2) од овој член.

XVII. ПОСТАПКА ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ, ДОПОЛНУВАЊЕ И ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ

Член 170

(1) Постапката за изменување и дополнување на овој договор започнува на барање на една од страните на овој договор.

(2) Секоја од договорните страни може во секое време да поднесе предлог за изменување и дополнување на овој договор.

(3) Предлогот за изменување и дополнување, образложен во писмена форма, се доставува до другата страна, која е должна да се изјасни по истиот, во рок од 15 дена од денот на доставување на предлогот.

(4) Постапката за изменување и дополнување на овој договор треба да заврши во рок од 45 дена по истекот на рокот од ставот (2) од овој член.

Член 171

(1) Овој договор може да се откаже пред истекот на неговата важност.

(2) Откажувањето на овој договор се врши во писмена форма со отказ, при што се образложуваат причините за откажувањето.

(3) Отказот од ставот (1) на овој член се доставува до другата страна – потписник на овој договор.

(4) По приемот на отказот, другата страна е должна да одговори и да ја започне постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

XVIII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 172

(1) Овој договор се склучува на определено време за период од 3 години, со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот, која се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на овој договор.

(2) Доколку не дојде до продолжување на овој договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат уште 2 години.

Член 173

Овој договор, неговите измени и дополнувања, откажувањето или пристапувањето кон договорот, пред објавување во „Службен весник на Република Северна Македонија“ се регистрира во Министерството надлежно за работите од областа на трудот.

Член 174

Актите од член 47 став (4) и член 101 став (3) од овој договор задолжително се донесуваат во рок од 3 месеци од денот на влегувањето во сила на овој договор.

Член 175

Одредбата од член 116 од овој договор, со која платата на давателите на услуги се зголемува за 15% од основната компонента на платата за сите звања, ќе отпочне да се применува со исплатата на плата за месец септември 2022 година и е со важност заклучно со денот на стапување во сила на Законот за изменување на Законот за заштита на децата со кој се менува членот 166-б од Законот за заштита на децата.

Член 176

Одредбата од член 98 од овој договор, со која работникот има право на надоместок за регрес за годишен одмор, ќе отпочне да се применува од 2023 година.

Член 177

(1) СОНК води евиденција на колективните договори на ниво на установа за деца (детска градинка и детско одморалиште).

(2) Евиденцијата од ставот (1) на овој член треба да содржи: назив на колективниот договор, страни на договорот, датум на склучување, важност на договорот, како и измените и дополнувањата на договорот.

Член 178

Овој договор влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Бр. 0301-147/1
13 октомври 2022 година
Скопје

Бр. 02-7140/1
13 октомври 2022 година
Скопје

Самостоен синдикат
за образование, наука и култура
на Република Северна Македонија
Претседател,
Јаким Неделков, спр.

Министерство за труд
и социјална политика
Министер,
м-р Јованка Тренчевска, спр.

Нë базë тë nenit 32 тë Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut, neni 203 тë 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 тë Ligjit të 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

M A R R È V E S H J E K O L E K T I V E PËR INSTITUCIONET PUBLIKE PËR FËMIJËT NË VEPRIMTARINË PËRKUJDESJE DHE EDUKIM I FËMIJËVE NGA MOSHA PARASHKOLLORE DHE VEPRIMTARIA PUSHIM 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 marrëdhënje 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 marrëveshje 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 drejtë, obligimi, përgjegjësitë, si dhe çështjet e tjera të marrëdhënies së punës së punëtorëve dhe punëdhënësve në veprimtarinë përkujdesje 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 mbulan 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:

- ofrues tē shërbimit publik;
- nëpunës administrativ dhe
- personeli ndihmës-teknik.

KRIJIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 6

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

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

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

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

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

Ofruesit e shërbimeve publike në institucionet publike pér fëmijë

Neni 7

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

Neni 8

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

Neni 9

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

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

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

Neni 10

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

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

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

Neni 11

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

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

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

Neni 12

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

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

Neni 13

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

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

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

Neni 14

Pas përfundimit tē vendimit pér përzgjedhjen e kandidatit, drejtori lidh marrëveshje tē re pune me kandidatin.

Mobiliteti i ofruesve tē shërbimeve publike përmes klasifikimit ose transferit

Neni 15

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

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

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

Nëpunësit administrativë

Neni 16

(1) Të punësuarit në institucionet publike pér 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 pér 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

Cështjet 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 Marrëdhënive 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 përgjedhjen, moszgjedhjen ose me skadimin e afatit nga paragrafi (2) i këtij nenit.

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 cilët 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

Përgjedhja 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 marrijes së vendimit për zgjedhjen.

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

Neni 25

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

(2) Pas kundërshtimit të kandidatit, Këshilli Drejtues i institucionit merr vendim në afat prej 15 ditësh nga dita e paraqites 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 kontestoje 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 marrijes së një punëtori në një pozicion të të njëjtë nivel, në institucionin e njëjtë apo në një institucion tjetër, në përputhje me Ligjin për Punësuarit e Sektorit Publik.

Lidhja e marrëveshjes përkatësisht vendimit për punësim**Neni 27**

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

(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 justifikuara 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, përbimbyje 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

Përbajtja e marrëveshjes, përkatësisht vendimit për punësim rregullohet me dispozitat e Ligjit për Marrëdhëniet 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 pavarrur 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) Нёсе нё institucion nuk ka person me titull mentor, praktikantin mund ta aftësojë pér punë udhëheqësi i objektit ose drejtori i institucionit, нё ményrë dhe procedurë нё pajtim me dispozitat e Ligjit pér mbrojtjen e fëmijëve.

Neni 32

(1) Kohëzgjatja e përvjoes së praktikantit eshtë 1 vit.
 (2) Praktikuesit, përvoja e praktikantit i vazhdohet në rast të mungesës së arsyetur nga puna e cila zgjatë më shumë se 20 ditë, përvëç nё rastin e pushimit vjetor.

Neni 33

Për kohëzgjatjen e përvjoes së praktikantit, punëdhënësi nuk mund t'i anulojë marrëveshjen e punës praktikantit, përvëç rastit të zbatimit të procedurës pér shkupje nga punëdhënësi, nё rast të shkeljes së rendit të punës dhe disiplinës ose detyrimeve të punës, nё përputhje me ligjin.

Neni 34

(1) Pas përfundimit të praktikës, praktikanti i nënshtrohet provimit profesional para një komisioni tё përbërë nga tre anëtarë dhe zëvendësít e tyre, dy prej të cilëve kanë të paktën të njëjtin nivel arsimor si praktikanti dhe një anëtar i Njësiesë së menaxhimit të burimeve njerëzore, dhe nёse nuk ka njësi organizative, personi që kryen detyrat e menaxhimit të burimeve njerëzore tё formuar nga drejtuesit e institucionit publik pér fëmijë.
 (2) Një nga anëtarët e komisionit nga paragrafi (1) i këtij neni duhet të jetë anëtar i sindikatës nё institucion.

Neni 35

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

Neni 36

(1) Nёse praktikanti nuk e jep provimin e praktikës, ka të drejtë ta përsërisë atë nё 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 nё përpjekjen e dytë i ndërpitet marrëdhënia e punës.

Neni 37

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

KLASIFIKIMI I PUNËTORIT

Neni 38

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

(2) Përkohëzgjatjen e marrëdhëniës së punës, punëtori me kërkësesën e tij ose me nevojnë e institucionit mund të caktohet nё një vend tjetër pune tё tё njëjtin nivel, përkatësisht nё një vend pune pér të cilin plotëson kushtet e përgjithshme dhe të veçanta tё përcaktuara nё aktin e sistemimit.

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

(4) Nёse vendimi pér vendosje eshtë marrë pa pëlqimin me shkrim tё punëtorit, ai eshtë i pavlefshëm.

(5) Gjatë klasifikimit tё vendit tё punës, punëtori ka të drejtë nё pagën që ka marrë nё vendin e tij tё punës, përkatësisht pagën që eshtë më e favorshme pér të.

Kushtet pér sistemimin e punëtorit

Neni 39

Punëtori mund të klasifikohet nё një vend tjetër pune vetëm nёse plotësohen kushtet nё vijim:

-vendi i punës ku ai eshtë klasifikuar eshtë nё një institucion nё vendbanimin e punëtorit;

-vendi i punës nё të cilin eshtë caktuar eshtë i lirë ose i liruar dhe nёse kushtet e punës janë tё përshtatshme pér pozicionin e mëparshëm;

-vendi i punës tё cilil i eshtë caktuar eshtë identik nё lloj nё kuadër tё tё njëjtin nivel sipas Klasifikimit tё vendeve tё punës;

-punëtori plotëson plotësish kushtet e përcaktuara nё aktin pér sistemimin e vendeve tё punës tё përcaktuara pér vendin e punës nё të cilën eshtë caktuar detyra (lloji i arsimit, përvoja e nevojshme e punës, etj.) dhe

-nё vendin e punës ku eshtë caktuar punëtori, kryhen detyra tё njëjtë ose tё ngjashme me ato që kryhen nё vendin e punës nga i cili eshtë caktuar punëtori.

Klasifikimi sipas kërkësës së punëtorit

Neni 40

(1) Punëtori mund të caktohet nё një vend tjetër pune me kërkësë tё tij pér arsyë tё justifikuara.

(2) Sistemimi i kërkësës tё punëtorit pér arsyë tё tjera tё arsyetura mund të bëhet vetëm nёse plotësohen kushtet e nenit 39 tё kësaj kontrate dhe nёse punëtori argumenton dhe shpjegon arsyet e kërkësës me shkrim.

Klasifikimi sipas nevojës së punëdhënesit

Neni 41

(1) Klasifikimi i punëtorit sipas nevojës së punëdhënesit kryhet nё rast:

- kur vendi i punës ndërpitet, vëllimi i punës eshtë i zvogëluar ose rritur;

- nёse kryhet riorganizimi ose përmirësimi i punës ekzistuese;

- pér shfrytëzim më tё mirë tё kapaciteteve dhe aftësive tё punëtorit;

- pér rikualifikimin e punëtorit;

- pér mungesë tё përkohshme tё një punëtori dhe

- nёse vlerësohen se punëtori do tё arrrijë rezultate më tё mira nё një vend tjetër pune.

(2) Punëdhënesi duhet ta njoftojë punëtorin pér detyrën, së paku 7 ditë pune para caktimit, përvëç paragrafit 5 tё paragrafit (1) tё këtij neni.

Neni 42

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

(2) Punëdhënesi eshtë i obliguar që me urdhër me shkrim ta referojë punëtorin nё detyrën nga paragrafi (1) i këtij neni.

Klasifikimi nё raste tё tjera

Neni 43

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

(2) Punëtori nga paragrafi (1) i këtij neni i mbani të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës nga vendi i punës nga i cili është i dislokuar, nëse ato janë më të favorishme për të në pajtim me dispozitati e Ligjit për marrëdhëni 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 tjeter pune gjatë mungesës nga puna për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënës, lindjes dhe prindërimit, si dhe në rastet e tjera të mungesës me pagesë dhe pa pagesë nga puna në përpunësje me ligjin dhe këtë marrëveshje.

Neni 45

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

(2) Zgjogëlimi 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 hënë deri të premtën.

(3) Për shkak të natyrës së punës, për edukatorin dhe përkëndhelësin, e organizon në kombinim orarin e punës, përkatesisht orari i punës i kaluar me fëmijë dhe orari i punës i mbetur për aktivitetet programore në mëdise 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 i 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 varësishet nga aktiviteti mund të realizohen në mëdise 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 i 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 varësishet nga aktiviteti mund të realizohen në mëdise 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 përpunësje me normat dhe standartet e përcaktuara në Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve, si dhe në Rregulloren për standarde dhe Normat për kryerjen e veprimitarive në institacione për fëmijë.

(2) Nëse themeluesi i institucionit e rrjet 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 punëdhënesit ose nga mjetet e themeluesit, në bazë të vendimit të Bordit Drejtues, përkatesisht të Këshillit të Komunës.

(4) Punëdhënesi, përkatesisht komuna, miraton akt përményrën, 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 jetep një fëmije me aftesi 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 aftesi 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 përpunësje me Rregulloren për standarde dhe normat për kryerjen e veprimitarive të institacioneve për fëmijë.

Neni 49

Numri i nepunësve administrativë përcaktohet sipas zhvillimit të kopshteve në përpunësje me Rregulloren për standarde dhe normat për kryerjen e veprimitarise së institacioneve për fëmijë.

Neni 50

Numri minimal i punëtorëve të cilët i kryejnë punë teknike përcaktohet sipas numrit të fëmijëve në kopsht në përpunësje me Rregulloren për standarde dhe normat për kryerjen e veprimitarise së institacioneve për fëmijë.

Neni 51

Numri i punëtorëve përuajtjen e higjenës në kopsht dhe ai në dhomat ku qëndrojnë fëmijët, ambientet sanitare dhe të tjera (logia, garderoba, tarraca dhe zyra) përcaktohet sipas zonës në përpunësje me Rregulloren për standarde dhe normat për kryerjen e veprimitarive të institacioneve për fëmijë.

Neni 52

Numri i punëtorëve në një kopsht fëmijësh (nikoqir, magazinier, shofer, prokurues, mjeshtër dhe operator i kalandave me avull) përcaktohet sipas kapacitetit në përpunësje me Rregulloren për standarde dhe normat për kryerjen e veprimitarive të institacioneve për fëmijë.

PAUZA, PUSHIME DHE MUNGESA

Neni 53

Punëtori ka të drejtën e pushimit gjatë punës ditore, si dhe të drejtën e pushimit ditor, favor dhe vjetor në përpunësje me ligjin, këtë marrëveshje, aktin në nivel të punëdhënesit 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 punëdhënesin me shkrim ose në ményrë elektronike.

(2) Ofroesi i shërbimeve publike - anëtar i Sindikatës, mund ta shfrytëzojë të drejtë nga paragrafi (1) i këtij neni pas përfundimit të kohës së punës së kaluar me fëmijët,

пërveç në raste të jashtëzakonshme, në marrëveshje me titullarin e institucionit, për të cilin duhet të paraqesë një dokumentacion përkatës ose deklaratë personale përsyjetimin e mungesës.

(3) Nëpunësit administrativë dhe personat teknikë ndihmës, anëtarë të Sindikatës, të drejtët 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 përsyjetimin 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 drejtët 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 përkohëzgjatjen e pushimit vjetor përcaktohen në përputhje me ligjin, këtë marrëveshje, aktin në nivel të punëdhënës së paktën 30 ditë para përdorimit të pushimit vjetor të punës.

Neni 57

(1) Ditët shtesë përkohëzgjatjen 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 drejtët e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 58

Punëtori në bazë të kohës së kaluar në marrëdhënie pune (përvjojë 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 mjesdit tjetër shëndetësor dhe social, pushimi vjetor 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 – burri mbi moshën 59 vjeçare – 3 ditë pune.

Neni 62

Në ditët e pushimit mjekësor nuk përfshihen:

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

Neni 63

(1) Punëtori të cilit i ndërpitet marrëdhënia e punës përkohëzgjatje me 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 drejtët 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 përfunksionimin e veprimitarisë.

(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 justifikuarë gjatë pushimeve vjetore, punëtori duhet të njoftojë punëdhënësin me shkrim ose në mënyrë elektronike brenda 48 orëve.

(2) Punëtori i cili e ka ndërpërë 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 justifikuarë gjatë pushimeve vjetore, punëtori duhet të njoftojë punëdhënësin me shkrim ose në mënyrë elektronike brenda 48 orëve.

(2) Punëtori i cili e ka ndërpërë 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 drejtëpërdrejtë, ne shkrim.

(2) Punëdhënësi është i detyruar të respektojë kërkesën e punëtorit, përvetës në rastet kur vlerëson se mungesa e punëtorit do të rezikojë 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 Sindicatës, 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 gjiyshit - 2 ditë;
- për dhënen 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 fatkeqësitet 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 shkollen e mesme jashtë vendbanimit - 1 ditë;
- për divorc - 2 ditë dhe
- dhurimi vullnetar i gjakut - 2 ditë.

(2) Punëtori - anëtar i Sindicatës, 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 i 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 anëtarë 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 veprimit tarive sindikale dhe nuk janë për nevojat e punëdhënësit;
- për pjesëmarrje në kongrese, konferenca e të ngjashme që nuk janë pjesë e veprimit tarive 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 rr Ethanat 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 marrëdhënëria 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 mëdis punë të sigurt dhe të shëndetshëm, në përporthje me masat dhe normat e përcaktuara për sigurinë dhe shëndetin në punë, të përcaktuara me ligji 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 përporthje 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 përkatesisht 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 përporthje me aktin për Vlerësimin e rrezikut;

- miratimi i masave për mbrojtje dhe shpëtim nga fatkeqësitet natyrore dhe aksidentet e tjera (zjarri, përbrytja, tërmeti etj.) me plan evakuimi;

- monitorimin e rregullt të gjendjes shëndetësore të punëtorëve;

- mbajtjen e evidencës për sigurinë dhe shëndetin në punë (trajnime, ekzaminime shëndetësore, lëndime, vdekje, etj.);

- trajnimi special i ekspertëve të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe përfaqësuesve të sigurisë dhe shëndetit në punë;

- trajnim 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 rregulllore 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 njojur 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) Kontrollet 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 Vandin e Punës dhe Konceptin e Deklaratës së Sigurisë në Vandin e Punës, është i detyruar t'u sigurojë punëtorëve përdorimin e mjeteve dhe pajisjeve përkatëse të certifikuarë 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 njëse:

-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 punoje nëse rreziqet e përcaktuara në Vlerësimin aktual të Rrezikut për vendin e caktuar të punës nuk janë hequr ose nëse ekziston një rrezik i drejtëpërdrejtë ose i tërthortë për sigurinë personale ose të bashkëpunëtorëve dhe shëndetin në punë.

(2) Vlerësimi aktual i rrezikut duhet të korrespondojë me periudhën e inspektimeve shëndetësore 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 ngacimi i vendin e punës, si dhe abuzimi me të drejtën e mbrojtjes gjatë ngacmimive 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 Mbrotjen e Fëmijëve.

(2) Në institucionet publike për fëmijë, punët e nëpunësve administrativë tregullohen 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 gruvi IV dhe për ta përcaktohen këto nëngrupe dhe kategorit:

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

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

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

-nëngrupi 4 kategoria A – kuzhinier dhe persona të tjera 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, përkatesisht vendimi për punësim.

(2) Paga përllogaritet 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
Higjenistë	0
Rojtar-kopshtar	
Rrobalarëse – person për hekurosje	2
Pjatalarës-shërbyses	
Ndihmës në kuzhinë	
Rrobaqepës	3
Operator i kalandave me avull	4
Ndihmës kuzhinier	6
Prokurues-vozitës	8
Mjeshtër	
Magazinist - nikoqir	
Kuzhinier	16

Neni 91

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

-komponenta themelore dhe

-komponenta e jashtëzakonshëm.

(2) Komponentët themelore të pagës e përbëjnë:

-pagën minimale;

-pjese e pagës për vendin e punës dhe

-pjese e pagës për përvojën e punës.

(3) Komponentët 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 punë më gjatë se orari i plotë i përcaktuara me Ligjin për marrëdhëni 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 nenit, me kërkesë të punëtorit, mund të zëvendësohet me aq orë ose ditë të lira sa është angazhuar për punë jashtë orarit të irregullt 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 nenit nuk përashtojnë 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 punëdhënsit;

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

- pushim mjekësor të pandërpërë 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 jubilare;

- 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 zyrtare brenda dhe jashtë vendit, në bazë të urdhrit për udhëtim zyrtar

Neni 94

(1) Kur punëtori dërgohet në udhëtim zyrtar, me urdhër të punëdhënsit, 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) Мëditja 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 udhëtimi 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 njëjtë punëdhënës.

(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 përvëç punëve dhe detyrave të vendit të tij të punës, mund të kryejë edhe punë dhe punë dhe detyrave shtesë, të cilat janë jashtë vendit të sistematuar 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 kërcënhet.

(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:

- punë 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.

Shpërbilimet jubilar

Neni 100

(1) Punëtori - anëtar i Sindikatës, ka të drejtë në shpërbilim jubilar për punë të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës 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 shpërbilimin 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 parashkollar

Neni 101

(1) Punëtorit – anëtar i Sindikatës, mund t'i paguhet kompensim për angazhim dhe kontribut të jashtëzakonshëm në edukimin dhe edukimin parashkollar, 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 pagesë për 30 ditët e para të paaftësisë për punë e caktion 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 Sindicatës 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 caktuhet 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 vlefishme 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 arsyen 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 përpunëtje 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, aftësim 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 nepunësitet administrativë, për çështjet që ndërlidhen me arsimimin, shkollimin shtesë, aftësimin profesional dhe përsosjen zbatohen dispozitat e Ligjit për punonjësit e sektorit publik, Ligjit për nepunësitet 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, përkatesisht 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 Sindicatës, përkatesisht 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 Sindicatës, përkatesisht 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 Sindicatës, përkatesisht të organizatës sindikale në institucion dhe me kërkesën e përfaqësuesit sindikal në institucion ose të përfaqësuesit të autorizuar sindikalist një formë 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 Sindicatës dhe komunikimin e rregullt me anëtarësinë dhe

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

Neni 111

(1) Punëdhënësi është i detyruar që për Sindicatë të sigurojë përllogaritjen dhe pagesën e anëtarësimit sindikal, pas dorëzimit të njoftimit me shkrim nga Sindicata, përkatesisht 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 sindikal, pas anëtarësimit të punëtorit në Sindikatë, e njofton shërbimin për çështje financiare, që është i detyruar të përllogarisë dhe paguajë kuotën e anëtarësimit.

(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 drejtëpërdrejt punëdhënësit.

(8) Punëdhënësi mund t'i 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 vendllohet 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 marries së vendimeve dhe zgjidhjeve që kanë ndikim në pozitën materiale dhe sociale, përkatesisht në realizimin e të drejtave të punëtorëve, në afat prej 5 ditësh pune.

Neni 114

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

- 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 t'i rregullojë sigurimin e kushteve teknike dhe administrative për realizimin e veprimtarive sindikaliste.

Neni 115

Mbledhjet sindikaliste gjatë orarit të punës në institucion organizohen dhe zhillohen 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, konferanca etj.), si dhe për pozitën e përfaqësuesit të punëtorëve përsigurinë dhe shëndetin në punë, nuk mund t'i ulet paga, nuk mund t'i zhillohet procedurë disiplinore përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore ose t'i ndërpitet kontrata e punës, në përputhje me ligj dhe këtë Marrëveshje.

(2) Mbrotja nga shkarkimi përfaqësuesit sindikal nga paragrafi (1) i këtij nenit 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 përkryerjen 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 marrëdhënieve 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 njëjtë 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 gjatë vjet pas përfundimit të saj, nuk mund t'i caktohet në të njëjtin punëdhënës ose t'i transferohet te një punëdhënës tjeter pa pëlqimin e tij, si dhe t'i ndërpitet marrëdhënia e punës përsë arsyesh (ndryshime ekonomiko-teknologjike, strukturore dhe të ngashme).

Neni 118

Organizata sindikale është i detyruar të njofojë me shkrim drejtorin 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, seminar, Kongrese, konferanca etj.) me ftesë paraprake nga organizatori.

(2) Lirim i ngjashme që gjatë vjet pas përfundimit të funksionit të paragrafi (1) i këtij neni bëhet pas njofimit paraprak me shkrim ose njofimit elektronik drejtorit ose personit të autorizuar prej tij, bashkëlidhur me ftesës për ngjarjen.

Neni 120

(1) Ministria në mënyrë aktive përfshin Sindikatën në procesin e përgatitjes së ligjeve, akteve nënligjore dhe akteve tjera që kanë të bëjnë me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e marrëdhënieve 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 përfshinë shtë 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 shtë përfaqësuesi sindikalist në institucion.

XI. REALIZIMI I TË DREJTËS PËR GREVË

Neni 122

(1) Greva shtë 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) Grevë 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 tejkalinin e shkaqeve të grevës.

Neni 126

(1) Greva mund të organizohet te punëdhënësi, në një pjesë të institucionit, në një veprimtar 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 mëtejshmë: Këshilli grevist).

(4) Këshilli grevist shtë 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 përfshinë funksionim e objektit, përkatësisht punë higjeniko-teknike, që janë urgjente dhe të domosdoshme dhe punë që kanë të bëjnë me sigurinë e personave dhe të objektit, në pajtim me rregullat përmirësuar që prodhimit dhe punët e nevojshme që nuk duhet të ndërpriten gjatë grevës.

(10) Rregullat përmirësuar që prodhimit dhe punët e domosdoshme miratohen me dakordi 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 afarishtë 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 solidariteti, në institucion apo tek një subjekt tjetër juridik, do të kenë të drejta dhe obligime të njëjtë me anëtarët e SASHK-ut.

Neni 128

Greva ndërpritet me marrëveshje ndërmjet subjekteve që kanë marrë vendimin për grevë dhe organeve të cilave iu shtë 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 drejtëpërdrejt ose têrthorazi 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 shtë 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 paguhën në shumën e përcaktuar me dispozitat e veçanta përbazë 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 nenit përgjigjet në mënyrë disiplinore, në pajtim me Ligjin për mbrojtjen e fëmijëve, Ligjin për nëpunësit administrativë, këtë Marrëveshje dhe dispozitat e përgjithshme përmarrëdhëniet e punës, përfundimisht:

- parregullsi disiplinore dhe
- kundërvajtje disiplinore.

Procedura disiplinore përmarrëdhënies së punës

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 përmarrëdhënies së punës, shkelja disiplinore është shkrive, aqashtetjeve publike, përfundit para parregullsisë disiplinore, 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 përmarrëdhënies së 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 përmarrëdhënies së punës, shkelja disiplinore është shkrive, aqashtetjeve publike, përfundit para parregullsisë disiplinore, 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

- ndërpërja e marrëdhënies së punës kur kanë ndodhur pasaqua të dëmshme përmarrëdhënies së punës, me dy masa disiplinore të shqiptuara më parë përmarrëdhënies së punës që nuk janë përcaktuar rrithana lehtësuese përmarrëdhënies së punës, me kryer shkelje.

Neni 137

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

(2) Shuma e gjobave në të holla, që i janë shqiptuar punëtorit në një muaj përmarrëdhënies së punës, mund t'u shkelje disiplinore nuk mund t'u shkopitë 15% të shumës së pagës së përgjithshme neto përmarrëdhënies së punës.

(3) Vendimi përmarrëdhënies së punës duhet të formë me shkrim, me arsyetimin përmarrëdhënies së punës përmarrëdhënies së punës.

Neni 138

Masat disiplinore përmarrëdhënies së punës duhet të formë me shkrim, me arsyetimin përmarrëdhënies së punës.

Neni 139

(1) Drejtori i institucionit formon komision përmarrëdhënies së punës, përmarrëdhënies së punës përmarrëdhënies së punës.

(2) Komisioni nga paragrafi (1) i këtij nenit përmarrëdhënies së punës duhet të formon komision përmarrëdhënies së punës, përmarrëdhënies së punës.

(3) Nëri i institucionit nga paragrafi (2) i këtij nenit përmarrëdhënies së punës duhet të jetë përfaqësues sindikalist i institucionit.

Neni 140

Gjatë zhvillimit të procedurës disiplinore përmarrëdhënies së punës, shkelje disiplinore ndaj punëtorit doemos kërkohet mendim përmarrëdhënies së punës.

Procedura disiplinore përmarrëdhënies së punës

Neni 141

Mënyra e zhvillimit të procedurave disiplinore, si dhe shqiptimi i masave disiplinore ndaj nëpunësve administrativë të punësuar në institucionet publike përfundimisht, janë rregulluar në pajtim me Ligjin përmarrëdhënies së punës.

XIII. NDËRPREJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 142

Punëtorit i ndërpitet marrëdhënës së punës me kushtet që mënyrën të përcaktuar me Ligjin përmarrëdhënies së punës, Ligjin përmarrëdhënies së punës, Ligjin përmarrëdhënies së punës, Ligjin përmarrëdhënies së punës.

Neni 143

Punëtorit i ndërpitet marrëdhënës së punës:

- me kërkësën e tij;
- sipas fuqisë së ligjit;
- me largim nga puna nga punëdhënës;
- me marrëveshje;
- përmarrëdhënës së punëdhënës;
- me kalkulator së punëdhënës;
- me kalimin e kohës përmarrëdhënës;
- me vdekjen e punëtorit ose punëdhënës;
- 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 marrëdhënieς së punës.

(2) Në rast të ndërprerjes së marrëdhënieς së punës me kërkesë të punëtorit, afati i pezullimit zgjat 30 ditë nga dita e parashtrimit të kërkesës për ndërprerjen e marrëdhënieς së punës, përvèç 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 arsyé 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 arsyé 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 të tjera juridike.

Neni 146

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

(2) Punëdhënesi mund ta anulojë kontratën ose aktvendimin e punësimit vetëm nëse ka arsyé të bazuar për shkëputje, 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 punëdhëniës (arsyeja afariste).

(3) Punëdhënesi nuk mund ta anulojë kontratën për punësim, me largim nga puna, për arsyé që lidhen me sjelljen e punëtorit ose punën e tij, para se t'i jepet mundësia të mbrohet sipas pretendimeve, përvèç rasteve kur nga punëdhënesi nuk mund të pritet që të t'i japë atij një mundësi të tillë (shkelje e rëndë e detyrimet e punës që vë në pikëpyetje funksionimin e punëdhëniës).

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 punëdhëniës 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 punëdhëniës dhe arsimi për arsyé personale;

- leja e miratuar për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënës, lindjes dhe prindërimit, përkujdesjes së një anëtarë 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 marrëdhënieς së punës, punëdhënesi 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 nenii, 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 marrëdhënieς së punës duhet të jepet me shkrim, me arsyetim për shkaqet dhe me udhëzim juridik.

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

(3) Aktvendimi për ndërprerjen e marrëdhënieς 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 marrëdhënieς së punës, ofruesi i shërbimit publik ka të drejtë që në afat prej 8 ditësh nga dita e pranimit të aktvendimit, të parashtrojë ankesë në Komisionin Shtetëror për vendimmarrje në procedurë administrative dhe procedurë nga marrëdhënia e punës i shkallës së dyte.

(2) Kundër aktvendimit për ndërprerjen e marrëdhënieς 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 dyte.

(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 parashtrojnë 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 arsyе аfariste (ndryshimeve ekonomike, teknologjike, organizative dhe të ngashme)

Neni 154

Në rast të ndërprerjes së marrëdhënies së punës për arsyë afariste të punëtorëve në institucionet publike përfëmijë, zbatohen dispozitat e përgjithshme përmarrëdhëniet e punës.

Neni 155

Punëtorit që ka më së shumti 5 vjet para plotësimit të kushteve përmarrëdhënies së punës përfëmijë, zbatohen dispozitat e përgjithshme përmarrëdhëniet e punës.

XIV MBROJTJA E TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE

Neni 156

Punëtori ka të drejtë të parashtrojë kërkesë përmarrëdhënies së punës, si dhe të drejtë të kundërshtimit, përkatësisht të ankesës kundërvendimit 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 përbajë udhëzim juridik përfatim dhe organin ku parashtron kundërshtimi, respektivisht ankesa.

(3) Vendimi përmarrëdhënies së punës përfatim duhet të dërgohet punëtorit drejtës së punës përfatim, 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 nenit, dorëzimi bëhet duke e shpallur vendimin në tabelën e shpalljeve në institucion.

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

Neni 158

Përmarrëdhënies së punës përfatim duhet të dërgohet punëtori ka të drejtë të kërkohet mbrojtje nga punëdhënësi, Sindikata, organet e inspektimit, para gjykatës kompetente dhe organeve të tjera, në përpunësje me ligjin dhe këtë Marrëveshje.

Neni 159

(1) Nëse punëtorit i është shkelur ndonjë e drejtë nga marrëdhënies së punës, me vendim me shkrim ose me akt tjetër me shkrim të punëdhënësit, i njëjtë 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, përvce 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 përmarrëdhënësi, përvce në rastet e përcaktuara me ligj.

(2) Përfaqësuesi i sindikatës mund të marrë pjesë në procedurën para Këshillit Drejtues, i që merr vendim përmarrëdhënësi, përkatësisht përmarrëdhënësi, përvce në rastet e përcaktuara me ligj.

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 tij të drejtës së punës përfatim duhet të konsiderohet sikur të ishte në punë dëshirues mbi këtë bazë nuk mund t'i ulet paga.

Neni 164

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

(2) Vendimi i arbitrit të drejtës përfundimtar dëshirues përmarrëdhënësi.

XV ZGJIDHJA E KONTESTEVE

Neni 165

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

(2) Në bazë të palëve dëshiruesi mund të kontestit ekzistojnë konteste përfundimtarë dëshirues përmarrëdhënësi.

Neni 166

(1) Kontesti individual i punës është kontesti lidhur me punëdhënësi, përfatim, plotësimin dhe zbatimin e kësaj kontrate, ushtrimin e tij të drejtës përmarrëdhënësi.

(2) Palë në kontestin individual konsiderohen punëtori dëshirues përmarrëdhënësi.

Neni 167

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

(2) Palë në kontestin kolektiv konsiderohen punëtori dëshirues përmarrëdhënësi.

Neni 168

(1) Kontestet që nuk mund të zgjidhen me marrëveshje mund të zgjidhen me pajtim ose arbitrazh, në pajtim me Ligjin përmarrëdhënësi.

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

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

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

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

XVI. MONITORIMI I ZBATIMIT DHE INTERPRETIMI I MARRËVESHJES KOLEKTIVE

Neni 169

(1) Pér tē 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 pér ndryshimin dhe plotësimin e kësaj marrëveshjeje fillon me kërkesën e njërs prej palëve në këtë Marrëveshje.

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

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

(4) Procedura pér ndryshimin dhe plotësimin e kësaj Marrëveshje 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 nënskruese të kësaj marrëveshjeje.

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

XVIII. DISPOZITA KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 172

(1) Kjo marrëveshje lidhet pér 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 tē re, dispozitat e saj do të zbatohen dhe do të vlejnë edhe pér 2 vjet tē 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 pér çështje nga sfera e punës.

Neni 174

Aktet nga neni 47 paragrafi (4) dhe neni 101 paragrafi (3) i kësaj marrëveshjeje duhet të miratojen 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 pér të gjitha pozicionet, do të fillojë të zbatohet me pagesën e pagës pér muajin shtator 2022 dhe hyn në fuqi nga datën e hyrjes në fuqi të Ligjit pér ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit pér mbrojtjen e fëmijëve me të cilin ndryshohet neni 166-b i Ligjit pér mbrojtjen e fëmijëve.

Neni 176

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

Neni 177

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

(2) Evidenca nga paragrafi (1) i këtij nenit duhet të përmbytjë: 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

Nr. 02-7140/1

13.10.2022

Shkup

Sindikata e Pavarur pér Arsim,

Shkencë e Kulturë e Republikës

së Maqedonisë së Veriut

Kryetar,

Јаким Неделков, d.v.

Ministria e Punës dhe

Politikës Sociale

Ministre,

Mr. Јованка Третчевска, d.v.



СЛУЖБЕН ВЕСНИК

на Република Северна Македонија



www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk

издавач: ЈП Службен весник на Република Северна Македонија, ц.о. – Скопје

бул. „Партизански одреди“ бр. 29, поштенски фах 51.

Директор и одговорен уредник – м-р Владимир Кроневски

телефон: +389-2-55 12 400

телефакс: +389-2-55 12 401

Претплатата за 2022 година изнесува 12.200 денари.

„Службен весник на Република Северна Македонија“ излегува по потреба.

Рок за рекламирање: 15 дена.

Жиро-сметка: 300000000188798.

Депонент на Комерцијална банка, АД – Скопје.

Печат: Печатница Напредок ДООЕЛ Тетово.

ISSN 0354-1622