

ЈАВНО ПРЕТПРИЈАТИЕ ЗА
СТОПАНИСУВАЊЕ СО ПАСИШТА
NDËRMARRJA PUBLIKE PËR
EKONOMIZIM ME KULLOSA ;

Бр.-Нр. 03-385/1
30. 12. 20 22 год.-viti
СКОПЈЕ - ШКУР

Република Северна Македонија
Ј. П. за стопанисување со пасишта



Republika e Maqedonisë së Veriut
NP për Ekonomizim me Kullosa

ГОДИШЕН ПЛАН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ
НА КОРУПЦИЈА ЗА 2023 ГОДИНА НА
ЈП ЗА СТОПАНИСУВАЊЕ СО
ПАСИШТА

PLANI VJETOR PER PARANDALIMIN E
KORRUPSIONIT PER VITIN 2023 TE NP
PER EKONOMIZIM ME
KULLOTA

Скопје / Shkup
декември / dhjetor 2022



е задолжителен за работодавачот и работниците кои го склучиле и работниците кои во времето на склучување биле или дополнително станале членови на Независниот синдикат на ЈП за пасишта (во натамошниот текст: НСЈП за пасишта).

Kjo marrëveshje zbatohet menjëherë dhe është e detyrueshme për punëdhënësin dhe punëmarrësit që e kanë lidhur dhe punëmarrësit të cilët në momentin e lidhjes së saj kanë qenë ose janë bërë anëtarë të Sindikatës së Pavarur të NP për Kulloso (në tekstin e mëtejme: SPNP për Kulloso).

ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

DISPOZITA TË VEÇANTA

I. Засновање на работен однос

I. Krijimi i marrëdhënies së punës

Член 4

Одлука за потребата за засновање на работен однос донесува директорот на ЈП за пасишта, согласно со актот за организација и систематизација.

1. Посебни услови за засновање на работен однос

Член 5

Работен однос може да заснова лице кое ги исполнува општите услови утврдени со закон и овој колективен договор.

Посебните услови може да се предвидат како услов за засновање на работен однос само ако се потребни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за засновање на работен однос, можат да се предвидат особено: видот и степенот на стручната подготовка, посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи, работно искуство, посебна здравствена состојба и психофизички способности и други посебни услови утврдени со актот на работодавачот.

За вршење на работи и работни задачи за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка или друг вид на стручна оспособеност, не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

Нени 4

Vendim për nevojën e krijimit të marrëdhënies së punës sjell drejtori i NP për Kulloso, në përputhje me aktin për organizimin dhe sistemimin.

1. Kushte të veçanta për krijimin e marrëdhënies së punës

Нени 5

Marrëdhënie pune mund të krijojë personi që plotëson kushtet e përgjithshme të përcaktuara me ligj dhe me këtë marrëveshje kolektive.

Kushter e veçanta mund të parashikohen si kusht për lidhjen e marrëdhënies së punës vetëm nëse janë të nevojshme për kryerjen e punës në një vend të caktuar pune.

Si kushte të veçanta për themelimin e marrëdhënies së punës mund të parashikohen në veçanti: lloji dhe shkalla e formimit profesional, njohuritë dhe aftësitë e veçanta për kryerjen e detyrave përkatëse, përvoja e punës, gjendja e veçantë shëndetësore dhe aftësitë psikofizike dhe kushte të tjera të veçanta të përcaktuara me aktin e punëdhënësit .

Për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës për të cilat si kusht i veçantë nuk kërkohet përgatitje profesionale ose lloj tjetër i aftësisë profesionale, nuk mundet si kusht i veçantë të përcaktohet përvoja e punës.



Член 6

Работодавачот е должен потребата од работници, условите што треба да ги исполнува работникот и рокот во кој ќе се врши изборот да ги објави во јавен оглас, најмалку во два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

Јавниот оглас не може да трае пократко од пет работни дена, а не подолго од 15 работни дена.

Во јавниот оглас се наведува потребата од проверката на способност на кандидатите, доколку има таква потреба.

Член 7

Избор од пријавените кандидати врши директорот, најдоцна во рок од 15 работни дена од денот на завршувањето на јавниот оглас.

Член 8

Известувањето за избраниот кандидат се доставува до сите кандидати во рок од три дена од денот на донесувањето на одлуката за избор.

Директорот со избраниот кандидат склучува договор за вработување.

Член 9

Кандидатот кој не е избран има право на приговор до Управниот одбор на ЈП за пасишта, во рок од осум дена од денот на известувањето за извршениот избор.

Член 10

Проверка на способноста за вршење на работите на определено работно место, ако е тоа утврдено како услов за засновање на работен однос, се врши по пат на тестирање, разговор и сл. во рок од пет дена од завршување на јавниот оглас од страна на соодветна комисија во ЈП за

Нени 6

Punëdhënësi është i detyruar që nevojën për punëmarrës, kushtet që duhet të plotësojë punëmarrësi dhe afatin në të cilin do të bëhet përzgjedhja, ti publikojë në shpallje publike së paku në dy gazeta ditore, nga të cilat së paku njëra nga gazetat e botuara të jetë në gjuhën maqedonase dhe në gazetat që botohen në gjuhën që e flasin së paku 20% e qytetarëve që flasin gjuhë zyrtare të ndryshme nga gjuha maqedonase.

Shpallja publike nuk mund të zgjasë më pak se pesë ditë pune dhe jo më shumë se 15 ditë pune.

Në shpalljen publike theksohet nevoja për të kontrolluar aftësinë e kandidatëve, nëse ka një nevojë të tillë.

Нени 7

Përzgjedhja nga kandidatët e paraqitur bëhet nga drejtori, jo më vonë se 15 ditë pune nga dita e përfundimit të shpalljes publike.

Нени 8

Njoftimi për kandidatin e përzgjedhur u dërgohet të gjithë kandidatëve brenda tri ditëve nga dita e sjelljes së vendimit për përzgjedhje.

Drejtori lidh kontratë pune me kandidatin e përzgjedhur.

Нени 9

Kandidati që nuk përzgjidhet ka të drejtë të kundërshtojë deri te Bordi Drejtues i NP për Kullosa, brenda tetë ditëve nga dita e kryerjes së përzgjedhjes.

Нени 10

Verifikimi i aftësisë për kryerjen e punëve në një vend pune të caktuar, nëse vendoset si kusht për lidhjen e marrëdhënies së punës, bëhet me testim, intervistë etj. brenda pesë ditëve nga përfundimi i shpalljes publike nga komisioni përkatës në NP për Kullosa.

Rezultatet e kontrollit të aftësisë për



пасишта.

Резултатите од проверката на способноста за вршење на работите на определено работно место комисијата од ставот 1 на овој член писмено ги доставува до директорот во рок од два дена од денот кога е извршена проверката.

Работодавачот склучува договор за вработување со кандидатот кој покажал најдобри резултати .

Член 11

Проверката на способноста не може да се врши при засновање на работен однос со приправник.

Член 12

Работен однос се заснова со склучување на договор за вработување меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување се склучува во писмена форма по конечност на одлуката за избор.

Примерок од договорот за вработување работодавачот му врачува на работникот, на денот на потпишувањето на договорот.

Член 13

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред да биде пријавен во задолжително социјално осигурување, согласно со законот.

Заверена фотокопија од пријавата во задолжително социјално осигурување му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапување на работа.

Член 14

Работникот стапува на работа на денот утврден во договорот за вработување. По исклучок од став член 13 на овој договор, работникот не мора да стапи на работа на денот утврден во договорот за вработување поради оправдани причини.

кryerjen e punës në vendin e punës të caktuar Komisioni nga paragrafi 1 i këtij neni ia dorëzon drejtorit me shkrim në afat prej dy ditësh nga dita e kryerjes së verifikimit. Punëdhënësi lidh një kontratë pune me kandidatin që ka treguar rezultate më të mira.

Neni 11

Kontrolli i aftësisë nuk mund të kryhet kur lidhet një marrëdhënie pune me një praktikant.

Neni 12

Marrëdhënia e punës bazohet në lidhjen e një kontrate pune ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit.

Kontrata e punës lidhet me shkrim pas përfundimit të vendimit të përzgjedhjes. Punëdhënësi i dorëzon punëmarrësit një kopje të kontratës së punës në ditën e nënshkrimit të kontratës.

Neni 13

Punëmarrësi nuk mund të fillojë punën para se të lidhet kontratë pune dhe para se të paraqitet në sigurimet sociale të detyrueshme, në përputhje me ligjin.

Një fotokopje e vërtetuar e kërkesës në sigurimin social të detyrueshëm i dorëzohet punëmarrësit brenda tre ditëve nga fillimi i punës.

Neni 14

Punëmarrësi fillon punën në ditën e përcaktuar në kontratën e punës. Me përjashtim të paragrafit 13 të kësaj kontrate, punëmarrësi nuk ka pse të fillojë në punë ditën e caktuar në kontratën e punës për shkaqe të arsyetuara.



Член 15

Оправдани причини за несталување на работникот на работа на денот определен со договорот за вработување, односно датумот на потпишување на договорот 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.
- За причините од став 1 на овој член, работникот е должен писмено да го извести директорот во рок од два работни дена од времето кога требало да се јави на работа.

2. Содржина на договорот за вработување

Член 16

Договорот за вработување особено го содржи следново:

- податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- датум на стапување на работа;
- назив на работното место, односно податоци за видот на работата за која што работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- место на вршење на работата. Доколку не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот и објектите на претпријатието;
- време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
- одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- одредба за дневно и неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење

Нени 15

Арсчет е justификуара për mos ardhjen e punëmarrësit në punë ditën e caktuar në kontratën e punës, pra datën e nënshkrimit të kontratës së punës, janë:

- sëmundja e punëtorit;
 - vdekja e një anëtar të familjes;
 - fatkeqësi natyrore (zjarri, përmbytja, etj.) dhe
 - raste të tjera të natyrës objektive të përcaktuara në kontratën e punës.
- Për arsyet nga paragrafi 1 i këtij neni, punëmarrësi është i detyruar ta njoftojë me shkrim drejtorin në afat prej dy ditësh pune nga koha kur është dashur të paraqitet në punë.

2. Përmbajtja e kontratës së punës.

Нени 16

Kontrata e punës në veçanti përmban sa vijon:

- të dhëna për palët kontraktuese, vendbanimin e tyre, përkatësisht selinë;
- data e fillimit të punës;
- titulli i vendit të punës, pra të dhëna për llojin e punës për të cilën punëmarrësi lidh kontratën e punës, me një përshkrim të shkurtër të punës që do të kryejë sipas kontratës së punës;
- vendi i kryerjes së punës. Nëse nuk specifikohet vendi i saktë, konsiderohet se punëmarrësi e kryen punën në selinë e punëdhënësit dhe në objektet e ndërrmarjes;
- kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, kur lidhet një kontratë me afat të caktuar;
- dispozitë për atë nëse bëhet fjalë për marrëdhënie pune me kohë pune të plotë apo kohë pune të shkurtuar;
- dispozitë për orarin e rregullt ditor dhe javor të kohës së punës dhe caktimi i orarit të punës;
- dispozita për shumën e pagës bazë, që i takon punëmarrësit për kryerjen e punës sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe kontratës së punës;



на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
- одредба за надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
- одредба за годишниот одмор, односно начинот на определување на годишниот одмор и
- наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите за работа на работникот.
3. Менаџерски договор

Член 17

Во ЈП за пасишта Директорот на претпријатието заснова работен однос во претпријатието врз основа на склучен менаџерски договор.
Директорот (менаџерот) правата и обврските од работен однос, за времето додека е избран ги остварува согласно одредбите предвидени во законот, Статутот на ЈП за пасишта, овој колективен договор и менаџерскиот договор.

Член 18

Доколку работникот биде упатен на стручно оспособување и усовршување за потребите на работодавачот, работникот и работодавачот со меѓусебен договор ќе утврдат одредби за правата и обврските на работодавачот и работникот и времето во кое работникот треба да остане на работа кај работодавачот по стручното оспособување и усовршување.
4. Приправници

Член 19

Приправник е лице со средно, више и високо образование или со 180 кредити и повеќе според ЕКТС, кое за прв пат се вработува во ЈП за пасишта на работно место, за кое се бара истиот степен на образование и се оспособува за

- dispozita për kompensimet që i takojnë punëmarrësit për kryerjen e punës sipas ligjit dhe marrëveshjes kolektive;
- dispozita për pushim vjetor, pra mënyra e përcaktimit të pushimit vjetor dhe -specifikimi i akteve të përgjithshme të punëdhënësit në të cilat janë përcaktuar kushtet e punës së punëmarrësit.

3. Kontrata menaxheriale

Neni 17

Në NP për Kullosa, Drejtori i ndërmarrjes krijon marrëdhënie pune në ndërmarrje në bazë të kontratës së lidhur menaxheriale. Drejtori (menaxhuesi) ushtron të drejtat dhe detyrimet e mardhënies së punës, për kohën për deri sa është i zgjedhur, i zbaton në përputhje me dispozitat e parashikuara në ligj, Statuti i NP për Kullosat, këtë marrëveshje kolektive dhe marrëveshjen menaxheriale.

Neni 18

Nëse punëmarrësit i referohet aftësimi dhe përsosmëria profesionale për nevojat e punëdhënësit, punëmarrësi dhe punëdhënësi me marrëveshje të ndërsjellë do të përcaktojnë dispozitat për të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit dhe të punëmarrësit dhe kohën gjatë së cilës punëmarrësi duhet të qëndrojë në punë tek punëdhënësi sipas aftësisë dhe përsosmërisë profesionale.
4. Praktikantët

Neni 19

Praktikant është personi me arsim të mesëm, të plotësuar dhe të lartë ose me 180 kredite e më shumë sipas ECTS, i cili punësohet për herë të parë në NP për Kullosa në vendin e punës, për të cilin kërkohet i njëjti nivel arsimor dhe aftësohet



самостојна стручна работа, преку совладување на соодветна програма за стручен испит.

Должината на приправничкиот стаж се утврдува во зависност од степенот на образованието и тоа за:

- IV степен на стручна подготовка, 6 месеци и

- VI и VII степен или со 180 кредити и повеќе според ЕКТС на стручна подготовка, 9 месеци.

На барање на приправникот ако работодавачот оцени, како и по оценка на работодавачот приправничкиот стаж определен во став 1 на овој член може да се скрати.

Член 20

На приправникот приправничкиот стаж му се продолжува во случај на отсуство од работа кое надминува 20 дена од приправничкиот стаж, освен во случај за време на годишен одмор.

Член 21

Пред полагање на приправничкиот испит, приправникот има право на платено отсуство и тоа за:

- IV степен на стручна подготовка, два работни дена и

- VI и VII степен на стручна подготовка, три работни дена.

5. Промена на договорот за вработување

Член 22

Работникот работи на работното место за кое склучил договор за вработување.

Член 23

За време на траењето на работниот однос, на иницијатива на работодавачот или на работникот може да се изврши промена на договорот за вработување во рамките на ист степен на образование, со анекс на договор во писмена форма потпишан од двете страни во следниве случаи:

për punë të pavarur profesionale, përmes zotërimit të një programi të përshtatshëm për provim profesional.

Kohëzgjatja e praktikës përcaktohet në varësi të nivelit të arsimit dhe atë për:

- Shkalla IV e formimit profesional, 6 muaj dhe

- Shkalla VI dhe VII ose me 180 kredite e më shumë sipas ECTS të formimit profesional, 9 muaj.

Me kërkesë të praktikantit, nëse punëdhënësi vlerëson, si dhe sipas vlerësimit të punëdhënësit, përvoja e praktikës e përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni mund të shkurtohet.

Neni 20

Praktikantit i zgjatet përvoja e praktikës në rastet e mungesës nga puna që i kalon 20 ditët e praktikës, me përjashtim të rasteve për kohën e pushimit vjetor.

Neni 21

Para marrjes së provimit të praktikës, praktikanti ka të drejtë të marrë leje me pagesë për:

-Shkalla IV e përgatitjes profesionale, dy ditë pune dhe

-Shkalla VI dhe VII e përgatitjes profesionale, tre ditë pune.

5. Ndryshimi i kontratës së punës

Neni 22

Punëmarrësi punon në vendin e punës për të cilin ka lidhur kontratë pune.

Neni 23

Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, me iniciativën e punëdhënësit ose punëmarrësit, kontrata e punës mund të ndryshohet brenda të njëjtit nivel arsimor, me aneks të kontratës me shkrim të nënshkruar nga të dyja palët në rastet e mëposhtme:

- nëse vendi i punës hiqet ose zvogëlohet



- ако работното место се укинува или е намален обемот на работа;
 - ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно, односно испразнето и ако условите за работа се соодветни на претходното работно место;
 - кога се врши реорганизација, усовршување на постојната работа при воведување на нова технологија;
 - подобро користење на капацитетите и работните способности на работникот;
 - преквалификација на работникот;
 - кога на друго работно место ќе се зголеми обемот на работа;
 - привремена отсутност на работник;
 - ако се оцени дека на друго работно место ќе остварува подобри резултати и
 - Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена во договорот за вработување во случаи на зголемување на обемот на работа, рационално искористување на работното време и отстранување на штетни последици кои би можеле да настанат при вршење на дејноста.
- vëllimi i punës;
- nëse vendi i punës në të cilin është caktuar punëmarrësi është i lirë, dmth i zbrazët dhe nëse kushtet e punës janë të përshtatshme për vendin e mëparshëm të punës;
- kur kryhet riorganizimi, përmirësimi i punës ekzistuese gjatë futjes së teknologjisë së re;
- shfrytëzimi më i mirë i kapaciteteve dhe aftësive të punës së punëmarrësit;
- rikualifikimi i punëmarrësit;
- kur vëllimi i punës do të rritet në një vend tjetër pune;
- mungesa e përkohshme e një punëmarrësi;
- nëse vlerësohet se do të arrijë rezultate më të mira në një vend tjetër pune dhe
- Punëmarrësi është i detyruar të kryejë edhe punë të tjera që nuk parashikohen në kontratën e punës në rastet e rritjes së vëllimit të punës, shfrytëzimit racional të kohës së punës dhe heqjes së pasojave të dëmshme që mund të lindin gjatë kryerjes së veprimtarisë.

Член 24

По исклучок од член 23 од овој Договор, поради итни и неодложни работи, работодавачот може работникот да го упати на работа на друго работно место согласно со неговиот степен на стручна подготовка, односно квалификација најмногу до 60 дена.

II. Права на работниците и нивната положба

1. Работно време

Член 25

Работното време на работникот изнесува 40 часа неделно.

2. Одмор и отсуство

Neni 24

Si përjashtim nga neni 23 nga kjo Marrëveshjeje, për çështje urgjente dhe të pa përshtatshme, punëdhënësi mund ta dërgojë punëmarrësin në punë në një vend tjetër pune në përputhje me nivelin e tij të pregaditjes profesionale, pra kualifikimin, maksimum deri në 60 ditë.

II. Të drejtat e punëmarrësve dhe pozicioni i tyre

1. Orari i punës

Neni 25

Orari i punës së punëmarrësit është 40 orë në javë.

2. Pushim dhe mungesë



Член 26

Работникот има право на годишен одмор во една календарска година во траење од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена. Ако во календарската година во која засновал работен однос, нема право на користење на цел годишен одмор, истиот има право по два работни дена годишен одмор за секој месец поминат на работа. Должината на годишниот одмор, во рамките на став 1 на овој член, ја утврдува работодавачот врз основа на:

- должината на работното искуство;
- сложеноста на работите на работното место;
- условите за работа и
- здравствената состојба на работникот.

Член 27

На работниците по основ на времето поминато во работен однос (работен стаж) годишниот одмор се зголемува:

- од 1-10 години за еден работен ден;
- од 11-20 години за два работни дена и
- над 20 години за три работни дена.

Член 28

На работниците по основ на сложеност на работата, годишниот одмор се зголемува за:

- работи од I - III степен на сложеност еден работен ден;
- работи од IV - V степен на сложеност два работни дена и
- работи од VI, VII, VII1 и VII2 степен на сложеност три работни дена.

Член 29

Траењето на годишниот одмор се зголемува за три работни дена за:

- работник-жена над 57 години возраст и работник-маж над 59 години возраст;
- работник-инвалид;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување и
- работник кој негува и чува дете со посебни потреби.

Нени 26

Punëmarrësi ka të drejtën e pushimit vjetor në një vit kalendarik për të paktën 20 dhe maksimumi 26 ditë pune. Nëse në vitin kalendarik në të cilin është krijuar marrëdhënia e punës, nuk ka të drejtë të shfrytëzohë të gjithë pushimin vjetor, i njëjti ka të drejtë në dy ditë pune pushim vjetor për çdo muaj të kaluar në punë. Kohëzgjatja e pushimit vjetor, sipas pikës 1 të këtij neni, caktohet nga punëdhënësi në bazë të:

- kohëzgjatjes së përvojës së punës;
- kompleksitetit të punës në vendin e punës;
- kushtet e punës dhe
- gjendjes shëndetësore të punëmarrësve.

Нени 27

Punëmarrësve në bazë të kohës të kaluar në marrëdhënie pune (përvojës së punës) pushimi vjetor ju rritet:

- nga 1-10 vjet për një ditë pune;
- nga 11-20 vjeç për dy ditë pune dhe
- mbi 20 vjet për tre ditë pune.

Нени 28

Për punëmarrësit në bazë të kompleksitetit të punës, pushimi vjetor rritet me:

- punë të nivelit I - III të kompleksitetit një ditë pune;
- punë të shkallës IV - V të kompleksitetit dy ditë pune dhe
- punë të shkallës VI, VII, VII1 dhe VII2 të kompleksitetit për tre ditë pune

Нени 29

Kohëzgjatja e pushimit vjetor rritet me tre ditë pune për:

- punëmarrës femër mbi moshën 57 vjeç dhe punëmarrës mashkull mbi moshën 59 vjeç;
- punëmarrës me aftësi të kufizuara;
- punëmarrës me më së paku 60% dëmtim fizik dhe
- punëmarrës që kujdeset për një fëmijë me nevoja të veçanta.



Член 30

Планот за користење на годишниот одмор, работодавачот го истакнува на огласна табла или со писмено известување 30 дена пред користење на годишниот одмор на работниците.

Секој работник во рок од 15 дена од известувањето за планот, може да побара промена на распоредот за користење на годишниот одмор.

Барањето од став 2 на овој член се одобрува од страна на работодавачот, доколку нема пречки за функционирање на дејноста.

За користење на боледување и други оправдани отсуства за време на годишниот одмор, работникот го известува директорот во рок од 48 часа, доколку за тоа постојат објективни околности.

Член 31

Работникот има право еден ден од годишниот одмор да го искористи на ден кој самиот ќе го определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го известат работодавачот најдоцна три дена пред користење на денот.

Член 32

Работникот со работно време од шест и подолго од шест часа, има право на пауза во текот на работниот ден во траење од 30 минути.

Паузата од став 1 на овој член, ја утврдува работодавачот и тоа по три часа работа, а најдоцна три часа пред крајот на работното време, согласно со распоредот за користење на паузата по работни места од страна на работодавачот.

Член 33

Работникот има право на отсуство од работа со надомест на плата вкупно до

Нени 30

Plani për shfrytëzimin e pushimit vjetor punëdhënësi e vendos në tabelën e njoftimeve ose me njoftim me shkrim 30 ditë para shfrytëzimit të pushimit vjetor të punëmarrësve.

Çdo punëmarrës në afat prej 15 ditëve nga njoftimi i planit, mund të kërkojë ndryshimin e orarit për shfrytëzimin e pushimit vjetor.

Kërkesa nga paragrafi 2 i këtij neni miratohet nga ana e punëdhënësit, nëse nuk ka pengesa për funksionimin e veprimtarisë.

Për shfrytëzimin e pushimit mjekësor dhe mungesave të tjera të justifikuar gjatë pushimeve vjetore, punëmarrësi duhet të njoftojë drejtorin në afat prej 48 orëve, nëse për këtë ekzistojnë rrethana objektive.

Нени 31

Punëmarrësi ka të drejtë të shfrytëzojë një ditë pushim vjetor në ditën që ai e cakton, nëse kjo nuk rrezikon seriozisht procesin e punës, për të cilën duhet të njoftojë punëdhënësin më së voni tre ditë para shfrytëzimit të ditës.

Нени 32

Punëmarrësi me orar pune prej gjashtë ose më shumë orësh ka të drejtën e pushimit (pauzës) gjatë ditës së punës në kohëzgjatje prej 30 minutash.

Pushimin (pauzën) nga paragrafi 1 i këtij neni, e përcakton punëdhënësi dhe atë pas tre orësh pune, e jo më vonë se tri orë para përfundimit të orarit të punës, në përputhje me orarin për shfrytëzimin e pushimit (pauzës) sipas vendit të punës nga ana e punëdhënësit.

Нени 33

Punëmarrësi ka të drejtë të largohet nga puna me kompensim të pages gjithsej deri



седум работни дена, по сите основи, во текот на календарската година во следниве случаи:

- за склучување на брак - три дена;
- за склучување на брак на деца - два дена;
- за раѓање или посвојување на дете - два дена;
- за смрт на сопругник или дете - пет дена;
- за смрт на родител, брат, сестра - два дена;
- за смрт на родител на сопругник - два дена;
- за смрт на дедо или баба - еден ден;
- за полагање испити за дошколовање и оспособување за потребите на работодавачот или за сопствени потреби - пет дена;
- за селидба на семејство од едно во друго место - два дена;
- за елементарни непогоди во случај на поголема материјална штета во домот на живеење - три дена;
- за селидба на семејството во исто место - еден ден;
- за прв училишен ден на прваче - еден ден и
- за развод на брак - еден ден.

Работникот има право на платено отсуство за секој смртен случај наведен во став 1 на овој член, независно од бројот на деновите кои во текот на годината ги има искористено по другите основи од став 1 на овој член.

Во наведените случаи од став 1 и 2 од овој член, отсуство од работа се обезбедува без оглед на барањето на процесот на работа и се користи во деновите на траењето на основот и правото не може да му се скрати од страна на работодавачот.

Одлука за платен одмор од став 1 и 2 од овој член, носи директорот или од него овластен работник, врз основа на претходно барање или писмено известување.

нè shtatè ditè pune, për të gjitha arsyet, gjatè vitit kalendarik në rastet e mëposhtme:

- për lidhje martesore - tre ditë;
- për martesën e fëmijëve - dy ditë;
- për lindjen ose birësimin e një fëmije - dy ditë;
- për vdekjen e bashkëshortit ose fëmijës - pesë ditë;
- për vdekjen e prindit, vëllait, motrës - dy ditë;
- për vdekjen e prindit të bashkëshortit - dy ditë;
- për vdekjen e gjyshit ose gjyshes - një ditë;
- për dhënien e provimeve për rishkollim dhe aftësimin për nevojat e punëdhënësit ose për nevojat e veta - pesë ditë;
- për zhvendosjen e një familjeje nga një vend në tjetrin - dy ditë;
- për fatkeqësitë natyrore në rast të dëmtimeve të mëdha materiale në shtëpi - tre ditë;
- për zhvendosjen e familjes në të njëjtin vend - një ditë;
- për ditën e parë të shkollës së një nxënësi të klasës së parë - një ditë dhe
- për divorc - një ditë.

Punëmarrësi ka të drejtë për mungesë të paguar për çdo rast vdekje të përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni, pavarësisht nga numri i ditëve që i ka shfrytëzuar gjatë vitit për arsye të tjera nga paragrafi 1 i këtij neni. Në rastet e përcaktuara nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, pushimi nga puna sigurohet pavarësisht nga kërkesa e procesit të punës dhe shfrytëzohet në ditët e kohëzgjatjes së bazës dhe së drejtës nuk mund ti shkurtrohet nga ana e punëdhënësit.

Vendimi për pushim me pagesë nga paragrafët 1 dhe 2 të këtij neni sjell drejtori ose punëmarrësi i autorizuar prej tij, në bazë të kërkesës së mëparshme ose njoftimit me shkrim.



Член 34

Работникот може да користи отсуство од работа без надомест на плата, најдолго до три месеци во календарската година, во следниве случаи:

- неѓа на член на семејство, која не е медицински индицирана;
- изградба или поправка на куќа или стан;
- за лекување на своја сметка;
- за учество на културни и спортски приредби;- за учество на конгреси и конференции и
- за стручно усовршување по лично барање на работникот.

Барањето за отсуство од работа без надомест од став 1 на овој член, работникот го поднесува најмалку 15 дена пред времето што се бара за користење.

Одлука по барањето за користење неплатено отсуство донесува директорот или од него овластен работник.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

3. Безбедност и здравје при работа

Член 35

На работникот му се обезбедува безбедност и здравје при работа, во согласност со пропишаните мерки и нормативи за безбедност и здравје при работа утврдени со закон.

Член 36

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

Работодавачот е должен да обезбеди медицински преглед на работникот согласно со закон, а средствата ги обезбедува работодавачот.

4. ПЛАТА

Neni 34

Punëmarrësi mund të shfrytëzojë mungesën nga puna pa kompensim page, maksimum deri në tre muaj në vitin kalendarik, në rastet e mëposhtme:

- kujdesi i një anëtari të familjes, i cili nuk është i indikuar nga ana mjekësore;
- ndërtimi ose riparimi i një shtëpie ose apartamenti;
- për trajtim mjekësor me shpenzimet tuaja;
- për pjesëmarrje në ngjarje kulturore dhe sportive - për pjesëmarrje në kongrese dhe konferenca dhe
- për zhvillim profesional me kërkesë personale të punëmarrësit.

Kërkesën për pushim nga puna pa pagesë nga paragrafi 1 i këtij neni, punëmarrësi e dorëzon së paku 15 ditë para kohës së kërkuar për shfrytëzim.

Vendimin për kërkesën për shfrytëzimin e pushimit pa pagesë e merr drejtori ose punëmarrësi i autorizuar prej tij.

Gjatë pushimit pa pagesë punëmarrësit i pezullohen të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës.

3. Siguria dhe shëndeti në punë

Neni 35

Punëmarrësit i sigurohet siguri dhe shëndet në punë, në përputhje me masat dhe normat e përcaktuara për sigurinë dhe shëndetin në punë të përcaktuara me ligj.

Neni 36

Punëmarrësi ka të drejtë të refuzojë të punojë nëse nuk i sigurohen kushte pune në përputhje me ligjin, këtë kontratë dhe Marrëvshje kolektive në nivel të punëdhënësit.

Punëdhënësi është i obliguar që punëmarrësit t'i bëjë kontroll mjekësor në përputhje me ligjin, ndërsa mjetet sigurohen nga punëdhënësi.

4. PAGA



Член 37

Работникот има право на плата, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување.

Платата на работникот се состои од основна плата, плата за успешност и додатоци на плата.

Основната плата на работникот е износот на минималната плата помножена со коефициентите на сложеност на работното место на кое е распореден работникот.

Член 38

Платата на работникот за полно работно време не може да биде пониска од плата утврдена согласно со член 37.

Платата на работникот не може да биде пониска од Законски утврдена минималната плата.

Член 39

Платата се пресметува најмалку еднаш месечно.

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

Придонесите и даноците на платата во име и на сметка на работникот ги пресметува и плаќа работодавачот со исплата на платата.

Член 40

Работодавачот е должен претходно да го извести работникот за денот на исплаќањето на платата, да му даде писмена пресметка за исплатената месечна плата, придонесите и данокот од плата и додатокот од плата, како и до крајот на февруари да му издаде писмена пресметка за исплатената плата за претходната година.

На овластен член од синдикатот, работодавачот му овозможува увид во документацијата на пресметка на платите, уплата на придонесите, данокот на платите и додатокот на платите.

Neni 37

Punëmarrësi ka të drejtën e pagës, në përputhje me ligjin, marrëveshjen kolektive dhe kontratën e punës.

Paga e një punëmarrësi përbëhet nga paga bazë, paga për suksesin dhe shtesat e pagës. Paga bazë e punëmarrësit është shuma e pagës minimale shumëzuar me koeficientët e kompleksitetit të vendit të punës në të cilin është caktuar punëmarrësi.

Neni 38

Paga e punëmarrësit me kohë të plotë nuk mund të jetë më e ulët se paga e përcaktuar në nenin 37.

Paga e punëmarrësit nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale e përcaktuar me ligj.

Neni 39

Paga llogaritet të paktën një herë në muaj.

Paga e punëmarrësit për muajin paraardhës paguhet me para në dorë më së vonti deri më 15-ëshin e muajit aktual.

Kontributet dhe taksat të pagës në emër dhe në llogari të punëmarrësit i llogarit dhe i paguan punëdhënësi me pagesën e pagës.

Neni 40

Punëdhënësi është i detyruar të njoftojë punëmarrësin më për para për ditën e pagesës së pagës, t'i japë atij një përllogaritje me shkrim për pagën e paguar mujore, kontributet dhe tatimin mbi pagën dhe shtesën e pagës, si dhe deri në fund të muajit shkurt t'i lëshojë një llogaritje me shkrim për pagën e paguar për vitin e kaluar. Anëtarit të autorizuar të sindikatës, punëdhënësi i mundëson një pasqyrë të dokumentacionit të llogaritjes së pagës, pagesës së kontributeve, tatimit mbi pagën dhe shtesës së pagës.



Член 41

Најниска нето плата во ЈП за пасишта за најнизок степен на сложеност се утврдува во висина од 14.514, 00 денари.

Коефициентот на сложеност на работите пресметана во бруто плата се определува во зависност од сложеноста и обемот на работите на работното место и потребните знаења и вештини.

Во зависност од условите, називите на работните места и коефициентите за секоја група на сложеност се утврдуваат во следните групи:

I ГРУПА

Помалку сложени работни задачи, односно работа со едноставни средства за работа за кои е потребен НКВ или III степен на стручна подготовка.

- хигиеничар 1,37
- помошен референт

II ГРУПА

Средно сложени работи и задачи, за кои се потребни потесни познавања за работата, односно работа со едноставни средства за кои е потребен III или IV степен на стручна подготовка.

- помошен работник 1,63

III ГРУПА

Сложени работи од широк профил за кои се потребни и стручни познавања за кои е потребен

III или IV степен на стручна подготовка.

- технички секретар 1.85
- возач
- референт во подружница

IV ГРУПА

Сложени работи кои бараат поголем степен на самостојност во извршување на работата, за кои е потребно поголема одговорност за извршување на задачите познавања за кои е потребен IV степен на стручна подготовка.

Neni 41

Paga më e ulët neto në NP për Kulloso për shkallën më të ulët të kompleksitetit është përcaktuar në shumë prej 14.514,00 denarë.

Koeficienti i kompleksitetit të punës i llogaritur në pagën bruto përcaktohet në varësi të kompleksitetit dhe vëllimit të punës në vendin e punës dhe njohurive të nevojshme dhe aftësive.

Në varësi të kushteve, titujt e vendeve të punës dhe koeficientët për secilin grup kompleksiteti përcaktohen në grupet e mëposhtme:

GRUPI I

Detyra pune më pak komplekse, d.m.th punë me mjete të thjeshta për të cilat kërkohet shkalla NKV ose shkalla e III e trajnimit profesional.

- higjienist 1.37
- referent ndihmës

GRUP II

Punë dhe detyra komplekse mesatare, të cilat kërkojnë njohuri më të hollësishme të punës, pra punë me mjete të thjeshta që kërkojnë përgatitje profesionale të shkallës së III ose IV.

- punëtor ndihmës 1.63

GRUP III

Punë komplekse të profilit të gjerë për të cilat nevojiten edhe njohuri profesionale për të cilat është e nevojshme shkalla III ose IV e përgatitjes profesionale.

- sekretar teknik 1.85
- shofer
- referent në dege

GRUP IV

Punë komplekse që kërkojnë një shkallë më të madhe pavarësie në kryerjen e punës, të cilat kërkojnë përgjegjësi më të madhe për kryerjen e detyrave, njohuri për të cilat është e nevojshme shkalla e IV e përgatitjes profesionale.



-вишреферент 2.04
- благајник
- ликвидатор

- referent i lartë 2.04
- arkëtar
- likuidues

V ГРУПА

Посложени работи кои бараат поголем степен на самостојност во извршување на работата и работа во повеќе области, за кои е потребен VI степен на стручна подготовка.

-самостоен референт 2.12

GRUP V

Punë më komplekse që kërkojnë një shkallë më të madhe pavarësie në kryerjen e punës dhe punës në më shumë fusha, për të cilat nevojitet shkalla e VI e pregaditjes profesionale.

- referent i pavarur 2.12

VI ГРУПА

Високо сложени работи кои бараат креативност на работникот во стручното работење за кои е потребен VII степен на стручна подготовка

-соработник 2.36

GRUP VI

Detyra tejet komplekse që kërkojnë kreativitet të punëtorit në punën profesionale, për të cilat është e nevojshme shkalla e VII e pregaditjes profesionale.

- bashkëpunëtor 2.36

VII ГРУПА

Високо сложени работи кои бараат иницијативност, креативност во стручното работење на работникот, подготовка, анализа во работењето, организација и посебна стручна одговорност во работниот процес, за кои е потребен VII степен на стручна подготовка.

-вишсоработник 2.40

GRUP VII

Detyra tejet komplekse që kërkojnë iniciativë, kreativitet në punën profesionale të punonjësit, përgatitje, analizë në punë, organizim dhe përgjegjësi të veçantë profesionale në procesin e punës, për të cilat është e nevojshme shkalla e VII e formimit profesional.

- bashkëpunëtor i lartë 2.40

VIII ГРУПА

Високо сложени работи кои бараат организирање, раководење, креативност во работењето, контрола, подготовка, анализа во работењето, организација и посебна стручна одговорност во работниот процес на одделението, за кои е потребен VII степен на стручна подготовка.

-раководител на одделение 2.50

GRUP VIII

Detyra tejet komplekse që kërkojnë organizim, udhëheqje, kreativitet në punë, kontroll, përgatitje, analizë në punë, organizim dhe përgjegjësi të veçantë profesionale në procesin e punës së departamentit, për të cilat është e nevojshme shkalla e VII e pregaditjes profesionale.

- shef departamenti 2.50

IX ГРУПА

Високо сложени работи кои бараат организирање, раководење, креативност во работењето, контрола, подготовка, анализа во работењето, организација и посебна стручна одговорност во работниот процес на подружницата, за

GRUP IX

Detyra tejet komplekse që kërkojnë organizim, udhëheqje, kreativitet në punë, kontroll, përgatitje, analizë në punë, organizim dhe përgjegjësi të veçantë profesionale në procesin e punës së degës, për të cilat nevojitet shkalla e VII e



кои е потребен VII степен на стручна подготовка. -drejtues i degës 2.61

-раководител на подружница 2.61

X ГРУПА

Високо сложени работи, кои бараат раководење, иницијативност, креативност во стручното работење, контрола, подготовка, анализа во работењето, организација и посебна стручна одговорност во работниот процес на секторот.

-раководител на сектор 2.94

GRUP X

Detyra tejet komplekse, të cilat kërkojnë udhëheqje, iniciativë, kreativitet në punën profesionale, kontroll, përgatitje, analizë në punë, organizim dhe përgjegjësi të veçantë profesionale në procesin e punës së sektorit. - udhëheqës sektori 2.94

XI ГРУПА

Високо сложени работи кои бараат организирање и координирање, креативност во работењето, контрола, подготовка, анализа во работењето, организација и посебна стручна одговорност во работниот процес на претпријатието, за кои е потребен VII степен на стручна подготовка.

-советник 3.50

GRUP XI

Detyra tejet komplekse që kërkojnë organizim dhe koordinim, kreativitet në punë, kontroll, përgatitje, analizë në punë, organizim dhe përgjegjësi të veçantë profesionale në procesin e punës së ndërmarrjes, për të cilat nevojitet shkalla e VII e pregaditjes profesionale. - këshilltar 3.50

Член 42

Поради потребите од непречено одвивање на работниот процес во Претпријатието, освен работите и работните задачи предвидени во актот за систематизација на работните места на Претпријатието, со посебен писмен акт на Директорот работникот може да изврши работи со поголема одговорност.

За извршување на работи со поголема одговорност наведено во став 1 од овој член, се плаќа месечен надоместок до 15% од основната утврдена плата на работникот.

Член 43

За време на привремена неспособност за работа поради болест и повреда, согласно со закон, работникот има право на надоместок на плата во висина од:

- 70% за период до 7 дена;
- 80% за период до 15 дена и

Нени 42

Për shkak të nevojave të mbarëvajtjes së procesit të punës në Ndërmarrje, përveç punës dhe detyrave të punës të parashikuara në aktin për sistemimin e vendeve të punës së Ndërmarrjes, me akt të veçantë me shkrim, të drejtorit, punonjësi mund të kryejë punë me përgjegjësi më të madhe.

Për kryerjen e detyrave me përgjegjësi më të madhe të përcaktuara në pikën 1 të këtij neni paguhet tarifë mujore deri në 15% nga paga bazë e punonjësit.

Нени 43

Gjatë kohës së paaftësisë së përkohshme për punë për shkak të sëmundjes dhe lëndimit, në përputhje me ligj, punëmarrësi ka të drejtën e kompensimit të pagës në lartësi prej:

- 70% për një periudhë deri në 7 ditë;
- 80% për një periudhë deri në 15 ditë dhe



- 90% за период до 30 ден, почнувајќи од првиот ден на боледувањето, од просечно исплатена нето плата на работникот во претходните три месеци. Во случаи на спреченост за работа поради професионални заболувања и повреди на работа, давање на крв и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од основницата утврдена во став 1 на овој член.

Член 44

Основната плата на работник се зголемува по час за:

- прекувремена работа..... 29%
- работа ноќе..... 29%
- работа во ден на неделен одмор..... 29%

За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надомест на плата што му припаѓа во тие денови кога не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 42%.

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

5. Надоместување на трошоци поврзани со работа

Член 45

Работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и тоа:

- 60% регрес за годишен одмор;
- дневници за службени патувања во земјата;
- дневници за службени патувања во странство согласно со Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци;
- теренски додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.);
- за одвоен живот од семејството 30% од една нето просечна плата во претходните три месеци;

- 90% për një periudhë deri në 30 ditë, duke filluar nga dita e parë e pushimit mjekësor, nga paga mesatare e paguar neto e punëmarrësit në tre muajt e mëparshëm.

Në rastet së pengesës për punë për shkak të sëmundjeve profesionale dhe lëndimeve në punë, dhurimit të gjakut dhe për rastet e tjera të përcaktuara me ligj, kompensimi përcaktohet në lartësi prej 100% të bazës së përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni.

Neni 44

Paga bazë e punëmarrësit rritet në orë për:

- punë jashtë orarit..... 29%
- punë natën..... 29%
- punë në një ditë pushimi javor..... 29%

Për punën në ditët e festave dhe ditëve jopune të përcaktuara me ligj, punëmarrësi ka të drejtën e kompensimit të pagës që i takon në ato ditë kur nuk punon dhe paga për orët e kaluara në punë rritet me 42%. Shtesat mes veti nuk ndërprehen.

5. Rimbursimi i shpenzimeve që lidhen me punën

Neni 45

Punëmarrësi ka të drejtën e kompensimit të shpenzimeve lidhur me punën të përcaktuar me ligj dhe atë:

- 60% pagesa për pushim vjetor;
- mëditje ditore për udhëtime zyrtare në vend;
- mëditje ditore për udhëtime zyrtare jashtë vendit në përputhje me Dekretin për shpenzimet për udhëtime zyrtare dhe lëvizje jashtë vendit që organeve administrative u pranohet si shpenzime rrjedhëse;
- shtesa në terren në varësi të kushteve të siguruara për punë në terren (akomodim, ushqim etj.);
- për jetesë të ndarë nga familja, 30% e pagës mesatare neto në tre muajt e mëparshëm;



- на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар со патен налог;

- во случај на смрт на работникот се исплатуваат три просечни месечни плати од просекот во Републиката;

- во случај на смрт на член на потесно семејството на работникот се исплатува две просечни плати од просекот во Републиката;

- за непрекинато боледување подолго од 6 месеци една нето просечна плата во претходните три месеци ;

- отпремнина при одење во пензија во висина три плати од основицата и

- јубилејни награди:

- за стекнати 10 година работен стаж во Претпријатието во висина од една нето просечна плата,
- за стекнати 20 години работен стаж во Претпријатието во висина од две нето просечни плати, и
- за 30 години работен стаж во Претпријатието во висина од три нето просечни плати исплатена во претходните три месеци на ниво на државата.

Дневниците за службени патувања, надоместот за исхрана и теренскиот додаток, меѓусебно се исклучуваат.

Надоместокот за одвоен живот од семејството и теренскиот додаток, меѓусебно се исклучуваат

Член 46

На работникот за време на службено патување во земјата му се надоместуваат трошоците за дневница, трошоците за превоз и трошоците за ноќевање.

Дневницата за службено патување од член 44, став 1, алинеја 4 се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување до часот на враќањето со превозното средство и тоа:

- цела дневница ако патувањето траело повеќе од 12 часа и

- shpenzimet e shfrytëzimit të makinës së vet për nevojat e punëdhënësit në masën 30% të çmimit të një litri karburant të shfrytëzuar nga makina për çdo kilometër të kaluar me fletë udhëtimi;

- në rast vdekjeje të punëmarrësit paguhen tre paga mesatare mujore nga mesatarja në Republikë;

- në rast vdekjeje të një anëtar i të familjes së ngushtë të punëmarrësit, paguhen dy paga mesatare të mesatares në Republikë;

- për pushim mjekësor të pandërprerë më shumë se 6 muaj, një pagë mesatare neto në tre muajt e mëparshëm;

- pagesa e largimit pas daljes në pension në shumën prej tre pagash nga baza i

- çmime jubilarë:

- për 10 vjet përvojë pune të fituar në Ndërrmarje në shumën e një paga mesatare neto,
- për 20 vjet përvojë punë në Ndërrmarje në shumën prej dy pagash mesatare neto, dhe
- për 30 vjet përvojë pune në Ndërrmarje në shumën e tre pagave mesatare neto të paguara në tre muajt e mëparshëm në nivel shtetëror.

Mëditjet ditore për udhëtimet zyrtare, pagesa për ushqim dhe shtesa në terren lidhen mes veti.

Shtesa për jetën e ndarë nga familja dhe shtesa në terren lidhen mes veti

Neni 46

Punëmarrësit gjatë kohës së udhëtimit zyrtar në vend, i rimbursohen shpenzimet për mëditje ditore, shpenzimet për transport dhe shpenzimet për fjetje.

Mëditja ditore për udhëtime zyrtare nga neni 44 paragrafi 1 paragrafi 4 llogaritet nga ora e nisjes së punëmarrësit në udhëtim zyrtar deri në kthimin me mjetet e transportit, dhe atë:

- mëditje ditore e plotë nëse udhëtimi zgjati më shumë se 12 orë dhe



- 50% од износот на дневницата за службено патување кое траело од 8 до 12 часа.

Доколку работникот во ист ден, дел од работното време го помине на работното место, а еден 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.

Доколку за време на службеното патување се покриени трошоците на работникот за исхрана, превоз и ноќевање му се исплатува 20% од износот на дневницата.

Член 47

На работник со утврдена професионална неспособност за работа пред навршување на 50 години на живот, работодавачот му предлага склучување на нов променет договор за вработување согласно со неговиот степен на стручна подготовка со полно или со скратено работно време, согласно потребите на работодавачот.

Платата на работникот од став 1 на овој член, ја определува работодавачот со новиот променет договор за вработување.

Член 48

Работникот има право на 0,5% додаток на основната плата за секоја година работен стаж, а најмногу до 20%.

III. Стручно оспособување и образование на работниците

Член 49

Работниците имаат право и должност да ги развиваат и усовршуваат работните и стручните способности во согласност со потребите на претпријатието, врз основа на донесена програма за работа.

Работникот е должен стручно да се оспособува и образува, доколку работодавачот го упати на стручно оспособување и образование.

Доколку стручното оспособување и

- 50% е pagesës ditore për një udhëtim zyrtar që ka zgjatur nga 8 deri në 12 orë.

Nëse punëmarrësi në të njëjtën dit, një pjesë të orarit të punës e kalon në vendin e punës, ndërsa një pjesë është në udhëtim zyrtar, por më pak se 8 orë, orët e kaluara në një udhëtim zyrtar gjatë gjithë kohës së punës i llogariten për punë jashtë orarit.

Nëse gjatë udhëtimit zyrtar janë të mbuluara shpenzimet e punëmarrësit për ushqim, transport dhe fletje i paguhet 20% e vlerës së mëditjes ditore.

Neni 47

Punëmarrësit me paaftësi profesionale të konstatuar për punë para se të mbush moshën 50 vjeç, punëdhënësi i propozon lidhjen e një kontrate pune të re për punësim në përputhje me shkallën e tij të pregaditjes profesionale me orar pune të plotë ose me orar pune të shkurtuar, sipas nevojave të punëdhënësit.

Paga e punëtorit nga paragrafi 1 i këtij neni përcaktohet nga punëdhënësi me kontratën e re për punësim të ndryshuar.

Neni 48

Punëmarrësi ka të drejtë për një shtesë prej 0,5% në pagën bazë për çdo vit shërbimi, deri në masën maksimale 20%.

III. Aftësimi dhe arsimimi profesional i punëmarrësve

Neni 49

Punëmarrësit kanë të drejtë dhe detyrë të zhvillojnë dhe përmirësojnë aftësitë e tyre të punës dhe profesionale në përputhje me nevojat e ndërmarrjes, në bazë të një programi të miratuar të punës.

Punëmarrësi është i detyruar profesionalisht të aftësohet dhe arsimohet, nëse punëdhënësi e udhëzon atë në aftësim profesional dhe arsimim.

Nëse trajnimi dhe edukimi profesional



образование 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.

IV. Информирање на работниците

Член 50

Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на работниците 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 ЈП за пасишта.;
 - организациски промени;
 - спроведување на мерките и прописите за заштитата на работа и работната средина;
 - платите, придонесите на плати и додатоците на плата и другите примања на работникот и
 - користење на средствата од донации, спонзорства и од средствата добиени од сопствени приходи.
- Начинот и формите на информирање на работниците се врши писмено, за одредени работи и усно, преку огласна табла и други средства за информирање.

V. Синдикат и работодавач

1. Услови за работа на синдикатот

Член 51

Активностите на независниот синдикат не може да се ограничат со акт на работодавачот.

Член 52

Работодавачот е должен на барање на претседателот или овластен член на синдикатот

organizohet nga ana e punëdhënësit gjatë orarit të punës, koha e kaluar për atë llogaritet në orar të rregullt të punës, ashtu që punëmarrësi ka të njëjtat të drejta sikur të ishte në punë.

IV. Informimi i punëmarrësve

Neni 50

Punëdhënësi u siguron punëmarrësve informacion të rregullt dhe në kohë për:

- programin vjetor të punës dhe raportet vjetore financiare;
- vendime të rëndësishme që ndikojnë në pozitën ekonomike dhe sociale të punëmarrësve;
- harton, pra propozime të akteve me të cilat rregullohen çështje të caktuara nga fusha e marrëdhënieve të punës në NP për Kullosa;
- ndryshimet organizative;
- zbatimin e masave dhe rregulloreve për mbrojtjen e punës dhe mjedisit të punës;
- pagat, kontributet e pagave dhe shtesat në pagë dhe të ardhura të tjera të punëmarrësve dhe
- shfrytëzimin e mjeteve nga donacionet, sponsorizimet dhe nga mjetet e fituara nga të ardhurat e veta.

Mënyra dhe format e informimit të punëmarrësve bëhet me shkrim, për punë të caktuara dhe gojarisht, përmes tabelës së njoftimeve dhe mjeteve të tjera informuese.

V. Sindikata dhe Punëdhënësi

1. Kushtet e punës së sindikatës

Neni 51

Veprimtaritë e sindikatës së pavarur nuk mund të kufizohen me akt të punëdhënësit.

Neni 52

Punëdhënësi është i detyruar me kërkesë të kryetarit ose anëtarit të autorizuar të sindikatës që:



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

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

- му овозможи стручни, административни и технички услови за работа на синдикатот за остварување на синдикалната функција.

Член 53

На претседателот на независниот синдикат му се доставува покана со материјали за работа на Управниот одбор и му се овозможува учество кога се одлучува за материјалната и социјалната положба и правата од работен однос на работниците.

Член 54

Директорот ги обезбедува следниве услови за работа на независниот синдикат:

- по потреба простор за работа и одржување на состаноци;
- по потреба користење на телефон, телефакс во текот на работното време на;
- слобода на синдикално информирање и распределба на синдикален печат и
- пресметка и уплата на синдикална членарина и синдикални кредити преку исплатни листи.

Директорот и претседателот на независниот синдикат, може со договор да го уредат обезбедувањето и користењето на технички и административни услови за остварување на синдикалните активности.

Член 55

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

- të paraqesë të dhëna dhe informacione për ato çështje që kanë ndikim më të menjëhershëm në pozitën materiale dhe sociale dhe realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës së punëmarrësve;

- mundëson komunikim të pandërprerë me Bordin Drejtues dhe personat tjerë të autorizuar nga drejtori;

- I siguron sindikatës kushte profesionale, administrative dhe teknike të punës për realizimin e funksionit sindikal.

Neni 53

Kryetarit të sindikatës së pavarur i dërgohet ftesë me materiale për punën e Këshillit drejtues dhe i bëhet e mundur të marrë pjesë kur vendoset për pozitën materiale dhe sociale dhe të drejtat nga marrëdhënia e punës së punëmarrësve.

Neni 54

Drejtori i siguron kushtet në vijim për punën e sindikatës së pavarur:

- nëse është e nevojshme, hapësirë për punë dhe mbajtje të takimeve;
- nëse është e nevojshme, shfrytëzimin e telefonit, telefaksit gjatë orarit të punës;
- liri të informimit sindikal dhe shpërndarje së shtypit sindikal dhe
- llogaritje dhe pagesë të anëtarësimit sindikal dhe kredive sindikale përmes listave të pagave.

Drejtori dhe kryetari i sindikatës së pavarur me marrëveshje mund të rregullojnë sigurimin dhe shfrytëzimin e kushteve teknike dhe administrative për realizimin e aktiviteteve sindikale.

Neni 55

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



2. Остварување на право на штрајк

Член 56

Правото на штрајк вработените го остваруваат во согласност со закон.

За време на штрајк работодавачот е должен да им уплатува придонеси и даноци од плата утврдени со посебните прописи на минималната основица за плаќање на придонесите.

VI. Откажување на договорот за вработување

Член 57

Работниот однос на работникот престанува под условите и на начин утврдени со закон и колективен договор.

Член 58

Работниот однос со отказ од страна на работникот престанува ако писмено изјави дека сака да му престане работниот однос.

Отказниот рок од став 1 на овој член трае 30 дена од денот на врачување на одлуката за отказ.

Член 59

Работниот однос на работникот му престанува со отказ од страна на работодавачот поради кршење на работната дисциплина и работниот ред, неисполнување на обврските утврдени со закон и во случаите ако:

- не презема дејствија кои работникот со посебни овластувања и одговорности е должен да ги презема во рамките на своите овластувања;
- го злоупотреби работното место со цел за себе или за друг да прибави противправна и лична корист или при тоа нанесе штета на работниците;
- неточно забележува податоци во утврдената документација или извештаите за работа, со цел за себе или друг работник да прибави имотна корист

2. Ushtrimi i së drejtës për grevë

Neni 56

Punëmarrësit ushtrojnë të drejtën e grevës në përputhje me ligjin.

Gjatë kohës së grevës, punëdhënësi është i detyruar të paguajë kontributet dhe taksat mbi pagat e përcaktuara me rregullore të posaçme për bazën minimale të pagesës së kontributeve.

VI. Dorëheqja e kontratës së punës

Neni 57

Marrëdhënia e punës së punëmarrësit përfundon në kushtet dhe në mënyrën e përcaktuar me ligj dhe marrëveshje kolektive.

Neni 58

Marrëdhënia e punës përfundon me dorëheqje nga ana e punëmarrësit nëse deklaron me shkrim se dëshiron të përfundojë marrëdhënia e punës.

Afati i njoftimit nga paragrafi 1 i këtij neni zgjat 30 ditë nga dita e dorëzimit të vendimit për dorëheqje.

Neni 59

Marrëdhënia e punës e punëmarrësit përfundon me largimin nga puna nga ana e punëdhënësit për shkak të shkeljes së disiplinës së punës dhe rendit të punës, mospërbushjes së detyrimeve të përcaktuara me ligj dhe në rastet kur:

- nuk ndërmerr veprime që punëmarrësi me kompetenca dhe përgjegjësi të veçanta është i detyruar t'i ndërmarrë në kuadër të kompetencave të tij;
- ka keqpërdorur vendin e punës me qëllim që të përfitojë për vete apo për dike tjetër përfitime të paligjshme dhe shfrytëzime personale, ose ka shkaktuar dëme tek punëmarrësit;
- shënon gabimisht të dhënat në dokumentacionin e vendosur ose raportet e punës, për të përfituar përfitim pasuror për



на штета на работодавачот;
- неточно забележува податоци во утврдената документација или извештаите за работа, со цел корисниците на услугите да остварат право кое не е во согласност со пропишаните услови;
- користи опрема и средства за работа во сопственост на претпријатието, со цел за себе или друг да прибави противправна имотна корист;
- неовластено изнесува опрема и други средства од работните простории, односно објекти;
- одбива да ги извршува работните задачи, работните налози, ако за тоа не постојат оправдани причини;
- предизвикува неред, тепачка на работното место и во работните простории или ги вознемирува другите вработени;
- непријавување на сторена повреда на работната обврска или на работниот ред и дисциплина, на предизвиканата штета или неподнесување пријава за надомест на штета од непосредниот раководител, односно овластен работник во претпријатието;
- фалсификување на службена исправа (одлука, решение, записник и сл.) и давање на неточни податоци на овластените работници за остварување на правата од работен однос и други прописи за работниците во претпријатието;
- неовластено, односно самоволно користење на службено возило и други средства на претпријатието, и
- неовластено внесување или употреба на оружје или друг вид орудија со кои може да се повреди работникот или други лица присутни во претпријатието.

Член 60

Работодавачот нема право да го откаже договорот за вработување ако не постои оправдана причина поврзана со неговото однесување или ако причината не е

vete ose për dike tjetër në dëm të punëdhënësit;
- regjistron gabimisht të dhënat në dokumentacionin e vendosur ose raportet e punës, me qëllim që përdoruesit e shërbimeve të ushtrojnë një të drejtë që nuk është në përputhje me kushtet e përcaktuara;
- shfrytëzon pajisjet dhe mjetet për punë në pronësi të ndërmarrjes, për të përfituar përfitim pasuror të kundërligjshëm për vete ose për dikë tjetër;
- pa autorizim largon pajisje dhe mjete të tjera nga ambientet e punës, gjegjësisht објекти;
- refuzon të kryejë detyrat e punës, urdhrat e punës, nëse nuk ka arsye të justifikuar;
- shkakton çrregullim, përleshje në vendin e punës dhe në ambientet e punës ose shqetëson punëmarrësit e tjerë;
- mosparaqitja e shkeljes së detyrimit të punës ose urdhrat dhe disiplinës së punës, дëми i shkaktuar ose mosparaqitja e raportit për kompensim të дëмит nga udhëheqëси i menjëhershëm, përkatësisht punëmarrëси i autorizuar në ndërmarrje;
- falsifikimi i një dokumenti zyrtar (vendim, aktvendim, procesverbal etj.) dhe dhënia e informacioneve të pasakta e punëmarrësve të autorizuar për ushtrimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës dhe rregulloret tjera për punëmarrësit në ndërmarrje;
- i paautorizuar, përkatësisht me vet dëshirë shfrytëzon automjetit zyrtar dhe mjetet e tjera të ndërmarrjes, dhe
- futja ose përdorimi i paautorizuar i armëve ose i llojeve të tjera të armëve me të cilat mund të дëмтоhet punëmarrëси ose personat e tjerë të pranishëm në ndërmarrje.

Neni 60

Punëdhënëси nuk ka të drejtë ta anulojë kontratën e punës nëse nuk ka arsye të justifikuar lidhur me sjelljen e tij ose nëse arsyeja nuk bazohet në nevojat e



заснована на потребите на функционирањето на работодавачот.

Член 61

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- членство на работникот во синдикатот или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен
- поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорените и други обврски од работен однос пред Управен одбор, арбитражни и судски органи;
- образование на работникот заради потребите на работодавачот и образование од лични причини и
- други случаи на мирување на договорот за вработување, утврдени со закон.

Член 62

Пред престанокот на работниот однос на работникот со отказ, работодавачот е должен да побара од работникот писмено да се изјасни за причините за престанок на работниот однос со отказ.

Член 63

Одлука за престанок на работниот однос со отказ донесува директорот. Против отказот за престанок на работниот однос, работникот има право на приговор до Управниот одбор. Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот. Работникот кој не е задоволен со одлуката донесена по приговорот или ако таква одлука не е донесена, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

Член 64

Пред донесување на отказ за престанок

Нени 61

Arsyet e pabazuara për anulimin e kontratës së punës janë:

- anëtarësimi i punëmarrësit në sindikatë ose pjesëmarrja në aktivitete sindikale në përputhje me ligjin dhe kolektivin
- ngritja e padisë ose pjesëmarrja në procedurë kundër punëdhënësit me qëllim të konfirmimit të shkëljes së detyrimeve të dakorduara dhe të tjera nga marrëdhënia e punës para Bordit Drejtues, arbitrazhit dhe autoriteteve gjyqësore;
- edukimi i punëmarrësit për nevojat e punëdhënësit dhe edukimi për arsye personale dhe
- raste të tjera të pezullimit të kontratës së punës, të përcaktuara me ligj.

Нени 62

Para përfundimit të marrëdhënies së punës të punëmarrësit me dorëheqje, punëdhënësi është i detyruar t'i kërkojë punëmarrësit të deklarojë me shkrim arsyet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me dorëheqje.

Нени 63

Vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me dorëheqje e sjell drejtori. Kundër dorëheqjes së marrëdhënies së punës, punëmarrësi ka të drejtë të ankohet deri tek Bordi Drejtues. Kundërshtimi shtyn ekzekutimin e vendimit për dorëheqje deri në marrjen e vendimit përfundimtar pas kundërshtimit, i cili meret brenda tetë ditëve nga dita e paraqitjes së kundërshtimit. Punëmarrësi i cili nuk është i kënaqur me vendimin e marrë pas kundërshtimit ose nëse një vendim i tillë nuk është sjellë, ka të drejtë të ngrëjë kontest para gjykatës kompetente.

Нени 64

Para sjelljes së dorëheqjes për ndërprerjen e



на работен однос, работодавачот е должен да побара мислење од Синдикатот и неговото мислење да го разгледа и за него да се изјасни. Синдикатот задолжително доставува такво мислење, најдоцна во рок од пет дена.

Член 65

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски, поранешната работа и однесувањето на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од месечната плата од последната исплатена месечна плата на работникот, во траење од еден до шест месеци.

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

Член 66

Одлуката за престанок на работниот однос задолжително се дава во писмена форма, со образложение за причините за давање отказ.

Член 67

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

Член 68

За време на отказниот рок, директорот е должен да му овозможи на работникот отсуство од работа заради барање на ново вработување четири часа во текот на работната недела.

Користењето на времето од став 1 на овој член, го одредува работодавачот во согласност со работникот.

За време на отсуство од работа од став 1 на овој член, на работникот му следува

marrëdhënies së punës, punëdhënësi është i detyruar të kërkojë mendim nga Sindikata dhe të marrë në konsideratë mendimin e saj dhe të deklarohet për të. Sindikata detyrimisht dorëzon një mendim të tillë, jo më vonë se brenda pesë ditëve.

Neni 65

Në varësi të shkallës së përgjegjësisë së punëmarrësit, kushteve në të cilat është kryer shkelja e detyrimeve të punës, punës së mëpërparshme dhe sjelljes së punëmarrësit, peshën e dëmtimit dhe pasojave të saj, punëdhënësi mund të vendosë një gjobë, e cila nuk mund të jetë më tepër se 15% nga paga mujore nga paga e fundit e paguar mujore për punëmarrësin, me kohëzgjatje nga një deri në gjashtë muaj. Vendimi për vendosjen e gjobës duhet të jepet me shkrim, me shpjegimin e bazës dhe arsyeve të vendosjes së gjobës.

Neni 66

Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës duhet të jepet me shkrim, me shpjegimin e arsyeve për dhënien e dorëheqjes.

Neni 67

Gjatë periudhës së zgjatjes të afatit të dorëheqjes, punëmarrësi ka të drejta dhe detyrime nga marrëdhënia e punës.

Neni 68

Gjatë periudhës së zgjatjes të afatit të dorëheqjes, drejtori është i detyruar t'i sigurojë punëmarrësit leje për katër orë gjatë javës së punës për kërkimin e një pune të re.

Shfrytëzimin e kohës nga paragrafi 1 i këtij neni e përcakton punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin.

Gjatë kohës së mungesës nga puna nga paragrafi 1 të këtij neni, punëmarrësi ka të



надомест на плата во висина на основната плата исплатена во претходниот месец пред започнување на отказниот рок.

drejtën e kompensimit të pagës në shumën e pagës bazë të paguar në muajin paraardhës para fillimit të afatit të dorëheqjes.

Член 69

Отказ на договорот за вработување од лични причини од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден со закон за сторено кривично дело.

Член 70

Против одлуката за откажување на договорот за вработување работникот има право на приговор до Управниот одбор.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на отказот. Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесување на конечна одлука по приговорот.

Одлука по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката по приговорот има право да поведе спор пред надлежен суд.

На барање на работникот, овластениот претставник на репрезентативниот синдикат, може да го застапува работникот во постапката по приговорот.

Член 71

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник

Neni 69

Dorëheqjen të kontratës së punës për arsye personale nga punëmarrësi, punëdhënësi mund t'ia japë punëmarrësit brenda tre muajve nga dita kur ka marrë vesh faktet që janë bazë për dhënien e dorëheqjes, pra brenda gjashtë muajve nga dita e ndodhjes së fakteve që janë bazë për dhënien e dorëheqjes.

Dorëheqjen të kontratës së punës punëdhënësi mund t'i japë punëmarrësit për shkak të një krimi të kryer në punë ose në lidhje me punën, jo më vonë se skadimi i afatit të parashkrimit të përcaktuar me ligj për një krim të kryer.

Neni 70

Kundër vendimit për anulimin e kontratës së punës, punëmarrësi ka të drejtë të ankohet në Bordin Drejtues.

Kundërshtimi paraqitet brenda tetë ditëve nga dita e marrjes së shkarkimit.

Kundërshtimi shtyn ekzekutimin e vendimit të pushimit deri në marrjen e një vendimi përfundimtar pas kundërshtimit.

Vendimi pas kundërshtimit merret brenda tetë ditëve nga dita e paraqitjes së kundërshtimit.

Punëmarrësi i cili nuk është i kënaqur me vendimin pas kundërshtimit ka të drejtë të iniciojë kontest para gjykatës kompetente.

Me kërkesë të punëmarrësit, përfaqësuesi i autorizuar i sindikatës përfaqësuese mund ta përfaqësojë punëmarrësin në procedurën pas kundërshtimit.

Neni 71

Nëse punëdhënësi anulon kontratën e punës për një punëmarrës individual ose një numër



или на помал број работници, отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

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

Член 72

Отказ на поголем број на работници поради деловни причини, односно правата и обврските на работодавачот и работниците, се остваруваат согласно со Законот за работните односи.

Член 73

Работодавачот за намерата за отказ на поголем број на работници од деловни причини, а најдоцна 30 дена пред донесување на одлуката, е должен да го извести независниот синдикатот активно да го вклучи во изнаоѓање на можни начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

Член 74

Поради деловни причини, работниот однос може да му престане на работникот во случај кога работодавачот спроведува промени во внатрешната организација на Дирекција или Подружница, структурални промени или воведување на форми и начин за поекономично и порационално работење, кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на вработените.

Член 75

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини,

мë të vogël të punëmarrësve, afati i njoftimit është një muaj dhe dy muaj në rast të ndërprerjes të marrëdhënies së punës në më shumë se 5% të numrit të përgjithshëm të punëmarrësve tek punëdhënësi para ndërprerjes të marrëdhënies së punës.

2. Anulimi i marrëveshjes së punës për arsye afariste (ndryshime ekonomike, teknologjike, strukturore dhe të ngjashme).

Neni 72

Ndërprerja e një numri më të madh të punëmarrësve për arsye afariste, përkatësisht të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit dhe punëmarrësve, realizohen në pajtim me Ligjin për marrëdhëniet e punës.

Neni 73

Punëdhënësi për qëllimin e dorëheqjes për një numër më të madh të punëmarrësve për arsye afariste, e jo më vonë se 30 ditë para marrjes së vendimit, është i detyruar të njoftojë sindikatën e pavarur që në mënyrë aktive ta kyç në gjetjen e mënyrave të mundshme për të parandaluar dhe kufizuar numrin e largimeve nga puna dhe për masat e mundshme për parandalimin dhe zbutjen e pasojave të dëmshme.

Neni 74

Për arsye afariste, marrëdhënia e punës mund të përfundojë për punëmarrësin në rast se punëdhënësi zbaton ndryshime në organizimin e brendshëm të Drejtorisë ose Degës, ndryshime strukturore ose futjen e formave dhe metodave për punë më ekonomike dhe racionale, të cilat do të shkaktojnë nevojë të zvogëlimit të numri të punonjësve.

Neni 75

Në rast të anulimit të marrëveshjes së punës për arsye afariste, në përputhje me nenin



согласно со член 72 кога во исто време треба да им биде откажан договорот за вработување на поголем број на работници, откажување на договорот за вработување се врши на работник со најмалку работно искуство на конкретно работно место во претпријатието.

72, kur në të njëjtën kohë duhet të jetë anuluar kontrata e punës për një numër më të madh të punëmarrësve, anulimi i kontratës së punës bëhet në një punëmarrës me më pak përvojë pune në vendin konkret të punës në ndërmarrje.

НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

KOMPENSIMI I DËMIT

Член 76

Против одлуката за надомест на штета, работникот има право на приговор до Управниот одбор во рок од осум дена од денот на доставување на одлуката.

Управниот одбор може да го ослободи работникот од плаќање на надомест на штета во следниве случаи:

- ако работникот презел се што е потребно до штетата да не дојде;
- ако штетата ја сторил да го заштити животот на работниците, и
- ако штетата ја сторил да го заштити имотот на работодавачот.

Neni 76

Kundër vendimit për kompensimin e dëmit, punëmarrësi ka të drejtë të kundërshtojë deri te Këshilli Drejtues në afat prej tetë ditësh nga dita e dorëzimit të vendimit.

Bordi drejtues mund ta lirojë punëmarrësin nga pagesa e kompensimit të dëmit në rastet e mëposhtme:

- nëse punëmarrësi ka marrë gjithçka të nevojshme për të parandaluar shfaqjen e dëmit;
- nëse demin e ka bërë për të mbrojtur jetën e punëmarrësve dhe
- nëse demin e ka bërë për të mbrojtur pronën e punëdhënësit.

ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

MBROJTJA E TË DREJTAVE, OBLIGIMEVE E DHE PËRGJEGJËSIVE TË MARRËDHËNIES TË PUNËS

Чен 77

Заштитата на правата, обврските и одговорностите од работниот однос, работникот ќе ги остварува согласно со Законот за работните односи.

Neni 77

Mbrojtjen e të drejtave, obligimeve dhe përgjegjësi nga marrëdhënia e punës, punëmarrësi do realizojë në pajtim me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

VII. Решавање на спорови и арбитража

VII. Zgjidhja e mosmarrëveshjeve dhe arbitrazhi

Член 78

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата утврдени со закон, овој Договор и договор за вработување.

Колективни работни спорови се спорови во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на овој

Neni 78

Një mosmarrëveshje individuale e punës është një mosmarrëveshje në lidhje me realizimin e të drejtave të përcaktuara me ligj, kjo Marrëveshje dhe kontrata e punës.

Mosmarrëveshjet kolektive të punës janë mosmarrëveshjet që lidhen me lidhjen, ndryshimin, plotësimin dhe zbatimin e kësaj



Договор, остварување на право на синдикално организирање и штрајк.

Marrëveshjeje, realizimin e së drejtës për organizim sindikal dhe grevë.

Член 79

Споровите кои не можат да се решат со меѓусебно спогодување, можат да се решат по пат на помирување или по пат на арбитража.

Помирувањето е процес во кој независна трета страна определена од страните во спорот им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение за спорот.

Арбитража е решавање на спор од страна на трета страна која ја определите страните во спорот и која одлучува за спорот.

Neni 79

Mosmarrëveshjet që nuk mund të zgjidhen me marrëveshje të ndërsjellë mund të zgjidhen përmes pajtimit ose arbitrazhit.

Pajtimi është një proces në të cilin pala e tretë e pavarur e caktuar nga palët në mosmarrëveshje ndihmon palët në mosmarrëveshje në gjetjen e zgjidhjes së mosmarrëveshjes.

Arbitrazhi është zgjidhja e një mosmarrëveshjeje nga ana e pales së tretë e caktuar nga palët në mosmarrëveshje dhe e cila vendos për mosmarrëveshjen.

VIII. Изменување и дополнување на колективниот договор

Член 80

Секоја од страните на договорот може да предложи изменување и дополнување на овој Договор.

Предлогот за изменување и дополнување на овој Договор во писмена форма се доставува до другата страна на договорот, која е должна да се изјасни во рок не подолг од 30 дена.

Доколку другата страна не го прифати предлогот за изменување и дополнување на овој Договор, спорот може да се решава со арбитража по постапка утврдена со член 77 од овој Договор.

VIII. Ndryshimi dhe plotësimi i marrëveshjes kolektive

Neni 80

Secila nga palët në marrëveshje mund të propozojë ndryshime dhe shtesa në këtë Marrëveshje.

Propozimi për ndryshimin dhe plotësimin e kësaj Marrëveshjeje i paraqitet me shkrim palës tjetër të marrëveshjes, e cila është e detyruar të deklarojë brenda një afati jo më të gjatë se 30 ditë.

Nëse pala tjetër nuk e pranon propozimin për ndryshimin dhe plotësimin e kësaj Marrëveshjeje, mosmarrëveshja mund të zgjidhet me arbitrazh sipas procedurës së përcaktuar në nenin 77 të kësaj Marrëveshjeje.

IX. Следење на примената и толкување на колективниот договор

Член 81

За следење на примената на овој Договор страните формираат Комисија.

Секоја од страните на овој Договор определува по два члена во комисијата од став 1 на овој член во рок од 30 дена од склучувањето на овој Договор.

Комисијата од став 1 на овој член дава

IX. Monitorimi i zbatimit dhe interpretimit i marrëveshjes kolektive

Neni 81

Për të monitoruar zbatimin e kësaj Marrëveshjeje, palët formojnë një komision.

Secila nga palët në këtë Marrëveshje do të emërojë dy anëtarë në komision nga paragrafi 1 i këtij neni në afat prej 30 ditëve nga lidhja e kësaj Marrëveshjeje.

Komisioni nga paragrafi 1 i këtij neni



толкување на одредбите на овој Договор. interpreton dispozitat e kësaj Marrëveshjeje.

X. Постапка за изменување, дополнување и откажување на колективниот договор **H. Procedura për ndryshimin, plotësimin dhe anulimin e marrëveshjs kolektive**

Член 82

Постапката на изменување, дополнување и откажување на Колективниот договор започнува на барање на еден од учесниците на Колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

Член 83

Учесниците можат во секое време да предложат измени и дополнувања на Колективниот договор.

Предлогот образложен во писмена форма се доставува до другиот учесник, кој е должен да се изјасни по предлогот во рок од 30 дена.

Во случај ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рокот од став 2 на овој член, предлагачот може да започне постапка на усогласување.

Постапката на усогласување, треба да заврши во рок од 60 дена по доставување на барањето за усогласување од став 3 на овој член.

Член 84

Во рок од 10 дена од денот на поднесување на барањето за усогласување, учесниците формираат Комисија за усогласување.

Секој од учесниците определува по два члена во Комисијата за усогласување.

Членовите на Комисијата договорно избираат претседател на Комисијата.

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма.

По усогласување на ставовите, учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на Договорот.

Во случај еден од учесниците да не го прифати предлогот за измени и

Neni 82

Procedura e ndryshimit, plotësimit dhe anulimit të Marrëveshjes Kolektive fillon me kërkesën e njërit prej pjesëmarrësve të Marrëveshjes Kolektive dhe duhet të përfundojë në afat prej 60 ditëve.

Neni 83

Pjesëmarrësit mundën në çdo kohë të propozojnë ndryshime dhe plotësime në Marrëveshjen Kolektive.

Propozimi i shpjeguar me shkrim, dorëzohet tek pjesëmarrësi tjetër, i cili është i detyruar të deklarojë propozimin në afat prej 30 ditëve.

Në rast se pjesëmarrësi tjetër nuk e pranon apo deklaron propozimin brenda afatit nga paragrafi 2 i këtij neni, propozuesi mund të fillojë procedurë pajtimi.

Procedura e pajtimit duhet të përfundojë në afat prej 60 ditësh pas dorëzimit të kërkesës për pajtim nga paragrafi 3 i këtij neni.

Neni 84

Në afat prej 10 ditësh nga dita e paraqitjes së kërkesës për pajtim, pjesëmarrësit formojnë Komisionin për pajtim.

Secili nga pjesëmarrësit përcakton dy anëtarë në Komisionin për pajtim.

Anëtarët e Komisionit zgjedhin me marrëveshje kryetarin e Komisionit.

Çdo zgjidhje e arritur nga pjesëmarrësit duhet të jetë me shkrim.

Pas harmonizimit të qëndrimeve, pjesëmarrësit janë të detyruar të ndryshojnë dhe plotësojnë Marrëveshjen.

Në rast se njëri nga pjesëmarrësit nuk e pranon propozimin për ndryshime dhe plotësime, ose nuk e shpreh mendimin e tij për propozimin brenda afatit nga paragrafi paraprak, dhe pas të mëparshmit pajtim të

Република Северна Македонија
Ј. П. за стопанисување со пасишта



Republika e Maqedonisë së Veriut
NP për Ekonomizim me Kullosa

спречување на корупција ќе се достави до сите сектори/одделенија на нивно запознавање со целите и механизмите за справување со корупција и нивните обврски во иднина. Истиот ќе се објави и на Веб страната на ЈП за пасишта.

Si dokument, Plani Vjetor për Parandalimin e Korrupsionit do t'u dorëzohet të gjithë sektorëve/departamenteve për njohjen e tyre me qëllimet dhe mekanizmat për përballimin me korrupsionin dhe detyrimet e tyre në të ardhmen. Do të publikohet edhe në faqen e NP për kullota.

Директор / Drejtor
Nefrus Cejku



Изработил / Përgatit: Татјана Милчевска
Преведе/Përktheu: Ganimet Ukshini