



Синдикат на работниците од управата,
правосудните органи и здруженијата на
граѓани на Република Македонија - УПОЗ

Бр. 0101-280/1

29-11 2010 год.

СКОПЈЕ

Р.Македонија - Р. e Македонisë
Општина Гостивар - Komuna e Gostivarit
Градоначалник - Kryetari i Komunës

Бр. Nr. 01-1455/1

29.11.2010 год. VIII

ГОСТИВАР - GOSTIVAR

Врз основа на член 1, 203, 206, 208, 209 и 219 од Законот за работни односи (Службен весник на Република Македонија бр.16/10 пречистен текст), член 26 и 30 од Законот за државните службеници (Службен весник на Република Македонија бр.76/10) и член 30 од Законот за јавните службеници (Службен весник на Република Македонија бр.52/10), Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија и Општина Гостивар на ден 29.11.2010 година склучија

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР

за државните службеници, помошно техничкиот персонал и вработените во ТППЕ на Општина Гостивар

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат и доуредуваат, во согласност со закон и други прописи, правата, обврските и одговорностите на договорните страни кои го склучиле овој договор, а особено склучувањето, содржината и престанокот на договорот за вработување и други прашања од работните односи или во врска со работните односи, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови. .

Член 2

Работодавач во смисла на овој Колективен договор е Општина Гостивар

Член 3

Работник во смисла на овој Колективен договор е лице кое е во работен однос врз основа на решение за вработување односно склучен договор за вработување со Општина Гостивар.

Нë базë тë nenit 1, 203, 206, 208, 209 dhe 219 тë Ligji per marrëdhënie pune (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.16/10 teksti i pastuar), nenit 26 dhe 30 тë Ligjit për nëpunës shtetëror (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.76/10) dhe neni 30 i Ligjit për nëpunës publik (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr.52/10), Sindikata e punonjësve të administratës, organeve të jurisprudencës dhe shoqatave të qytetarëve të Republikës së Maqedonisë dhe Komuna e Gostivarit, me datë 29.11.2010 lidhën

KONTRATË KOLEKTIVE

për nëpunësit shtetëror, personelin ndihmës teknik dhe të punësuarit në NJTKZ të Komunës së Gostivarit

I. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Me këtë Kontratë kolektive rregullohen dhe plotësohen, në përputhje me ligjet dhe dispozitat tjera, të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e palëve kontraktuese që e kanë lidhur këtë kontratë, e veçanërisht lidhja e kontratës, përmbajtja dhe ndërprerja e kontratës për punësim dhe çështje të tjera të marrëdhënieve për punë ose në lidhje me marrëdhëniet e punës, si dhe mënyra dhe procedura për zgjidhjen e kontesteve të ndërsjella.

Neni 2

Punëdhënës në kuptim të kësaj Kontrate kolektive është Komuna e Gostivarit.

Neni 3

Punonjës në kuptim të kësaj Kontrate kolektive është personi i cili është i punësuar në bazë të aktvendimit për punësim, respektivisht të lidhjes së kontratës për punësim me Komunën e Gostivarit.

Член 4

Овој Колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за вработените и работодавачот утврден во член 2 и 3. За склучување на договорот за вработување, приправничкиот стаж, платите и надоместоците на плата и други примања, дисциплинската и материјалната одговорност на вработените, престанокот на работен однос, заштитата на правата на работниците, за државните службеници на Општина Гостивар, се применуваат соодветните одредби од Законот за државни службеници.

Член 5

Со овој Колективен договор не можат да се утврдат помали права или понеповолни услови за работа од правата, односно условите утврдени со закон.

Член 6

(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето во работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуството од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување.

Во случај на дискриминација работникот има право да бара надомест на штета согласно Законот за облигационите односи.

II. ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ

1. Договор за вработување

1.1. Посебни услови

Член 7

Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата утврдени односно условите барани од страна на Општина Гостивар, во согласност со Законот за државни службеници, Законот за работни односи, Законот за јавните службеници, Законот за

Neni 4

Kjo kontratë kolektive zbatohet drejtpërdrejt dhe është e obligueshme për të punësuarit dhe punëdhënësin e përcaktuar në nenet 2 dhe 3. Për lidhjen e kontratës për punësim, stazhin e praktikantit, rrogat dhe kompensimet në rroga dhe të ardhura tjera, përgjegjësinë disiplinore dhe materiale, pushimin e marëdhënies së punës, mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve, për nëpunësit shtetëror të Komunës së Gostivarit, zbatohen dispozitat përkatëse të Ligjit për nëpunës shtetëror.

Neni 5

Me këtë Kontratë kolektive nuk mund të përcaktohen të drejtat më të vogla ose kushtet më të pavolitshme për punë nga të drejtat, respektivisht kushtet e përcaktuara me Ligj.

Neni 6

(1) Punëdhënësi nuk ka të drejtë që kërkuesin e punësimit (në tekstin e mëtutjeshëm: kandidati për punësim) ose punëtorin, që ta vejë në gjendje të pabarabartë për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore, respektivisht invaliditetit, bindjes religjioze, politike ose ndonjë bindjeje tjetër, anëtarësimit në sindikata, prejardhjes nacionale ose sociale, statusit familjar, gjendjes pronësore, orientimit seksual ose për shkak të rrethanave tjera personale.

(2) Burave dhe grave patjetër t'u sigurohen mundësi të barabarta dhe trajtim të njëjtë gjatë punësimit, avancimit në punë, aftësimit, shkollimit, rikualifikimit, në paga, shpërblime, në rast mungese nga puna, për sa i përket kushteve për punë, lidhur me orarin e punës dhe në rast ndërprerjes së kontratës për punësim.

Në rast të diskriminimit punonjësi ka të drejtë të kërkojë kompensim të dëmit në pajtim me Ligjin për marrëdhënie obligative.

II. DISPOZITAT E VEÇANTA

1. Kontrata për punësimim

1.1. Kushtet specifike

Neni 7

Punëtori i cili lidh kontratë për punësim, patjetër t'i plotësojë kushtet për kryerjen e punës të përcaktuara respektivisht kushtet e kërkuara nga ana e Komunës së Gostivarit, në pajtim me Ligjin për nëpunës shtetëror, Ligjin për marrëdhënie pune, respektivisht Ligjin për nëpunës publik, Ligjit për Zjarrfikës, Rregulloren për

Пожарникарство, Правилникот за систематизација на работните места на Општина Гостивар и со Колективниот Договор на Општина Гостивар.

Посебните услови можат да се предвидат како услов за засновање на работниот однос само ако се потребни за извршување на работите на определено работно место. Општина Гостивар е должна со Правилникот за систематизација на работните места да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место.

Како посебни услови за засновање работен однос можат да се предвидат особено:

- видот и степенот на стручната подготовка, особено знаење и способност за извршување на соодветните работи;
- работното искуство;
- посебната здравствена состојба;
- психофизичките способности и др.

За извршување на работи за кои како посебен услов не се бара стручна подготовка или друг вид стручна оспособеност не може како посебен услов да се утврдува работното искуство.

1.2. Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 8

Одлука за потребата од работници донесува Градоначалникот на Општина Гостивар или органот што тој ќе го определи.

Член 9

Градоначалникот на Општина Гостивар е должен потребата од работници, условите и денот во кој ќе се врши изборот, да го огласи јавно.

Слободното работно место се огласува доколку не постои можност да се пополни со работници од редот на вработените кои ги исполнуваат условите за слободното работно место.

Член 10

Изборот од пријавените кандидати го врши работодавачот или органот што тој ќе го определи и со кандидатот кој ги исполнува пропишаните, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата, ќе склучи договор за вработување согласно Законот за работни односи, Законот за државните службеници, односно Законот за јавните службеници, Законот за Пожарникарство и Правилникот за систематизација на работните места на Општина Гостивар.

систематизим e vendeve të punës të Komunës së Gostivarit si dhe me Kontratën kolektive të Komunës së Gostivarit.

Kushtet e veçanta mund të parashihen si kusht për themelimin e marrëdhënies së punës vetëm nëse ato janë të nevojshme për të kryer punët në një vend të caktuar pune. Komuna e Gostivarit është e obliguar me Rregulloren për sistematzimin e vendeve të punës t'i përcaktojë kushtet e veçanta për kryerjen e punës për çdo vend punë në veçanti.

Si kushte të veçanta për themelimin e marrëdhënies së punës mund të parashihen në veçanti:

- lloji dhe shkalla e përgatitjes profesionale, veçanërisht njohuria dhe aftësia për kryerjen e punëve përkatëse;
- përvoja e punës;
- gjendja e veçantë shëndetësore;
- aftësitë psikofizike etj.

Për kryerjen e punëve për të cilat si kusht i veçantë nuk nevojitet përgatitja profesionale ose lloj tjetër i përgatitjes profesionale, nuk mundet si parakusht i veçantë të përcaktohet përvoja e punës.

1.2. Mënyra e sigurimit të nevojës për punëtorë

Neni 8

Vendimi për nevojën për punëtorë e sjell Kryetari i Komunës së Gostivarit ose organi të cilin ai do ta përcaktojë.

Neni 9

Kryetari i Komunës së Gostivarit është i obliguar që nevojën për punëtorë, kushtet dhe ditën kur do të bëhet zgjidha, ta shpall publikisht.

Vendi i lirë i punës shpallet në qoftë se nuk ekziston mundësia që të plotësohet me punëtorë tjerë nga radha e të punësuarve të cilët i plotësojnë kushtet për vendin e lirë të punës.

Neni 10

Zgjedhja prej kandidatëve të paraqitur bëhet nga ana e punëdhënësit ose organit që ai e përcakton dhe me kandidatit i cili i plotëson kushtet e parapara, respektivisht kushtet e kërkuara nga punëdhënësi për kryerjen e punëve do të lidh kontratë për punësim në pajtim me Ligjin për marrëdhënie pune, Ligjin për nëpunës shtetëror respektivisht Ligjin për nëpunës publik, Ligjin për Zjarrfikës dhe Rregulloren për sistematzimin e vendeve të punës të Komunës së Gostivarit.

Член 11

Писмено известување до кандидатите кои не се избрани за извршениот избор се доставува во рок од 8 дена од денот на донесување на одлука за избор.

Член 12

Кандидатот кој не е избран по јавен оглас има право на приговор до органот во рок утврден со Законот за државни службеници, Законот за работни односи и Законот за јавните службеници.

1.3. Проверка на способностите за вршење на работите

Член 13

Проверка на способностите за вршење на работите за одреденото работното место ако тоа е утврдено како услов за засновање на работниот однос, го врши работодавачот односно органот што тој го овластил и тоа по пат на:

- тестирање, аудиција, разговор и други начини утврдени на ниво на работодавач.

Член 14

Работодавачот е должен во согласност со законот, да склучи договор за вработување на работникот при засновање на работниот однос.

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

Работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжително социјално осигурување, во Агенцијата за вработување на РМ и во соодветните служби, органи или институции, во рок од 3 дена од потпишувањето на договорот за вработување.

Работникот не може да стапи на работа ако нема склучено договор за вработување.

Член 15

(1) Договорот за вработување ги содржи следните одредби:

- 1) Податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- 2) Датум на стапување на работа
- 3) 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.
- 4) место на вршење на работата. Ако не е

Нени 11

Njoftimi me shkrim kandidatëve që nuk janë zgjedhur për zgjedhjen e kryer u dorëzohet në afat prej 8 ditësh nga data e sjelljes së vendimit për zgjedhje.

Нени 12

Kandidati i cili nuk është zgjedhur në bazë të shpalljes publike ka të drejtë në kundërshtim deri te organi, në afatin e përcaktuar me Ligjin për nëpunës shtetëror, Ligjin për marrëdhënie pune dhe Ligjin për nëpunës publik.

1.3. Kontrolli mbi aftësitë e kryerjes së punëve

Нени 13

Kontrollin mbi aftësitë për kryerjen e punëve për vendin e caktuar të punës, nëse kjo është përcaktuar si kusht për themelimin e marrëdhënies së punës, e kryen punëdhënësi respektivisht organi të cilin ai e ka autorizuar edhe atë me anë të:

- testimit, audicionit, intervistës dhe mënyrave tjera të përcaktuara në nivel të punëdhënësit.

Нени 14

Punëdhënësi është i obliguar që në pajtim me ligjin, të lidhë kontratë për punësim të punëtorit gjatë themelimit të marrëdhënies së punës.

Kontrata për punësim (punë) lidhet në formë të shkruar pas sjelles së vendimit të prerë për zgjedhje.

Punëdhënësi është i obliguar t`a lajmërojë punëtorin në sigurimin e obligueshëm social, në Agjencinë për punësim të RM-së dhe në shërbimet, organet ose institucionet përkatëse, në afat prej 3 ditësh nga nënshkrimi i kontratës për punësim.

Punëtori nuk mund të fillojë me punë në qoftë se nuk ka lidhur kontratë për punësim.

Нени 15

(1) Kontrata për punësim i përmban dispozitat vijuese:

- 1) Të dhëna për palët kontraktuese, vendqëndrimin e tyre, respektivisht selinë e tyre;
- 2) Datën e fillimit në punë
- 3) emërtimin e vendit të punës, respektivisht të dhënat për llojin e punës për të cilën punëtori lidh kontratë për punësim, me një përshkrim të shkurtër të punës që ai do ta kryejë sipas kontratës për punësim.
- 4) vendin e kryerjes së punës. Në qoftë se nuk është theksuar vendi i saktë, konsiderohet se punëtori e kryen

наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;

5) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор на определено време;

6) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;

7) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

8) одредба за бодови или коефициент на сложеност од кои се утврдува висината на основната плата која му припаѓа на вработениот за вршење на работата;

9) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на вработениот за вршење на работата според закон и колективен договор;

10) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор

11) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот

(2) Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со друг закон и овој колективен договор.

(3) Во договорот за вработување во однос на одделни прашања, страните можат да се повикаат на закони, колективиот договор и акти на работодавачот.

1.4. Приправници

Член 16

Времетраењето на приправничкиот стаж, начинот на стручното оспособување, следење и оценување на приправникот и висината на платата (и другите надоместоци) се утврдуваат во согласност со закон и со договор за вработување.

Пробна работа

Член 17

При склучување на Договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа. Пробната работа не смее да биде подолга од 6 (шест) месеци.

Траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува :

-за работа од I-ва до III-та група сложеност, до два месеци;

-за работа од IV-та до V-та група сложеност, до четири месеци;

-за работа од VI-та со VIII – 2 -та група сложеност, до шест месеци;

punën në selinë e punëdhënësit;

5) kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, nëse kontrata është lidhur për kohë të caktuar;

6) dispozitë për atë se a punohet për marrëdhënie pune me orar të plotë ose me orar të shkurtuar;

7) dispozitë për orar të rregullt ditor ose javor të kohës së punës dhe përshkrimin e orarit të punës;

8) dispozitë për pikët ose koeficientin e ndërlikueshmërisë që e përcaktojnë lartësimë e rrogës bazë e cila i takon të punësuarit për kryerjen e punës;

9) dispozitë për kompensimet tjera të ciat i takojnë të punësuarit për kryerjen e punës sipas ligjit dhe kontratës kolektive;

10) dispozitë për pushimin vjetor, respektivisht mënyrën për përcaktimin e pushimit vjetor

11) theksimin e akteve të përgjithshme të punëdhënësit, në të cilat janë përcaktuar kushtet e punës për të punësuarin.

(2) Kontrata për punësim mund të përmbajë edhe të drejtat dhe obligime tjera të përcaktuara me ligj tjetër dhe me këtë kontratë kolektive.

(3) Në kontratën e punës në raport me çështje të caktuara, palët mund të thirren në ligjet, kontratën kolektive dhe në aktet e punëdhënësit.

1.4. Praktikantë

Neni 16

Kohëzgjatja e stazhimit të praktikantit, mënyra e aftësimit profesional, monitorimi dhe vlerësimi i praktikantit dhe niveli i pagave (dhe kompensimeve tjera) përcaktohen në pajtim me Ligj dhe me kontratën për punësim.

Puna provuese

Neni 17

Gjatë lidhjes së Kontratës për punësim, punëtori dhe punëdhënësi mund të bien dakord për punë provuese. Puna provuese nuk mund të jetë më e gjatë se 6 (gjashtë) muaj.

Kohëzgjatja e punës provuese për punë të caktuar, është:

- për punë prej gурpit I deri në grupin III të ndërlikueshmërisë, deri në dy muaj;

- për punë prej gурpit IV deri në grupin V të ndërlikueshmërisë, deri në katër muaj;

- për punë prej gурpit VI deri në grupin VIII -2 të ndërlikueshmërisë, deri në gjashtë muaj;

Начинот на спроведување и оценувањето на пробна работа го утврдува работодавачот. Пробната работа може да се продолжи во случајна оправдано одсуство од работа (болест и слично).

Пробната работа ја следи и оценува 3 (три) члена комисија која ја формира Градоначалникот.

Најмалку 2 (два) члена од комисијата мора да имаат ист или повисок степен на образование од предвидениот за работното место на работникот на пробната работа.

Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже Договорот за вработување со отказан рок од 3 (три) работни дена.

Врз основа на оценката на комисијата за неуспешно завршена пробна работа работодавачот по изминувањето на пробната работа го откажува Договорот за вработување.

Член 18

Со закон и договор за волонтерски стаж се уредува правото на волонтерот на надомест на трошоци поврзани со работата.

Во случај на огласување на работното место на кое работи или работел волонтер, истиот има предност при вработување.

1.5. Распоредување на вработениот

Член 19

Вработениот работи на работното место за кое засновал работем однос, односно согласно договорот за работа.

Вработениот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка врз основа на писмен акт од страна на работодавачот, се додека траат причините, но не подолго од три месеци, само во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работа;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат;
- на неопходно завршување на започнат процес чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работа би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување суровини и материјали односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи; и

Mënyrën e zbatimit dhe vlerësimit të punës provuese e përcakton punëdhënësi. Puna provuese mund të vazhdojë në rast të mungesës me arsye nga puna (sëmundje dhe të ngjashme).

Punën provuese e ndjekin dhe e vlerësojnë 3 (tre) anëtarë të Komisionit të cilën e formon Kryetari i Komunës.

Sëpaku 2 (dy) anëtarë të Komisionit doemos duhet të kenë arsimim të njëjtë ose shkallë më të lartë të arsimit nga ajo që është paraparë për vendin e punës së punëtorit të punës provuese.

Gjatë kohëzgjatjes së punës provuese punëtori mund të tërheqet nga Kontrata për punësim me dorëheqje në afat prej 3 (tre) ditë pune.

Në bazë të vlerësimit të komisionit për punën e pasuksesshme provuese, punëdhënësi pas skadimit të punës provuese e anulon Kontratën për punësim.

Neni 18

Me ligjin dhe kontratën për stazh vullontimi përcaktohet e drejta e vullontuesit në kompensim për shpenzimet që lidhen me punën.

Në rast të shpalljes së vendit të punës në të cilin punon ose ka punuar vullnetuesi, i njëjti ka përparësi me rastin e punësimit

1.5. Sistematizimi i të punësuarit

Neni 19

I punësuari punon në vendin e punës për të cilin ka themeluar marrëdhënie pune, respektivisht në pajtim me kontratën për punë.

I punësuari është i obliguar të kryejë edhe punë tjetër që nuk është paraparë me kontratën për punësim dhe e njëjta është në kuadër të kualifikimeve të tija në bazë të një akti të shkruar nga ana e punëdhënësit, përderisa zgjasin shkaqet, por jo më gjatë se tre muaj, vetëm në rastet:

- kur duhet të zëvendësohet punëtori që mungon;
- kur është rritur vëllimi i punës;
- nëse në vendin e punës në të cilin punon është zvogëluar vëllimi i punës;
- në rast të fatkeqësive elementare të cilat kanë ndodhur ose kanosen drejtpërsëdrejti;
- në rast të domosdoshmërisë së përfundimit të një procesi, ndërprerja e të cilit duke marrë parasysh natyrën e teknologjisë së punës, do të shkaktonte humbje materiale;
- në rast të parandalimit të prishjes së lëndëve të para dhe materialeve, respektivisht mënjanimin e defekteve të pajisjeve dhe mjeteve të punës;
- në rast të kryerjes së punëve urgjente dhe imediate;

-кога тоа е неопходно за отстранување или спречување на последици во случаи на природна непогода или друга несреќа.

Вработениот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување има право на еднаква плата каква што примал на своето работно место односно плата која за него е поповолна.

Член 20

При распоредувањето, работодавачот е должен во соодветна постапка да ја утврди потребата од распоредување и да достави Правилник за систематизација на работни места до Синдикатот.

Член 21

Вработениот кој поради исклучителните околности утврдени со закон и колективен договор времено е распореден на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, има право на висина на плата (и надоместоци на плата) кои му припаѓаат на неговото работно место, ако тоа за работникот е поповолно.

Член 22

Вработениот може да биде преземен на работа кај друг работодавач, под услови и случаи утврдени со закон и Колективен договор.

Државниот или јавниот службеник кој ги исполнуваат посебните услови од Законот за државни службеници и Законот за јавни службеници, со негова согласност, може да биде преземен од една во друга институција ако за тоа се согласат државниот односно јавниот службеник и раководните лица на институциите.

Член 23

Работодавачот не може да ја распореди вработената од едно во друго место надвор од седиштето на работодавачот за време на бременост, мајката со дете до 7 години возраст, инвалидот, самохраниот родител, родителот со тешко хендикепирано дете кој поради тоа работи со скратено работно време, спротивно на договорот за вработување.

Член 24

Државниот односно јавниот службеник може да се распореди во истиот орган на друго работно место, во исто звање, без објавување на оглас, согласно со актот за систематизација за работни места.

- kur është e nevojshme për të mënjeluar ose për të parandaluar pasojat në rastet e gjendjes natyrore të jashtëzakonshme ose aksidenteve tjera;

I punësuari në të gjitha rastet tjera kur është duke kryer punë e cila nuk është e paraparë me kontratën për punësim ka të drejtë të rrogës të cilën e ka marrë në vendin e vet të punës, respektivisht rrogë e cila është më e përshtatshme për të.

Neni 20

Gjatë sistematizimit, punëdhënësi është i obliguar që në procedurë adekuate ta përcaktojë nevojën për sistematizim dhe të dorëzojë Rregullore për sistematizimin e vendeve të punës deri te Sindikata.

Neni 21

I punësuari i cili për shkak të rrethanave të jashtëzakonshme të përcaktuara me ligj dhe kontratë kolektive përkohësisht është sistemuar në vendin e punës i cili i përshtatet përgatitjes profesionale të tij, ka të drejtë për lartësinë e rrogës (dhe kompensimeve të rrogës) të cilat i përkasin vendit të tij të punës, në qoftë se kjo për punëtorin është më e favorshme.

Neni 22

I punësuari mund të kalojë për të punuar te ndonjë punëdhënës tjetër, nën kushtet dhe në raste të përcaktuara me ligj dhe Kontratë kolektive.

Nëpunësi shtetëror ose nëpunësi publik që i plotësonjnë kushtet e veçanta sipas Ligjit për nëpunës shtetëror dhe Ligjit për nëpunës publik me pëqimin e tij, mund të kalojë nga njëri institucion në tjetrin nëse për këtë pajtohet nëpunësi shtetëror gjegjësisht nëpunësi publik dhe personat udhëheqës të institucioneve.

Neni 23

Punëdhënësi nuk mund t'a sistemojë të punësuarën nga një vend në një vend tjetër jashtë selisë së punëdhënësit gjatë shtatzënisë, nënën me fëmijë deri në 7 vjeç, invalidin, prindin vetëushqyes, prindin me fëmijë të hendikepuar të rëndë i cili për këto arsye punon me gjysmë orari pune, në kundërshtim me kontratën për punësim.

Neni 24

Nëpunësi shtetëror gjegjësisht nëpunësi publik mund të sistemohet në të njëjtin organ në vend tjetër pune në të njëjtin titull, pa shpallje publike në pajtim me aktin për sistematizimin e vendeve të punës.

Член 25

Постапката за утврдување на знаењата и способностите за извршување на работите на работното место на кое е распореден вработениот или кога вработениот не ги остварува предвидените резултати, ја спроведува работодавачот или од него овластен вработен, врз основа на документацијата за најмалку двомесечно следење на работата на вработениот. За време на следење се смета само фактичкото присуство на вработениот на работа. На вработениот му се доставува известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговите знаења и способности или за извршување на работите на работното место на кое е распореден. За почетокот на постапката се известува Синдикатот. Вработениот и претставникот на Синдикатот имаат право на увид во документацијата врз основа на која е започната постапката.

2. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ И НИВНАТА ПОЛОЖБА

2.1. Работно време

Член 26

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

Работодавачот може да воведи работно време пократко од 40 часа во работната недела во случаите и под условите утврдени со закон, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.

Со договор за вработување согласно законот се утврдува работното време на вработениот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравје работи.

Почетокот, распоредот и завршетокот на работното време го утврдува работодавачот, согласно законот и актот на соодветниот орган на општината по консултација со Синдикатот.

Член 27

Вработениот кој засновал работен однос со пократко од полното работно време има право и обврски од работниот однос кои ги остварува во обемот зависно од должината на работите и резултатите од трудот, во согласност со овој колективен договор.

Neni 25

Procedura për përcaktimin e njohurive dhe aftësive për të kryer detyrat e punës në vendin e punës në të cilin është sistematizuar i punësuarit, ose kur i punësuarit nuk arrin t'i realizojë rezultatet e parapara, e zbaton punëdhënësi ose perosni i autorizuar prej tij në bazë të dokumentacionit për përcjellje të paktën dymujore të punës së të punësuarit. Si kohë e monitorimit konsiderohet vetëm prezenca faktike e të punësuarit në punë. Të punësuarit i dorëzohet njoftimi se ka nisur procedura për vërtetimin e njohurive dhe aftësive të tija ose për kryerjen e punëve në vendin e punës në të cilin është i sistematizuar. Për fillimin e procedurës njoftohet Sindikata. I punësuarit dhe përfaqësuesi i Sindikatës kanë të drejtë qasjeje në dokumentacionin në bazë të të cilit ka filluar procedura.

2.TË DREJTAT E PUNËTORËVE DHE POZITA E TYRE

2.1. Orari i punës

Neni 26

Orari i punës i të punësuarit t është 40 orë në javë gjatë javës punuese (me orar të plotë të punës).

Punëdhënësi mund të zbatojë orar pune më të shkurtër se 40 orë pune në javë në rastet dhe sipas kushteve të përcaktuara me ligj por jo më pak se 36 orë në javë.

Me kontratën për punësim në pajtim me ligji përcaktohet orari i punës së të punësuarit që punon punë posaçërisht të vështira, të mundimshme dhe të dëmshme për shëndetin.

Fillimin, orarin dhe përfundimin e orarit të punës e përcakton punëdhënësi, në pajtim me ligjin dhe aktin e organit përkatës të komunës, pas konsultimit me Sindikatën.

Neni 27

I punësuarit i cili ka themeluar marrëdhënie pune me orar më të shkurtër se orari i plotë i punës, ka të drejta dhe obligime nga marrëdhënia e punës që i realizon në vëllimin që varet nga kohëzgjatja e punëve dhe rezultateve të punës, në pajtim me këtë kontratë kolektive.

Член 28

Распоредот на работното време во рамките на вкупното годишно време се утврдува на ниво на работодавач во согласност со закон и колективен договор како што следува:

- работниот ден изнесува 8 работни часа
- работната недела изнесува 40 работни часа
- во случаи и под услови утврдени со закон и помалку, но не помалку од 36 часа неделно.

2.2. Одмори и отсуства

Член 29

Вработениот има право на платен годишен одмор во траење од најмалку 20 до 26 работни дена. Работникот кој првпат заснова работен однос, се стекнува со право на годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци, без оглед на тоа дали работи со полно работно време или пократко работно време од полното.

Член 30

Вработениот има право на користење на пропорционален дел од годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа ако во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со право на целосен годишен одмор или ако му престанал работниот однос пред изминување на рокот, по кој би добил право на целосен годишен одмор.

Член 31

Времетраењето на годишниот одмор на работникот ја утврдува работодавачот, односно рабоводниот орган врз основа на следните критериуми:

- работното искуство;
- сложеноста на работите на работното место
- професионални заболувања согласно Законот за ПИО

Член 32

На вработените по основ на должината на работното искуство им припаѓа годишен одмор и тоа:

- од 1-10 години работно искуство.....1 работен ден
- од 10-20 години работно искуство... 2 работни дена
- од 20-25 години работно искуство .. 3 работни дена
- преку 25 години работно искуство .. 4 работни дена

На вработените по основ на сложеност на работата им припаѓа годишен одмор за:

- работи од I - III степен на сложенос..1 работен ден
- работи од IV - VI степен на

Нени 28

Пercaktimi i orarit të punës në suazat e kohës brenda një viti përcaktohet në nivel të punëdhënësit në pajtim me ligjin dhe kontratën kolektive siç vijon:

- dita e punës është 8 orë punë
- java e punës është 40 orë pune
- në rastet dhe sipas kushteve të përcaktuara me ligj edhe më pak, por jo më pak se 36 orë në javë.

2.2. Pushimet dhe mungesat

Нени 29

I punësuari ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në kohëzgjatje prej së paku 20 deri në 26 ditë pune. Punëtori i cili themelon marrëdhëni pune për herë të parë, fiton të drejtën për pushim vjetor, kur do të realizojë punë të vazhdueshme të paktën gjashtë muaj pa ndërprerje, pa marrë parasysh nëse punon me orar të plotë ose me orar më të shkurtër se orari i plotë.

Нени 30

I punësuari ka të drejtë të shfrytëzojë pjesë proporcionale të pushimit vjetor në shumë të përgjithshme prej nga dy ditë për çdo muaj pune, në qoftë se për vitin kalendarik në të cilin ka themeluar marrëdhënie pune nuk e ka fituar të drejtën për pushim të plotë, apo nëse punësimi i tij është ndërprerë para skadimit të periudhës sipas së cilës ka fituar të drejtën për pushim të plotë.

Нени 31

Kohëzgjatjen e pushimit vjetor të punëtorit e përcakton punëdhënësi, respektivisht organi drejtues në bazë të kritereve në vijim:

- përvoja e punës;
- ndërlikueshmëria e çështjeve në vendin e punës;
- sëmundjet profesionale në pajtim me Ligjin mbi SPI

Нени 32

Të punësuarve, bazuar në kohëzgjatjen e përvojës së punës, u përket pushim me sa vijon:

- prej 1-10 vjet përvojë pune 1 ditë pune
- prej 10-20 vjet përvojë pune2 ditë pune
- prej 20-25 vjet përvojë 3 ditë pune
- mbi 25 vjet përvojë 4 ditë pune

Të punësuarve sipas bazës së ndërlikueshmërisë së punës u takon pushim vjetor për:

- punët nga shkalla I-III e ndërlikueshmërisë1 ditë pune

сложеност.....2 работни дена
- работи од VII - VIII степен на сложеност.....
.....3 работни дена
На вработените по основ на здравствена состојба им
припаѓа годишен одмор од 1 работен ден.

Член 33

Вкупно определено право на годишен одмор по
предходните основи може да се зголеми за уште 3
работни дена во следните случаи за:

- Работник помлад од 18 год
 - Инвалид на трудот
 - Работник со најмалку 60 % телесно оштетување
 - Работник кој чува и негува дете со телесен и душевен недостаток
 - Повозрасен работник и тоа 57 год жена и 59 год маж
- Распоредот на користењето на годишен одмор се
утврдува во зависност од потребите и задачите на
работодавачот и потребите на вработениот.

Член 34

Вработениот има право на платен одмор до 7 дена во
текот на календарската година во следните случаи:

- за склучување на брак 3 работни дена
- за склучување на брак на деца.....2 работни дена
- за раѓање или посвојување на дете..2 работни дена
- за смрт на сопругник или дете 5 работни дена
- за смрт на родител, брат, сестра 2 работни дена
- за смрт на родител на сопругник .. 2 работни дена
- за смрт на дедо или баба 1 работен ден
- за прв училишен ден на прваче.... 1 работен ден
- за семеен верски празник (крсна слава).....
..... 1 работен ден
- за полагање на стручен или друг испит за потребите
на органот односно организацијата
..... 3 работни дена
- за селидба на семејство од едно на друго место .. .
.....3 работни дена
- за селидба на семејството во исто место
..... 2 работен ден
- за елементарни непогоди 3 работни дена

Во случаите од став 1 од овој член, отсуството од
работа се користи во деновите на траењето на основот
и не може да се ускрати од страна на работодавачот.

Член 35

Вработениот има право на отсуство без надомест на
плата и придонеси од плата,
до 3 месеци во календарската година , особено во
следните случаи:

- punët nga shkalla IV-VI e ndërlikueshmërisë
..... 2 ditë pune
 - punët nga shkalla VII-VIII të ndërlikueshmërisë
.....3 ditë pune
- Të punësuarve në bazë të gjendjes shëndetësore u takon
pushim vjetor prej 1 ditë pune.

Neni 33

Totali i përcaktuar vjetor për të drejtën e pushimit vjetor
sipas bazave paraprake mund të rritet për 3 ditë pune në
rastet e mëposhtme për:

- Punëtor më i ri se 18 vjeç
 - Invalid i punës,
 - Punëtor me të paktën 60% dëmtim trupor
 - Punëtor që ruan dhe kujdeset për fëmijë me mangësi
trupore dhe mendore
 - Punëtor të shtyrë në moshë edhe atë grua 57 vjeç dhe
burrë 59 vjeç
- Orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor përcaktohet
varësisht nga nevojat dhe detyrat e punëdhënësit dhe
nevojat e të punësuarit.

Neni 34

I punësuari ka të drejtë për pushim të paguar deri në 7
ditë gjatë vitit kalendarik në rastet e mëposhtme:

- për lidhje martesore 3 ditë pune
- për lidhje martesore të fëmijëve 2 ditë pune
- për lindje ose adoptim të fëmijes 2 ditë pune
- vdekja e bashkëshortit ose fëmijës5 ditë pune
- vdekja e prindit, vëllaut, motrës 2 ditë pune
- vdekja e prindit të bashkëshortit/es2 ditë pune
- vdekja e gjyshit apo gjyshes 1 ditë pune
- për ditën e parë të shkollës të fillestarit . . 1 ditë pune
- për festë fetare familjare (fetare) 1 ditë pune
- për dhënien e provimit profesional ose tjetër për nevoja
të organit apo organizatës3 ditë pune
- për shpërngulje të familjes nga një vend në vend tjetër
..... 3 ditë pune
- për shpërnguljen e familjes në të njëjtin vend
..... 2 ditë pune
- për fatkeqësitë elementare.....3 ditë pune

Në rastet e paragrafit 1 të këtij neni, mungesa nga puna
shfrytëzohet në ditët e kohëzgjatjes së shkakut dhe nuk
mund të shkurtohet nga ana e punëdhënësit.

Neni 35

I punësuari ka të drejtë të mungojë pa kompensim të
rrogës dhe kontributeve nga rroga,
për 3 muaj në vitin kalendarik, sidomos në rastet e
mëposhtme:

- неѓа на член на семејството;
- за изградба или поправка на куќа, односно стан;
- за лечење на работникот на свој трошок;
- за учество на културни и спортски приредби;

- за учество на конгреси, конференции и сл;
- за стручно доусовршување;
- во сите случаи по член 34 ако работникот го искористил отсуството од работа;
- вршење на неодложни лични и семејни работи;
- за посета на член на семејство во странство
- патување во странство; и
- други неодложни работи.

Решение отсуство на работникот од став 1 на овој член носи работодавачот.

Државниот службеник, на негово барање, а со согласност на органот, има право на неплатено отсуство во времетраење од најмногу две години, поради стручно оспособување и усовршување, кое не е финансирано од органот.

2.3. Безбедност и здравје при работа

Член 36

Работодавачот е должен согласно Законот за безбедност и здравје при работа, да ги преземе сите потребни мерки и да го подобрува нивото на безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата, во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организацијата.

Член 37

Работодавачот е должен да го обезбеди остварувањето на правото на вработените непосредно или преку свој претставник, да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина кај работодавачот и со нив да соработува и да ги консултира при планирањето, набавката на работната опрема и воведувањето нова технологија, за можните последици и опасности кои би произлегле.

Член 38

Работодавачот мора работниот процес да го приспособи кон способностите на вработените, при што работната средина и средствата за работа мора да бидат безбедни и безопасни по нивното здравје, земајќи ја предвид природата на работа.

-пëркujdesja пëр нjë анëтар тë фамиljes;
-пëр ндëртиmин оse рипаримин е сhtëписë, респективисht апартаментит;

- пëр мjеким тë пунëторит ме шпензимет е вета;
- пëр пjesëmarrje нë нгарjet културоре dhe sportive;
- пëр пjesëmarrje нë конгресе, конференca, etj;
- пëр avancimin професионал;
- нë тë gjitha растет нë базë тë nenit 34, нëсе пунонjëси е ка шfryтëзуар мungesën nga пuna;
- пëр kryerjen е пунëве тë pashtyeshme personale dhe фамиljаре;
- пëр vizitë тë анëтарит тë фамиljes jashtë vendit
- пëр udhëtimi jashtë shtetit, dhe
- çështje тë tjera тë pashtyeshme.

Aktvendim пëр мungesën nga пuna тë пунëторит nga параграфи 1 i кëtij neni е sjell пунëдhëнëси.

Nëпунëси shtetëror, ме кërkesë тë tij, е ме пëlqim тë органит, ка тë drejtë мungесе тë papaguajtur nga пuna нë kohëzgjatje jo më shumë се dy vite, пëр aftësim dhe пëрсosje професионале, е cila нук është е financuar nga органит.

2.3. Siguria dhe shëndeti gjatë punës

Neni 36

Punëdhëнëси është i obliguar në pajtim me Ligjin për siguri dhe shëndet gjatë punës, të ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme dhe të përmirësojë nivelin e sigurisë dhe shëndetit gjatë punës për të punësuarit e tij në çdo aspekt lidhur me punën në të gjitha veprimtaritë e punëdhëнësit dhe në të gjitha nivelet e organizimit.

Neni 37

Punëdhëнëси është i obliguar ta sigurojë realizimin e së drejtës së të punësuarve që drejtpërdrejtë ose nëpërmjet një përfaqësuesi, të marrin pjesë në identifikimin e mungesave dhe përmirësimin e kushteve të punës dhe mjedisit të punës te punëdhëнëси, si dhe të bashkëpunojë me ta dhe të konsultohet gjatë planifikimit, furnizimit të pajisjeve për punë dhe inkorporimin e teknologjisë së re, për pasojat e mundshme dhe rreziqet të cilat do të mund të shfaqeshin.

Neni 38

Punëdhëнëси doemos duhet ta përshtasë procesin e punës me aftësitë e të punësuarve, gjatë të cilit mjedisi i punës dhe mjetet e punës duhet të jenë të sigurta dhe të parrezikshme për shëndetin e tyre, duke marrë parasysh natyrën e punës.

Член 39

Работодавачот мора да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место, во која ќе го прецизира начинот, како и мерките што треба да се преземат. Изјавата за безбедност се заснова врз идентификација на опасноста и процената на ризиците по безбедност и здравје на работното место и во работната средина на која се однесува изјавата за безбедност.

Член 40

Работодавачот е должен да ги преземе следните мерки во однос на безбедноста и здравјето при работа:

- да назначи едно или повеќе стручни лица за безбедност;
- да ангажира овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа;
- да донесе безбедносни мерки против пожар;
- мерки за прва помош и евакуација и спасување во случај на опасност;
- обука на вработените за безбедно извршување на работата;
- да обезбеди опрема за лична заштита и нејзина употреба доколку преземените безбедносни мерки во работната средина не се доволни;
- да обезбеди вршење повремени прегледи и испитувања на работната средина и опрема;
- да води евиденција и извештаи за настанатите несреќи и повреди при работа и за секоја појава што претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените.

Член 41

Работодавачот е должен да ја следи здравствената состојба на вработените и мора да обезбеди здравствени прегледи на вработените најмалку на секои 12 месеци кај овластената здравствена установа.

Член 42

Работодавачот мора да ги информира вработените во врска со безбедното извршување на работата преку писмено известување и упатства или усно во случај на непосредна опасност по здравјето или животот на вработените.

Член 43

Вработените избираат претставник за безбедност и здравје при работа кој има посебна заштита од работен однос, што ја има и синдикалниот претставник, согласно со Закон и колективен договор.

Neni 39

Punëdhënësi doemos duhet të përgatisë dhe të zbatojë deklaratë për siguri për çdo vend pune, te e cila do të përcaktojë mënyrën dhe masat që duhet të ndërmarren. Deklarata për siguri bazohet në identifikimin e rreziqeve dhe vlerësimin e rreziqeve për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës dhe të ambientit të punës të cilës i referohet deklarata e sigurisë.

Neni 40

Punëdhënësi është i obliguar që të marrë masat e mëposhtme në lidhje me sigurinë dhe shëndetin gjatë punës:

- të emërojë një ose më shumë persona profesionistë për siguri;
- të autorizojë dhe angazhojë institucion shëndetësor për kryerjen e detyrave të specializuara për shëndetin në punë;
- të sjell masa të sigurisë kundër zjarrit;
- masa për ndihmë të parë dhe evakuim dhe shpëtim në rast rreziku;
- trajnim të të punësuarve për kryerje të sigurt të punës;
- të sigurojë pajisje për mbrojtje personale dhe përdorimin e saj në qoftë se masat e ndërmarra të sigurisë në vendin e punës, nuk janë të mjaftueshme;
- të sigurojë kontrollin e herë pas hershëm të mjedisit të punës dhe pajisjeve;
- të mbajë evidencë dhe përgatisë raporte mbi aksidentet dhe lëndimet e ndodhura në punë dhe për çdo fenomen që është rrezik i menjëhershëm dhe rrezikon sigurinë e të punësuarve.

Neni 41

Punëdhënësi është i obliguar të monitorojë shëndetin e të punësuarve dhe duhet të sigurojë ekzaminime mjekësore të të punësuarve të paktën çdo 12 muaj në institucionin shëndetësor të autorizuar.

Neni 42

Punëdhënësi duhet t'i informojë të punësuarit në lidhje me ekzekutimin e sigurt të punës nëpërmjet njoftimit dhe udhëzimeve me shkrim ose me gojë, në rast të rrezikut për jetën ose shëndetin e të punësuarve.

Neni 43

Të punësuarit zgjedhin përfaqësues për siguri dhe shëndet gjatë punës i cili ka mbrojtje të veçantë nga marrëdhënia e punës, të cilin e ka edhe përfaqësuesi i sindikatës, në bazë të Ligjit dhe kontratës kolektive.

Бројот на претставниците зависи од бројот на вработените. Во секој работен простор каде што постои опасност по безбедноста и здравјето на вработените без разлика на нивниот број, се избира претставник.

Член 44

Претставникот на вработените за безбедност и здравје има право:

- да ги обиколува работните места;
- да ги согледува состојбите и да разговара со работодавачот за потребите и проблемите;
- да ја извести инспекцијата на труд за нејзино посредување, да присуствува и да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот составен од страна на инспекторот;
- да бара информации од работодавачот во врска со безбедноста и здравјето при работа;
- непречено да ја врши неговата функција;
- да има соодветно време и потребни средства;
- да не му се намалува платата за времето на извршување на овие работи;
- не смее да биде ставен во неповолна состојба заради вршење на неговите активности.

Член 45

Право и обврска на секој вработен е:

- да се грижи за сопствената и безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него;
- да биде запознат со мерките за безбедност и здравје и да биде обучен за нивната примена;
- да одбие извршување на работа доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносни мерки и да побара нивно отстранување;
- да ги почитува пропишаните мерки за правилно користење на средствата за работа, и опремата за лична заштита;
- да направат здравствени прегледи;
- да го информираат работодавачот за секој недостаток и опасност по здравјето и да соработува со него, стручното лице или надлежниот инспекторат за труд.

Член 46

Синдикалната организација мора:

- да биде информирана и да се консултира за сите мерки кои можат да влијаат врз безбедноста и здравјето при работа;
- за назначувањето на стручното лице или овластеното правно лице или физичко лице за безбедност;
- за именување на овластена здравствена установа, за

Numri i përfaqësuesve varet nga numri i të punësuarve. Në çdo hapësirë të punës ku paraqitet rrezik për sigurinë dhe shëndetin e të punësuarve, pavarësisht nga numri i tyre, zgjidhet përfaqësues.

Neni 44

Përfaqësuesi i të punësuarve për sigurinë dhe shëndetin ka të drejtë:

- t'i kontrollojë vendet e punës;
- t'i perceptojë gjendjet dhe të diskutojë me punëdhënësin për nevojat dhe problemet;
- t'a informojë inspeksionin e punës për ndërmjetësim të tij, të marrë pjesë dhe t'i japë mendimet e veta dhe të ketë qasje në procesverbalet e hartuara nga ana e inspektorit;
- të kërkoj informacion nga punëdhënësi në lidhje me sigurinë dhe shëndetin gjatë punës;
- pa ndërprerë ta kryejë funksionin e tij;
- të ketë kohë të mjaftueshme dhe mjete të nevojshme;
- të mos i zvogëlohet rroga për kohën që i kryen këto punë;
- të mos jetë i vendosur në gjendje të disfavorshme për shkak të kryerjes së aktiviteteve të tija.

Neni 45

E drejtë dhe obligim i çdo të punësuarit është:

- të kujdeset për shëndetin e vet dhe sigurinë e personave të tjerë të cilët punojnë me të;
- të jetë i njoftuar për masat e sigurisë dhe të shëndetit dhe të jetë i trajnuar për aplikimin e tyre;
- të refuzojë kryerjen e punës, nëse është i ekspozuar ndaj rrezikut të drejtpërdrejtë të shëndetit ose jetës, kur nuk zbatohen masat e sigurisë dhe të kërkojë mënjanimin e tyre;
- t'i respektojë masat e përcaktuara për shfrytëzim të drejtë të mjeteve për punë dhe pajisjeve për mbrojtje personale;
- t'u nënshtrohen kontrolleve shëndetësore;
- ta informojë punëdhënësin për çdo mangësi dhe rrezik për shëndetin dhe të bashkëpunojë me të, personin profesional ose Inspektoratin kompetent të punës.

Neni 46

Organizata sindikale patjetër:

- të jetë e informuar dhe të konsultohet për të gjitha masat të cilat mund të ndikojnë në sigurinë dhe shëndetin gjatë punës;
- për emërtimin e një personi profesional ose person juridik të autorizuar ose person fizik për siguri;
- për emërimin e një instituti të autorizuar shëndetësor,

изјавата за безбедност, планирањето и организацијата на обуките и за информирањето на вработените;

- да ги информира и бара интервенција од инспекцискиот орган кога ќе оцени дека се загрозени здравјето и животот на работникот, ако работодавачот тоа го пропушта или одбива тоа да го направи;
- да поднесе приговор на наодот на инспекцискиот орган.

Член 47

Синдикатот покренува постапка пред надлежните органи доколку работодавачот не ги презема пропишаните мерки и средства за безбедност и здравје на вработените при работа.

2.4. Посебна заштита на жената, младината и инвалидите при работа

Член 48

На вработената распоредена на работа ноќе, согласно законот и се обезбедува:

- подолг одмор;
- оброк;
- организиран превоз;
- лекарски прегледи
- други погодности (продолжен дневен и годишен одмор).

Синдикатот има право да го контролира исполнувањето и изведувањето на условите за воведување ноќна работа.

Во случаите кога не се обезбедени условите од став 1 на овој член, Синдикатот бара од работодавачот веднаш да се прекине со ноќна работа. Доколку барањата не се почитуваат, Синдикатот бара интервенција од инспекцијата на трудот.

Член 49

Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето во согласност со закон.

1) На вработениот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиско и инвалидско осигурување.

2) На вработениот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на

пër deklaratë të sigurisë, planifikim dhe organizim të trajnimit dhe informim të të punësuarve;

- t'i informojë dhe të kërkojë intervenim nga organi inspektues kur është konstatuar se rrezikohet shëndeti dhe jeta e punëtorit në qoftë se punëdhënësi këtë e lëshon ose refuzon ta bëjë këtë;
- të parashtrijë kundërshtim për konstatimin e organit inspektues;

Neni 47

Sindikata nis procedurë para organeve kompetente, në qoftë se punëdhënësi nuk ndërmerr masat e përshkruara dhe mjetet për sigurinë dhe shëndetinë e të punësuarve gjatë punës.

2.3. Mbrojtja e veçantë e grave, të rinjëve dhe invalidëve gjatë punës

Neni 48

Të të punësuarës të sistemuar për të punuar gjatë natës, sipas ligjit i sigurohet:

- pushim më i gjatë
- ushqim;
- transport i organizuar;
- kontroll mjekësor
- benefite tjera (pushim i zgjatur ditor dhe vjetor).

Sindikata ka të drejtë të kontrollojë zbatimin dhe plotësimin e kushteve për praktikimin e punës në turnin e natës.

Në rastet kur kushtet nuk janë të siguruara si në paragrafin 1 të këtij neni, Sindikata kërkon nga punëdhënësi që menjëherë ta ndërpresë punën e turnit të natës. Në qoftë se kërkesat nuk respektohen, Sindikata kërkon ndërhyrje të inspeksionit të punës.

Neni 49

Punëdhënësi siguron mbrojtjen e invalidëve gjatë punësimit, aftësimin ose riaftësimin e tyre në pajtim me ligjin.

1) Të punësuarit invalid i punës me të drejtë të rehabilitimit profesional në bazë të paaftësisë profesionale për punë, punëdhënësi është i obliguar t'i sigurojë kushte për ushtrimin e rehabilitimit profesional dhe ta sistemojë në një punë tjetër me kohë të plotë pune në pajtim me rregullat e sigurimit pensional dhe invalidor;

2) Të punësuarit tek i cili ekziston rrezik i drejtpërdrejtë për shkaktim të invaliditetit, punëdhënësi është i obliguar t'i sigurojë sistemimin e duhur në vend pune adekuat dhe rrogë mujore në lartësinë e dallimit

разликата меѓу платата на која работел вработениот пред распоредувањето и платата на нивното работно време.

3) Опасност од настапување на инвалидност во смисла на ставот (2) од овој член постои кога кај вработениот поради вршење на одредени работни задачи, условите за работа без оглед на мерките што се применуваат или може да се применуваат, влијаат врз здравствената состојба и работната способност на работникот во таа мера што е забележано нарушување на неговата здравствена состојба, поради што е потребно распоредување на друго работно место соодветно на неговото образование и способност заради спречување од настанување на инвалидност.

4) Постојење на опасноста од настанување на инвалидност со наод, оценка и мислење ја утврдува Комисијата за оценка на работна способност во Фондот на пензиско и инвалидско осигурување на Македонија.

Член 50

Работникот/работничка помлад/а од 18 години не може да работи на работно место кое би можело штетно и со зголемен ризик да влијае на здравјето и животот на ниво на работодавачот.

Работното време на работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст не смее да биде подолго од осум часа дневно и 40 часа неделно.

3. ПЛАТИ И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА

3.1. Плата

Член 51

Вработениот има право на плата, надоместоци и додатоци на плата и други примања.

Платата се пресметува и исплатува во паричен износ најмалку еднаш месечно.

Платата на вработениот за тековниот месец се исплатува најдоцна до 15-ти наредниот месец.

Придонесите и даноците на платата на вработениот на негово име ги плаќа работодавачот.

Член 52

Работодавачот е должен да води евиденција на платите, надоместоците на платите и на вработениот да му достави заверена писмена пресметка за пресметаните и уплатените придонеси од плата, најдоцна 15 дена од денот на исплатата на платата.

ндѐрмјет ррогѐс мујоре пѐр тѐ цилѐн ка пунуар пунѐтори пара системимит дхе ррогѐс мујоре тѐ кохѐс сѐ тыре тѐ пунѐс.

3) Rreziku i paraqitjes sѐ invaliditetit nѐ aspektin e dhѐnѐ tѐ paragrafit (2) nga ky nen ekziston kur te i punѐsuari pѐr shkak tѐ kryejes sѐ detyrave tѐ caktuara, kushtet e punѐs, pavarѐsisht nga masat qѐ zbatohen ose mund tѐ aplikohen, ndikojnѐ nѐ shѐndetin dhe aftѐsinѐ e punѐs sѐ punonjѐsit nѐ atѐ masѐ qѐ ѐshtѐ verejtur pѐrkeqѐsimi i gjendjes sѐ tij shѐndetsore, me qѐka ѐshtѐ i nevojshѐm sistemimi nѐ vend tjetѐr tѐ punѐs konform aftѐsive dhe pѐrgatitjes sѐ tij profesionale, mѐ qѐllim tѐ pengimit tѐ shkaktimит tѐ invaliditetit.

4) Eksistimi i rrezikut pѐr paraqitjen e invaliditetit me dѐshmi, vlerѐsim dhe mendim e pѐrckaton Komisioni pѐr vlerѐsim tѐ aftѐsisѐ pѐr punѐ прѐnѐ Fondit pѐr sigurim pensional dhe invalidor tѐ Maqedonisѐ.

Neni 50

Punѐtori/punѐtorja mѐ i ri/e re se 18 vjeq nuk mund tѐ punojѐ nѐ vend pune qѐ mund tѐ ndikojѐ dѐmshѐm dhe me rrezik tѐ zmadhuar nѐ shѐndetin dhe jetѐn, nѐ nivel tѐ punѐdhѐnѐsit.

Orari i punѐs tѐ tѐ punѐsuarit qѐ nuk i ka mbushur 18 vjeq nuk duhet tѐ jetѐ mѐ shumѐ se tetѐ orѐ nѐ ditѐ dhe 40 orѐ nѐ javѐ.

3. RROGAT DHE KOMPENSIMET NGA RROGA DHE Tѐ ARDHURA TJERA

3. 1. Rroga

Neni 51

I punѐsuari ka tѐ drejtѐ pѐr rroгѐ muјore, kompensime dhe shtesa nѐ rroгѐ dhe tѐ ardhura tjera. Rroga pѐrllogaritet dhe paguhet nѐ shumѐ parashѐ tѐ paktѐn njѐ herѐ nѐ muaj.

Rroga e tѐ punѐsuarit pѐr muajin rrjedhѐs paguhet mѐ sѐ voni deri mѐ 15-in e muajit tѐ ardhshѐm.

Kontributet dhe tatimet nѐ rroгѐ tѐ tѐ punѐsuarit, nѐ emѐr tѐ tij i paguan punѐdhѐnѐsi.

Neni 52

Punѐdhѐnѐsi ѐshtѐ i obliguar tѐ mbajѐ evidencѐ pѐr rrogat, kompensimet nѐ rroga dhe tѐ punѐsuarit t'i dorѐzojѐ pѐrllogaritje tѐ vѐrtetuar me shkrim tѐ pѐr kontributet e pѐrllogaritura dhe tѐ paguara nga rroga, nѐ afat prej 15-ditѐsh nga dita e pagesѐs sѐ rroгѐs.

3.2. Плата сразмерно на извршената работа

Член 53

Платата на вработениот за полно работно време и нормален учинок, утврдена врз основа на сложеноста на работите, не може да биде пониска од најниската плата утврдена за одделни степени на сложеност според овој Колективниот договор.

Работодавачот е должен да ја исплати на вработениот платата од став 1 на овој член.

Член 54

Платата по вработен која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата, не може да биде пониска од 50 % од просечната месечна нето плата по вработен во гранката на која и припаѓа правното лице регистрирано согласно со Уредбата за единствена квалификација на дејностите, објавена во тековниот месец.

Член 55

Најниската плата за одделни степени на сложеност се утврдува така што износот на вредноста на коефициентот се множи со соодветниот коефициент за одделните степени на сложеност, истакнати во овој колективен договор.

Најниската плата за најнизок степен на сложеност ја утврдуваат и објавуваат потписниците на овој колективен договор, најмалку еднаш годишно.

Доколку според податоците на Државниот завод за статистика месечниот пораст на трошоците на живот е над 5%, најниската плата од став 1 на овој член се усогласува и објавува месечно.

Групен Коефициент

I група - едноставни работи (без приученост)

Едноставни работи односно занимања составени од помал број различни и краткотрајни операции, кои не бараат посебно образование и за кои е доволно општо образование или I степен стручна подготовка, односно основно образование.

Коефициент на сложеност1,00.

II група - помалку сложени работи (со приученост)

Помалку сложени работи односно занимања со помош на едноставни средства на работа за кои е потребно II степен на стручна подготовка, односно писмени упатства односно дополнителни курсеви.

Коефициент на сложеност 1,20.

3.2. Rrogë proporcionale me punët e kryera

Neni 53

Rroga e të punësuarit për kohë të plotë pune dhe rezultat normal, e përcaktuar në bazë të ndërlikueshmërisë së punëve, nuk mund të jetë më e ulët se rroga më e ulët e përcaktuar për nivele të caktuara të ndërlikueshmërisë sipas kësaj Kontrate kolektive Punëdhënësi është i obliguar t'ja paguajë pagën të punësuarit nga paragrafi 1 i këtij neni.

Neni 54

Rroga për të punësuar e cila paraqet bazë për përllogaritje të tatimeve dhe kontributeve nga rroga, nuk mund të jetë më e ulët se 50% nga rroga neto mesatare mujore për të punësuar në degën të cilës i përket personi juridik i regjistruar në pajtim me Rregulloren për kualifikimin e vetëm të veprimtarive, e shpallur në muajin rrjedhës.

Neni 55

Rroga më e ulët për nivele të caktuara të ndërlikueshmërisë përcaktohet, ashtu që shumata e vlerës së koeficientit shumëzohet me koeficientin adekuat për shkallë të caktuara të ndërlikueshmërisë ,të paraqitura në këtë kontratë kolektive

Rrogën më të ulët për shkallën më të ulët të ndërlikueshmërisë e përcaktojnë dhe shpallin nënshkruesit e kësaj kontrate kolektive, sëpaku njëherë në vit.

Nëse sispas të dhënave të Entit shtetëror të statistikës rritja mujore e shpenzimeve jetësore është mbi 5%, rroga më e ulët mesatare nga paragrafi 1 i këtij neni harmonizohet dhe shpallet në muaj.

Koeficienti grupor

Grupi I - punë të thjeshta (pa rikualifikim)

Punë të thjeshta respektivisht profesione të përbëra nga numër më të vogël të operacioneve të ndryshme afatshkurte, të cilat nuk kërkojnë arsim të veçantë dhe për cila të cilat është e mjaftueshme arsimimi i përgjithshëm ose shkalla I e përgatitjes profesionale respektivisht shkolla fillore.

Koeficienti i pajtueshmërisë.....1,00

Grupi II - punë më pak të ndërlikuara (me rikualifikim)

Punët më pak të ndërlikuara respektivisht profesione me ndihmë të mjeteve të thjeshta për punë për të cilat është e nevojshme shkalla II e përgatitjes profesionale, me udhëzime të shkruara respektivisht kurse plotësuese.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë.....1,20.

III група - средно сложени работи (КВ односно со 3 години ССС)

Средно сложени работи односно занимања за кои е потребен III степен на стручна подготовка, односно тесно квалификувани и стручни профили.

Коефициент на сложеност1,60.

IV група - работи од широк профил средно училиште (ССС)

Сложени работи односно занимања од широк профил за кои е потребно IV степен на стручна подготовка односно пошироко квалификувани или стручни занимања.

Коефициент на сложеност 1,80.

V група - посложени работи (ССС со одредена специјалност, односно ВКВ)

Посложени и поразновидни работи односно занимања, за кои е потребно V степен стручна подготовка односно средно училиште или ВКВ работници(стекнато преку образование)

Коефициент на сложеност 2,10.

VI група - многу сложени работи

Многу сложени работи односно занимања за кои е потребно VI степен стручна подготовка односно више образование.

Коефициент на сложеност2,70.

VII група - високо сложени работи (ВСС)

Високо сложени работи односно занимања кои бараат иницијативност, креативност на вработените во стручното работење, контрола, подготовка, анализа и организација на работниот процес, за кои е потребно VII степен стручна подготовка односно факултет.

Коефициент на сложеност 3,20.

VII -2 група - високо сложени работи (м-р. и спец.)

Високо сложени работи односно занимања за кои е потребно VII степен на стручна подготовка, правосуден испит, односно специјализација и магистратура.

Коефициент на сложеност..... 4,00.

Grupi III - punë mesatarisht të ndërlikuara (KU respektivisht me 3 vjet PMP)

Punë mesatarisht të ndërlikuara respektivisht profesione për të cilat është e nevojshme shkalla e III e përgatitjes profesionale, respektivisht kualifikim i ngushtë dhe profile profesionale.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë.....1,60

Grupi IV - punë nga profili më i gjerë i shkollimit të mesëm (PMP)

Punë komplekse ose profesione nga profili më i gjerë për të cilat është e nevojshme shkalla IV e përgatitjes profesionale, respektivisht kualifikim më i gjerë ose përgatitje profesionale.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë1,80.

Grupi V - punë më të ndërlikuara (PMP me specializim të caktuar, respektivisht KUL)

Punë më të ndërlikuara respektivisht profesione, për të cilat është e nevojshme shkalla V e përgatitjes profesionale respektivisht shkollë e mesme ose punëtorë KUL (kualifikim i lartë i fituar nëpërmjet arsimit)

Koeficienti i ndërlikueshmërisë2,10.

Grupi VI - punë shumë të ndërlikuara

Punë të ndërlikuara respektivisht profesione për të cilat është e nevojshme shkalla VI e përgatitjes profesionale respektivisht shkollimi i lartë.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë2,70.

Grupi VII - punë me ndërlikueshmëri të lartë (ALP)

Punë me ndërlikueshmëri të lartë respektivisht profesione të cilat kërkojnë iniciativë, kreativitet të punësuarëve në punën profesionale, kontroll, përgatitje, analiza dhe organizim të procesit të punës, për të cilën është e nevojshme shkalla VII e përgatitjes profesionale respektivisht fakulteti.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë.....3,20

Grupi VII-2 - punë me ndërlikueshmëri të lartë (mr. dhe spec.)

Punë me ndërlikueshmëri të lartë respektivisht profesione për të cilat është e nevojshme shkalla VII e përgatitjes profesionale, provim i jurisprudencës, respektivisht specializim dhe magjistraturë.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë.....4,00.

VIII група - исклучително сложени работи (д-р, суб.спец.)

Исклучително сложени работи - самостојни, советодавни и научно-истражувачки, за кои е потребно VIII степен на стручна подготовка, доктор на науки односно субспецијалисти.

Коефициент на сложеност.....4,30

VIII-2 група исклучително сложени работи (д-р со звање)

Исклучително сложени работи самостојни, советодавни, и научно-истражувачки работи за кои е потребно VIII -2 степен на стручна подготовка, доктори на науки со звање.

Коефициент на сложеност4,50.

Член 56

За вработените кои немаат статус на државни службеници според овој колективен договор на ниво на работодавач ќе се врши групирање на одделни работи, односно работни места според степенот на образование и степенот на сложеност.

Тоа ќе биде пресликувано преку табеларен приказ како прилог на овој колективен договор и ќе се ажурира при секоја измена на Правилникот за систематизација на работни места на Општина Гостивар и при секое пополнување на празните работни места и ќе биде доставено до Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на РМ и до Општинската синдикална организација.

Член 57

Работодавачот ги утврдува нормативите за работа, односно реално очекуваните ефекти од работењето, со кое се запознаваат работниците.

Нормативите за работа од став 1 на овој член се утврдуваат со акт на работодавачот во согласност со Колективниот договор на ниво на работодавач за сите работни места каде што тоа е возможно, а за останатите се утврдуваат врз основа на планот или програмата за работа.

Член 58

Критериумите за утврдување на резултатите од работењето на работникот ги утврдува работодавачот во согласност со закон.

Конкретната утврдена плата за тековниот месец може да биде пониска, односно повисока, најмногу до 20% од платата, определена со членовите од 51 до 63 од овој Договор во соодветна постапка.

Grupi VIII - punë jashtëzakonisht të ndërlikuara (d-r, sub.spec.)

Punë jashtëzakonisht të ndërlikuara për të cilat është e nevojshme shkalla e VIII e përgatitjes profesionale, doktor shkence, respektivisht subspecialistë.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë.....4,30.

Grupi VIII-2 punë jashtëzakonisht të ndërlikuara (dr. me titull)

Punë jashtëzakonisht të ndërlikuar të pavarura, këshillëdhënëse deh punë për të cilat është e nevojshme shkalla e VIII – 2 e përgatitjes profesionale, doktora shkence me titull.

Koeficienti i ndërlikueshmërisë.....4,50.

Neni 56

Për të punësuarit të cilët nuk kanë status të nëpunësve shtetëror sipas kësaj Kontrate kolektive në nivel të punëdhënësit do të bëhet grupimi i punëve të caktuara, respektivisht vendeve të punës, sipas shkallës së arsimimit dhe shkallës së ndërlikueshmërisë.

Kjo do të pasqyrohet në formë tabelare si shtojcë e kësaj kontrate kolektive dhe do të azhurnohet gjatë secilit ndryshim të Rregullores për sistematzim të vendeve të punës në Komunën e Gostivarit dhe gjatë secilit plotësimit të vendeve të lira të punës dhe do t'i dorëzohet Sindikatës së të punësuarve në administratë, organe të jurisprudencës dhe shoqatave të qytetarëve të RM dhe Organizatës sindikale komunale.

Neni 57

Punëdhënësi i përcakton normat për punë, respektivisht efektet e pritura reale nga puna, me te cilën njoftohen të punësuarit.

Normat e punës nga paragrafi 1 i këtij neni përcaktohen me akt të punëdhënësit në pajtim me Kontratën kolektive në nivel të punëdhënësit, për të gjitha vendet e punës ku është e mundur, ndërsa të tjerët përcaktohen në bazë të planit ose programit për punë.

Neni 58

Kriteret për vërtetimin e rezultatit të punës së të punësuarit i përcakton punëdhënësi në pajtim me ligjin.

Rroga e vërtetuar konkrete për muajin rrjedhës mund të jetë më e ulët, respektivisht më e lartë, më së shumti deri 20% nga rroga, e përcaktuar me nenet prej 51 deri më 63 të kësaj Kontrate në procedurë adekuate.

Член 59

Во случај кога поголем број на вработени не ги исполнуваат утврдените норми, нормативи и стандарди, Синдикатот покренува барање за нивно преиспитување. Доколку Синдикатот не се согласува со извршеното преиспитување кај работодавачот, се бара мислење на соодветна стручна институција.

Член 60

Најниската плата на одделни степени на сложеност се зголемува кога вработениот работи во услови потешки од нормалните за определено работно место.

Вработен како помошно технички персонал кој при вршењето на работите е изложен на услови за работа потешки од нормалните за одделни работни места има право на зголемувањето на платата по тој основ до 5% - 10% од најниската плата утврдена во договорот за вработување. Овие работни места ги утврдува со интерен акт работодавачот.

Поради видот и природата на работите што ги извршуваат, износот на основната платата на професионалните пожарникари во противпожарните единици е поголема за 20% од платата на другите вработени со соодветна стручна подготовка за работни места во општинската администрација.

Државен службеник кој при вршењето на работите е изложен на висок ризик по неговиот живот и здравје има право на додаток на плата, во зависност од видот на ризикот, во висина од 10-30% од износот на основната плата и додатокот на плата за звање, според Правилникот и Списокот за утврдување на работни места со висок ризик по животот и здравјето на државниот службеник донесен од соодветната институција, надлежна за државните службеници.

Член 61

Најниската плата на работникот по час се зголемува за:

- прекувремена работа.....35%
- работа ноќе (помеѓу 22 часот и 6 часот наредниот ден).....35%
- работа во турнус.....5%.

За работа во деновите на празници утврдени со закон работникот има право на надомест на платата што му припаѓа во тие денови кога не се рабоаат и плата за поминатите часови на работа се зголемува за.....50%.

На ниво на работодавач согласно законот можат да се утврдуваат посебни облици на работа, подолго од полното работно време.

Додатоците меѓусебно не се исклучуваат.

Нени 59

Нë rastet kur një numër i madh i të punësuarve nuk i përmbushin normat, normativet dhe standardet e përcaktuara, Sindikata inicicion kërkesë për shqyrtimin e tyre. Në qoftë se Sindikata nuk pajtohet me shqyrtimin e kryer te punëdhënësi, kërkohet mendimi i institucionit adekuat profesional.

Нени 60

Rroga më e ulët në nivele të caktuara të ndërlikueshmërisë rritet atëherë kur i punësuarin punon në kushte me të rënda se ato normale për vend të përcaktuar pune.

I punësuarin si personel ndihmës teknik i cili gjatë kryerjes së punëve është i ekspozuar në kushtet e punës më të vështira se kushtet normale për punët e përcaktuara ka të drejtë për një rritje rroge sipas bazës prej 5% - 10% nga rroga më e ulët e përcaktuar në kontratën për punësim. Këto vende pune i përcakton me akt intern punëdhënësi

Për shkak të llojit dhe natyrës së punëve që kryejnë, shumica e rrogës bazë së zjarrfikësve profesional në njësitë zjarrfikëse është më e lartë për 20% nga rrogat e të punësuarve tjerë me përgatitje të njejtë profesionale, në vendet e punës në administratën komunale.

Nëpunësi shtetëror i cili gjatë kryerjes së punëve i është nënshtruar rrezikut të lartë mbi jetën dhe shëndetin e tij, ka të drejtë për mjete shtesë në rrogë, varësisht nga lloji i rrezikut, në lartësi prej 10 - 30% nga shumica e rrogës bazë dhe shtesës në rrogë për titull, sipas Rregullores dhe Listës për përcaktimin e vendeve të punës me rrezik të lartë për jetën dhe shëndetin e nëpunësit shtetëror të miratuara nga institucioni kompetent për nëpunësit shtetëror.

Нени 61

Paga më e ulët e punëtorit për një orë rritet për:

- punë jashtë orarit35%
- punë nate (ndërmjet orës 22 dhe orës 6 ditën e ardhshme) 35%
- punë në turne 5%

Për punë në ditët e festave me ligj punëtorin ka të drejtë kompensimi në rrogë që i takon si për ditët të cilat nuk punohen dhe paga për orët e kaluara në punë rritet për 50%

Në nivel të punëdhënësit në pajtim me ligjin mund të përcaktohen forma të posaçme të punës, më gjatë se orari i plotë i punës.

Shtesat ndërmjet veti nuk përjashtohen.

Член 62

На работникот му се утврдува право на 0,5% додаток на плата утврдена согласно член 55 од овој Колективен договор, за секоја година работен стаж, а најмногу до 20%.

Член 63

На вработениот со намалена работна способност (инвалид) која настанала кај работодавачот, работодавачот му предлага нов променет договор за вработување, со кој не може да добива плата пониска од платата што ја примал според предходниот договор за вработување.

Член 64

Одредбите од членот 63 се однесуваат и на работник кој е 5 години пред одење во пензија.

Член 65

Платата на вработениот може да биде предмет на извршување согласно Законот за извршување.

3.3. Надоместоци на плата

Член 66

На вработениот му припаѓаат надоместоци на плата за:

- годишен одмор;
- празници утврдени со закон;
- отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство;
- нега на дете;
- стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно потребите на работодавачот;
- јавување на покани на други органи до кои е дојдено без вина на работникот;

Надоместокот на плата на работникот во случаите утврдени со закон и колективен договор, доколку се исплатува од средствата на работодавачот, се утврдува во висина на исплатената плата на работникот за периодот кој не може да биде подолг од последните шест месеци.

Надоместокот на плата од став 1, алинеја 5 од овој член се валоризира со просечниот пораст на платите кај работодавачот.

Член 67

Вработениот - приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 70% од најниската плата на работното место за кое се оспособува.

Нени 62

Пунëторит и cakтоhet e drejta e 0,5% shtesë në pagën e përcaktuar në pajtim me nenin 55 nga Kontrata kolektive, për secilin vitë përvojë, e më së shumti deri në 20%.

Нени 63

Të punësuaritme aftësi të zvogëluar pune (invalid) e cila është shkaktuar te punëdhënësi, punëdhënësi i propozon kontratë të re të ndryshuar për punësim, me të cilën nuk mund t'i përcaktohet pagë më e ulët se sa që e ka pranuar sipas kontratës paraprake për punësim.

Нени 64

Dispozitat nga neni 63 kanë të bëjnë edhe punëtorin i cili është 5 vjet para shkuarjes në pension.

Нени 65

Rroga e të punësuarit mund të jetë objekt i ekzekutimit në pajtim me Ligjin për ekzekutim.

3.3. Kompensimet në pagë

Нени 66

Të punësuarit i takojnë kompensime në pagë për:

- pushim vjetor;
 - festa të caktuara me ligj;
 - mungesë për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe lehonisë;
 - pëkuqdesje për fëmijë;
 - aftësim profesional dhe rikualifikim, respektivisht kualifikim shtesë në pajtim me nevojat e punëdhënësit;
 - paraqitje në ftesa të organeve tjera deri te të cilat ka ardhur pa fajin e punëtorit;
- Kompensimi i rrogës së punëtorit në rastet e caktuara me ligj dhe kontratën kolektive, po qe se paguhet nga mjetet e punëdhënësit, caktohet në lartësi të pagës së paguar punëtorit për periudhën e caktuar, jo më të gjatë se gjashtë muajt e fundit.

Kompensimi i rrogës nga paragrafi 1, alineja 5 e këtij neni valorizohet me rritjen mesatare të rrogave te punëdhënsi.

Нени 67

I punësuarit - praktikant ka të drejtë rroge të përcaktuar sipas ligjit dhe kontratës kolektive, por jo më pakë se 70% nga rroga më e ulët për vendin e punës për të cilin është aftësuar.

Член 68

Учениците и студентите за време на задолжителна и практична работа имаат право на исхрана и превоз до и од работа каде што тие се организирани.

Член 69

За време на времена неспособност за работа до 7 дена вработениот има право на надоместок на плата во висина од 70%; до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето 80%; а над 15 дена за сите денови 90% од просечната плата на вработениот исплатена во претходните шест месеци..

За професионални заболувања и повреди на работа и за други случаи утврдени со закон, надоместокот се утврдува во висина од 100% од платата на работникот исплатена во претходните шест месеци.

Член 70

Вработениот има право на надоместок на плата за време на прекин на работа без негова вина кој изнесува до 8 часа - 100% од платата, а преку еден ден до 30 дена - 80%. Надоместокот се исплатува ако не е можно да се надомести изгубеното работно време.

3.4. Други надоместоци и примања

Член 71

Вработениот има право на регрес за годишен одмор во висина на една просечна месечна нето плата, исплатена во стопанството на Републиката во претходната година, во зависност од финансиската можност на органот или организацијата.

Финансиската можност на органот или организацијата ја утврдува работодавачот преку посебна анализа на буџетот, приходите, расходите и долговите на органот или организацијата.

Член 72

За службено патување во Републиката, на вработениот му следува дневница во висина до 8% од просечната месечна нето плата во Република Македонија исплатена во претходните три месеци во зависност од финансиската состојба на органот или организацијата, како и надомест на трошоците за ноќевање во целосен износ според приложената сметка.

За патување во траење од 8 до 12 часа се исплатува 50% од утврдениот износ во ставот 1 од овој член. Доколку патувањето траело повеќе од 12 часа се исплатува цела дневница.

Доколку на вработениот му се обезбедени ноќевање,

Neni 68

Nxënësit dhe studentët gjatë punës së detyrueshme dhe praktike kanë të drejtë për ushqim dhe transport deri në punë dhe nga puna ku ata janë të organizuar.

Neni 69

Gjatë kohës të paaftësisë së përkohshme në punë deri në 7 ditë i punësuari ka të drejtë për kompensim në rrogë në lartësi prej 70%; deri më 15 ditë duke filluar nga dita e parë e pushimit mjekësor 80%; dhe mbi 15 ditë për të gjitha ditët 90% të rrogës mesatare të të punësuarit e paguar në gjashtë muajt paraprak.

Për sëmundjet profesionale dhe lëndimet në punë dhe për raste tjera të përcaktuara me ligj, dëmshpërblimi është përcaktuar në lartësi prej 100% të rrogës së paguar në gjashtë muajt paraprak.

Neni 70

I punësuari ka të drejtë kompensimi në rrogë gjatë kohës së ndërprerjes së punës pa fajin e tij, në lartësi deri në 8 orë - 100% nga rroga, kurse mbi një ditë deri më 30 ditë - 80%. Kompensimi paguhet në qoftë se anuk është e mundur të kompensohet koha e humbur e punës.

3.4. Kompensime dhe të ardhura tjera

Neni 71

I punësuari ka të drejtë në regres për pushim vjetor në lartësi të një rrogë mesatare mujore, e paguar në ekonominë e Republikës në vitin paraprak, në varshmëri nga mundësia financiare e organit ose organizatës.

Mundësinë financiare të organit ose organizatës e përcakton punëdhënësi nëpërmjet analizës së veçantë të buxhetit, të hyrave, shpenzimeve dhe borxheve të organit ose organizatës.

Neni 72

Për udhëtim zyrtar në Republikë, të punësuarit i takon mëditje në lartësi deri 8% nga rroga neto mesatare mujore në Republikën e Maqedonisë e paguar në tre muajt paraprak në varshmëri nga gjendja financiare e organit ose organizatës, si dhe kompensim i harxhimeve për bujtje në vlerë të plotë sipas llogarisë së depozituar, Për udhëtim zyrtar në kohëzgjatje prej 8 deri më 12 orë paguhet 50% nga shuma e vërtetuar në paragrafin 1 të këtij neni. Nëse udhëtimi zyrtar zgjat më shumë se 12 orë paguhet mëditje e plotë.

Nëse të punësuarit i sigurohet bujtje, transport dhe ushqim i takon 20% nga shuma e vërtetuar në paragrafin

превоз и исхрана му следуваат 20% од утврдениот износ во ставот 1 од овој член.

Финансиската можност на органот или организацијата ја утврдува работодавачот преку посебна анализа на буџетот, приходите, расходите и долговите на органот или организацијата.

Член 73

Надоместокот на трошоците за службено патување во странство се утврдува во висина на дневницата за службено патување пропишана со Уредбата за издатоци за службени патувања и селидби во странство што на органите на државната управа им се признаваат во тековни трошоци.

Член 74

На вработениот му следува надоместок за одвоен живот од семејството, во висина од најмалку 30% од остварената просечна месечна плата во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Надоместокот за одвоен живот и теренски додаток, меѓусебно се исклучуваат.

Член 75

На вработениот му припаѓа отпремнина при заминување во пензија, во износ од три негови просечни нето плати исплатени во Република Македонија во претходната година.

Доколку исплатената плата на работникот е пониска од просечната исплатена нето плата исплатена во Република Македонија во претходните три месеци, тогаш на работникот му се исплатува отпремнина во висина од три просечни нето плати исплатени во Република Македонија во последните три месеци.

Член 76

Во случај на смрт на вработениот, на неговото семејство му се исплаќа парична помош во висина од три просечни нето плати исплатени во Република Македонија во претходната година.

Во случај на смрт на член на семејството на вработениот му се исплаќа парична помош во висина од две просечна нето плати исплатени во Република Македонија во претходната година.

Под потесно семејство се подразбира (брачниот другар и децата родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и деца земени на издржување);

I të këtij neni.

Mundësinë financiare të organit ose organizatës e përcakton punëdhënësi nëpërmjet analizës së veçantë të buxhetit, të hyrave, shpenzimeve dhe borxheve të organit ose organizatës.

Neni 73

Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar jashtë vendit caktohet në lartësi të mëdijtes për udhëtim zyrtar të paraparë me Rregulloren për pagesë për udhëtim zyrtar dhe shpërngulje jashtë vendit që ograneve të administratës shtetërore u pranohen si shpenzime rrjedhëse.

Neni 74

Të punësuarit i takon kompensimi për jetë të ndarë nga familja, në lartësi prej më së paku 30% nga rroga mestare mujore e realizuar në Republikën e Maqedonisë e paguar në tre nuajt e fundit.

Kompensimi për jetë të ndarë dhe shtesa për terren, reciprokisht përjashtohen.

Neni 75

Të punësuarit i takon premi me rastin e shkuarjes në pension, në vlerë prej tre rrogave të tija neto mesatare mujore të paguara në Republikën e Maqedonisë në vitin paraprak.

Po qe se rroga e paguar e punëtorit është më e ulët se neto rroga mesatare e paguar në Republikën e Maqedonisë gjatë tre muajve paraprak, atëherë punëtorit i paguhet premi në lartësi prej tre rrogave neto mesatare të paguara në Republikën e Maqedonisë në tre muajt e fundit.

Neni 76

Në rast të vdekjes së të punësuarit, familjes së tij i paguhet ndihmë financiare në lartësi prej tre rrogave mesatare neto të paguara në Republikën e Maqedonisë në vitin paraprak.

Në rast të vdekjes së anëtarit të familjes, të punësuarit i paguhet ndihmë financiare në lartësi prej dy rrogave mesatare neto të paguara në Republikën e Maqedonisë në vitin paraprak.

Si familje e ngushtë nënkuptohet (bashkëshorti/ja dhe fëmijët e lindur në martesë ose jashtë martesë, të birësuarit, fëmijët e adoptuar dhe fëmijë të marrë në përkujdesje);

Во случај на смрт на член на семејно домаќинство на вработениот му се исплаќа парична помош во висина од една просечна плата исплатена во Република Македонија во претходната година.

Под семејно домаќинство се подразбира заедница во која работникот трајно живее заедно со родителите (татко, мајка очув, маќеа) и посвоителот што го издржува вработениот.

Член 77

Во случај на потешка инвалидност или боледување повеќе од 6 месеци, на вработениот му се исплатува помош во висина од една месечна просечна плата исплатена во Република Македонија во последните три месеци.

Член 78

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди на вработениот му се исплатува помош во висина од една месечна просечна плата исплатена во Република Македонија во последните три месеци.

Член 79

Во случај на селидба за службени потреби, на вработениот му следува надоместок во висина на трошоците за селење.

Надоместокот за селидбени трошоци не следува доколку на вработениот му се исплатува надоместок за одвоен живот.

Член 80

За непрекината работа од 10, 20 или 30 години во ист орган односно организација, на работникот може да му се исплатува јубилејна награда од една, две односно три плати, во висина на исплатената просечна нето плата во Република Македонија во претходната година, во зависност од финансиската можност на органот или организацијата.

Финансиската можност на органот или организацијата ја утврдува работодавачот преку посебна анализа на буџетот, приходите, расходите и долговите на органот или организацијата.

3.5. Информирање на вработените

Член 81

Работодавачот обезбедува редовно и навремено информирање на Синдикатот на вработените за:

Нë rast të vdekjes së një anëtarë të amvisërisë familjare, të punësuarit i paguhet ndihma financiare në lartësi prej një rroge mesatare neto mujore e paguar në Republikën e Maqedonisë në vitin e paraprak.

Me amvisëri familjare nënkuptohet bashkësia në të cilën i punësuarit jeton vazhdimisht me prindërit (babain, nënën, njerkun, njerken) dhe prindi adoptues që e mban të punësuarin.

Neni 77

Në rast të invaliditetit më të rëndë ose pushimit mjekësor më të gjatë se 6 muaj, të punësuarit i paguhet ndihmë në lartësi prej një rroge mesatare mujore e paguar në Republikën e Maqedonisë në tre muajt e fundit.

Neni 78

Në rast të pasojave më të rënda nga fatkeqësitë elementare të punësuarit i paguhet ndihmë financiare në lartësi prej një rrogë mujore mesatare të paguar në Republikën e Maqedonisë në tre muajt e fundit.

Neni 79

Në rast të shpërnguljes për nevoja zyrtare, të punësuarit i takon kompensim në lartësi të shpenzimeve për shpërngulje

Nuk i takon kompensim për shpenzime të shpërnguljes atëherë kur të punësuarit i paguhet kompensim për jetë të ndarë.

Neni 80

Për punën e pandërprerë prej 10, 20 ose 30 vite në të njëjtin organ ose organizatë, të punësuarit mund t'i paguhet shpërblim jubilar prej një, dy respektivisht tre rroga në lartësi të rrogës mesatare neto të paguar në Republikën e Maqedonisë në vitin paraprak, varësisht nga mundësia financiare e organit ose organizatës.

Mundësinë financiare të organit ose organizatës e përcakton punëdhënësi nëpërmjet analizës së veçantë të buxhetit, të hyrave, shpenzimeve dhe borxheve të organit ose organizatës.

3.5. Informimi i të punësuarve

Neni 81

Punëdhënësi e informon rregullisht dhe në kohë Sindikatën e të punësuarve për:

- годишни и повеќегодишни планови за развој;
- организациони промени;
- значајни деловни и развојни решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците;
- одлуки со кои се уредуваат правата на работниците.

Информирањето се врши писмено, а за одредени работи и усно.

3.6. Стручно оспособување и образование на вработените

Член 82

Вработениот има право на стручно оспособување и образование во зависност од процесот на работа кога тоа е во интерес на работодавачот.

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

Доколку стручното оспособување и образование е организирано за време на работното време, времето поминато за тоа се смета во редовно работно време, така што вработениот има исти права како да бил на работа.

Обемот на работните денови наменет за стручно оспособување и образование за потребите на работодавачот или од сопствен интерес, се утврдува согласно должината и видот на стручното оспособување и образование со договор во согласност со колективниот договор.

На вработениот кој во интерес на работодавачот е упатен на стручно оспособување и образование, му припаѓа надомест на трошоците сврзани со тоа.

Вработениот и преставникот на вработените имаат право на синдикално образование.

4. СИНДИКАТ И РАБОТОДАВАЧИ

4.1. Услови за работа на синдикатот

Член 83

Градоначалникот е должен да создаде услови за активности на Синдикатот согласно законот и овој Колективен договор а во врска со заштита на правата на вработените од работен однос утврдени со закон и Колективен договор.

На барање на Синдикатот, Градоначалникот му доставува податоци и информации за оние прашања кои имаат нејнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот

- plane zhvillimore njëvjeçare dhe shumëvjeçare;
- ndryshime organizative;
- pjesë të rëndësishme dhe zgjidhje zhvillimore që ndikojnë në gjendjen ekonomike dhe sociale të të punësuarve;
- vendime me të cilat rregullohen të drejtat e të punësuarve.

Informimi bëhet me shkrim, ndërsa për punë të përcaktuara edhe gojarisht

3.6. Aftësimi dhe arsimimi profesional të punësuarve

Neni 82

I punësuari ka të drjetë për aftësim dhe arsimim profesional varësisht nga procesi i punës atëherë kur ajo është në interes të punëdhënësit.

I punësuari është i obliguar të aftësohet dhe arsimohet profesionalisht në arst se punëdhënësi e dërgon në aftësim dhe arsimim profesional.

Në qoftë se aftësimi dhe arsimimi profesional është i organizuar në kohën e orarit të punës, koha e kaluar për këtë llogaritet në orarin e rregullt të punës, ashtu që I punësuari ka të drejtat të njëjta sikur të ketë qenë në punë.

Vëllimi i ditëve të punës i dedikuar për aftësim dhe arsimim profesional për nevojat e punëdhënësit ose për interes personal, caktohet në harmoni me gjatësinë dhe llojin e aftësimit dhe arsimimit profesional me marrëveshje në pajtim me Kontratën kolektive.

I punësuari i cili në ineters të punëdhënësit është dërguar në aftësim dhe arsimim profesional, i takon kompensim i shpenziemve lidhur me këtë.

I punësuari dhe përfaqësuesi i të punësuarve kanë të drejtë në arsimim sindikal.

4.SINDIKATA DHE PUNËDHËNËSIT

4.1. Kushtet e punës së Sindikatës

Neni 83

Punëdhënësi është i obliguar të krijojë kushte për aktivitetete të Sindikatës në pajtim me ligjin dhe Kontratën kolektive në lidhje me mbrojen e të drejtave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës të përcaktuar me ligj dhe Kontratë kolektive.

Me kërkesë të Sindikatës Kryetari i Komunës jep të dhëna dhe informata edhe për ato çështje që kanë ndikimin më direkt të gjendjen materiale dhe gjendje

(вработените). Во постапката при донесувањето на одлуките и решенијата што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на вработените односно остварување на правата на вработените, задолжително ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот.

На претседателот и потпретседателот на Синдикатот им се овозможува непречено комуницирање со Градоначалникот односно раководниот од редот на вработените што тој ќе го овласти.

За непречено обавување на функцијата (за учество на семинари, синдикални школи, спортски игри и други синдикални активности) надвор од местото на живеење, на претседателот на Синдикалната организација на Општина Гостивар му следува надоместок за патни и дневни трошкови кои се надоместуваат од средствата на буџетот на Општината Гостивар.

Член 84

Градоначалникот на претставниците на Синдикатот од член 83 им овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции, како и услови за пресметување и уплата на синдикална членарина согласно Одлуката на Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија

Им обезбедува простории за работа и тоа:

-една канцеларија со телефонска линија (интерна и излезна телефонска линија) во Општината Гостивар за претседателот и потпретседателот на Синдикатот;

-компјутер и интернет;

-мобилен телефон;

-умножување на материјали и користење на средства и машини за оваа намена;

-печатење на материјали;

-користење на салите за состаноци (со претходна резервација на салата).

2. За остварување на финансиско-сметководствените работи на Синдикатот се обезбедува пресметка и уплата на синдикалната членарина

Член 85

Синдикалните состаноци по правило се одржуваат кон крајот на работното време со цел да не се попречува редовното вршење на задачите.

Градоначалникот може поради итни потреби со образложен заклучок да бара состанокот на Синдикалната организација да се одложи до надминување на причините поради кои истиот е одложен но најмногу до 5 работни денови.

социале të anëtarëve të Sindikatës (të punësuarit) .Në procedurë gjatë sjelljes së vendimeve dhe aktvendimeve të cilat kanë ndikim material në gjendjen materiale dhe sociale të të punësuarve, respektivisht realizimin e të drejtave së të punësuarve, në mënyrë obligative i shqyrton mendimet dhe propozimet e Sindikatës.

Kryetarit dhe nënkryetarit të Sindikatës u mundësohet komunikimi i papenguar me Kryetarin e Komunës respektivisht me përfaqësuesin që ai e autorizon.

Për funksionim të papenguar (për pjesëmarrje në seminare, shkolla sindikale, lojra sportive dhe aktivitete tjera sindikale) jashtë vendit ku jeton, kryetarit të organizatës së Sindikatës në Komunën e Gostivarit i takon kompensim për shpenzime rruge dhe ditore të cilat i kompensohen nga mjetet e buxhetit të Komunës së Gostivarit .

Neni 84

Kryetari i Komunës përfaqësuesve të Sindikatës nga neni 83 u mundëson dhe u siguron kushte profesionale, administrative dhe kushte teknike për punë për realizimin e funksioneve sindikale, si dhe kushte për përllogaritje dhe arkëtim të anëtarësisë sindikale në pajtim me Vendimin e Sindikatës së punonjësve të administratës, organeve të jurisprudencës dhe shoqatave të qytetarëve të Republikës së Maqedonisë
U siguron hapësira për punë edhe atë:

- një zyrë me linjë telefonike (internet dhe linjë telefonike për dalje) në Komunën e Gostivarit për kryetarin dhe nënkryetarin e Sindikatës;

- kompjuter dhe internet;

- telefon celular;

- shumëzimin e materialit dhe shfytëzim të mjeteve dhe makina për këtë dedikim;

- shtypje të materialeve;

- shfrytëzimin e sallave për mbledhje (me rezervim paraprak të sallave).

2. Për realizimin e punëve financiare-kontabiliste të Sindikatës sigurohet përllogaritja dhe pagesa e anëtarësisë së sindikatës

Neni 85

Mbledhjet e Sindikatës në parim mbahen në fund të orarit të punës me qëllim që të mos pengohet kryerja e rregullt e detyrave.

Kryetari i Komunës mund që për shkak të nevojave urgjente me konkluzion të arsyetuar të kërkojë që mbledhja e organizatës së Sindikatës të shtyhet deri në tejkalimin e arsyeve për shkak të të cilave e njëja është shtyrë, por më së shumti deri në 5 ditë pune.

Член 86

Претседателот на Синдикалната организација од членот 84 на овој Договор покрај посебната заштита утврдена со Законот за работни односи и Општиот колективен договор заради преземање на синдикалните активности во согласност со Закон и Колективен договор не може:

- да биде распореден на друго работно место;
- да биде утврден како технолошки вишок;
- да се повика на одговорност и да му престане работниот однос.

Член 87

Посебната заштита на претставникот на Синдикатот од член 84 на овој Договор трае за време на неговиот мандат и две години потоа.

Член 88

Заради непречено и ефикасно вршење на функциите на Синдикатот кои се извршуваат волонтерски, Градоначалникот им овозможува на неговите претставници соодветно ослободување од вршење на редовните работи и задачи на работните места, месечно во часови и тоа:

- за претседателот и потпретседателот до 25 часа
 - за членовите на синдикалните органи и тела.....до 10 часа
- и по предлог на Синдикалната организација и други лица членови на Синдикалната организација додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго од10 часа.

Во времето од ставот 1 на овој член се смета учеството на синдикални состаноци, семинари, советувања, конгреси и конференции, како и други видови синдикални активности предвидени со Статутот и Програмата за работа на Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија и одлуките на Синдикалната организација при Општина Гостивар.

Ослободувањето од работа според овој член се врши во договор и согласност со раководителот на соодветната организациона единица каде синдикалните претставници се распоредени со цел несметано и координирано вршење на работите на работното место.

За времето поминато на синдикални активности на работниците од овој член се води евиденција од страна на соодветната организациона единица на Општината.

Нени 86

Kryetari i organizatës Sindikale nga neni 84 i kësaj Kontrate krahas mbrojtjes së veçantë të definuar me Ligjin për marrëdhënie pune dhe Kontratën themelore kolektive për shkak të ndërmarrjes së aktiviteteve sindikale në pajtim me ligjin dhe kontratën kolektive nuk mund:

- të jetë i sistematizuar në vend tjetër pune;
- të shpallet si tepriçë teknologjike;
- të thirret në përgjegjësi dhe t'i ndërpritet marrëdhënia e punës.

Нени 87

Mbrojtja e posaçme e përfaqësuesit të Sindikatës nga neni 84 i kësaj Kontrate zgjat gjatë mandatit të tij dhe dy vite pas.

Нени 88

Për shkak të kryerjes së papenguar dhe efikase të funksioneve të Sindikatës të cilat ushtrohen në mënyrë vullentare, Kryetari i Komunës u mundëson përfaqësuesve të tyre leje adekuate për kryerjen e rregullt të punëve dhe detyrave të tyre në vendin e punës, në orë për muaj edhe atë:

- për kryetarin dhe nënkryetarin.....deri më 25 orë
 - për anëtarët e organit dhe trupave të sindikatës deri më..... 10 orë
- dhe sipas propozimit të organizatës së Sindikatës dhe personave tjerë anëtarë të Organizatës sindikale derisa zgjat nevoja për angazhimin e tyre, por jo më shumë se10 orë.

Në kohën nga paragrafi 1 i këtij neni, llogaritet pjesëmarrja në mbledhje sindikale, seminare, këshillime, kongrese dhe konferenca, si dhe lloje tjera të aktiviteteve të sindikatës të parapara me Statutin dhe Programin për punë të Sindikatës së punonjësve të administratës, organeve të jurisprudencës dhe shoqatave të qytetarëve të Republikës së Maqedonisë dhe vendimet e Organizatës Sindikale pranë Komunës së Gostivarit.

Lirimi nga puna sipas këtij neni bëhet në marrëveshje dhe pajtueshmëri me udhëheqësin e njësisë organizative përkatëse ku përfaqësuesit sindikal janë sistemuar me qëllim që papenguar dhe të koordinuar t'i kryejnë punët në vendin e punës.

Për kohën e kaluar në aktivitete sindikale të punëtoreve nga ky nen, mbahet evidencë nga ana e njësisë përkatëse organizative të Komunës.

Член 89

Членовите на Синдикатот-учесници на семинари, советувања и спортски игри се ослободуваат од вршење на редовните работи и задачи за време на учество во натпреварите и тие денови се сметаат како да биле на работа.

Член 90

Член на Синдикатот што е избран односно именуван во органите на ССМ и Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија чие вршење бара привремено да престане да работи во Општина Гостивар има право по престанувањето на функцијата да се врати во Општината на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка.

За работата на ставот 1 на овој член се склучува посебен договор во писмена форма.

Член 91

Претставникот на Синдикалната организација не може да биде повикан на одговорност, ниту да биде доведен во неповолна ситуација вклучувајќи и престанок на работниот однос поради синдикални активности со кои се штитат правата на вработените во согласност со закон и овој Колективен договор.

4.2. Остварување на правото на штрајк

Член 92

Правото на штрајк работниците во државните, правосудните и органите на локалната самоуправа го остваруваат во согласност со законот, колективен договор и Правилата за штрајк.

5. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Член 93

Вработениот е должен навремено, дисциплинирано и квалитетно да ги извршува работите и задачите сврзани со неговото работно место, во духот на деловниот морал, правилата и стручната и професионална одговорност, да ги чува средствата за работа и со нив одговорно да ракува и да ги користи.

Neni 89

Anëtarët e Sindikatës që marrin pjesë në seminare, konsulenca dhe lojra sportive lirohen nga detyrat e tyre të rregullta gjatë kohës së pjesëmarrjes në lojëra dhe ato ditë konsiderohen sikur të kenë qenë në punë.

Neni 90

Anëtari i Sindikatës i cili është zgjedhur, gjejjësisht emëruar në organet e LSM dhe Sindikatës së punonjësve të administratës, organeve të jurisprudence dhe shoqatave të qytarëve të Republikës së Maqedonisë i cili angazhim kërkon që përkohësisht të pushojë së punuari në Komunën e Gostivarit, ka të drejtë që pas ndërprerjes së funksionit të cilin e ka ushtruar të kthehet në Komunë në vendin e punës që i përgjigjet përgatitjes së tij profesionale.

Pë punën e paragrafit 1 të këtij neni lidhet kontratë e veçantë në formë të shkruar.

Neni 91

Përfaqësuesi i organizatës së Sindikatës nuk mund të thihet në përgjegjësi, as të mos sillet në situatë të palakueshme, përfshirë këtu edhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës për shkak të aktiviteteve sindikale me të cilat mbrohen të drejtat e të punësuarve në pajtim me ligjin dhe me këtë Kontratë kolektive

4.2. Realizimi i së drejtës për grevë

Neni 92

Të drejtën e grevës punonjësit në organet shtetërore, organet gjyqësore dhe të vetëqeverisjes lokale e realizojnë në pajtim me ligjin, kontratën kolektive dhe Rregullat për grevë.

5. PËRGJEGJËSIA MATERIALE E TË PUNËSUARVE

Neni 93

I punësuar i është i obliguar që në kohë, me disiplinë dhe me kualitet t'i kryejë punët dhe detyrat që lidhen me vendin e tij të punës, në frymën e moralit afarist, rregullave dhe përgjegjësisë profesionale dhe zyrtare, t'i mbrojë mjetet e punës dhe me to përgjegjshëm të veprojë dhe t'i shfrytëzojë.

Член 94

Кога вработениот во процесот на работата намерно или поради крајно неодговорно однесување, од тешка небрежност направи материјална штета на работодавачот, а висината на штетата не може да се утврди или пак, нејзиното утврдување би предизвикало несразмерно високи трошоци, надоместокот на штетата се утврдува во паушален износ во висина на просечната нето плата на работникот во последните три месеци пред да настане штетата.

Износот на материјалната штета го утврдува Комисија која ја формира работодавачот за секој конкретен случај.

Член 95

Степенот на одговорноста на вработениот за сторената штета и износот на надоместокот на материјалната штета ја утврдува стручна комисија за утврдување на материјална штета утврдена на ниво на работодавачот.

Против одлуката на надомест на штета вработениот има право на приговор до Градоначалникот, во рок од 8 дена од денот на доставувањето на одлуката.

Член 96

Работодавачот може поради оправдани причини да го ослободи вработениот од плаќање надомест на штета во целина или делумно, под условите, случаите и критериумите утврдени интерен акт на работодавачот согласно закон.

6. ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС

6.1. Престанок на работен однос по сила на закон

Член 97

Работодавачот го прекинува договорот за вработување на вработениот кога ќе наполни 64 год возраст и 15 год пензиски стаж.

Работодавачот на барање на вработениот од став 1 на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 год возраст, доколку со закон не е поинаку утврдено.

6.2. Престанок на работен однос со отказ

Член 98

Работодавачот може на вработениот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно

Neni 94

Kur i punësuari në procesin e punës qëllimisht ose për shkak të sjelljes skajshmërisht të papërgjegjshme, nga moskujdesi i rëndë i bën dëm material punëdhënësit, ndërsa lartësia e dëmit nuk mund të konstatohet ose konstatimi i tij do të shkaktonte shpenzime joproportionalisht të larta, kompensimi i dëmit konstatohet në vlerë paushalle në lartësinë e neto rrogës mestare në tre muajt e fundit para se të shkaktohet dëmi.

Vlerën e dëmit material e vërteton Komisioni të cilin e formon punëdhënësi për secilin rast konkret.

Neni 98

Shkalla e përgjegjësisë së të punësuarit për dëmin e shkaktuar material dhe shumën e kompensimit të dëmit material e vërteton komisioni profesional për vërtetimin e dëmit material, të përcaktuar në nivel të punëdhënësit. Kundër vendimit për kompensim të dëmit i punësuari ka të drejtë në ankesë deri te Kryetari i Komunës, në afat prej 8 ditësh nga dorëzimi i vendimit.

Neni 96

Punëdhënësi mundet që për shkaqe të arsyeshme ta lirojë të punësuarin nga pagesa e kompensimit të dëmit në tërësi ose pjesërisht, nën kushtet, rastet dhe kriteret e përcaktuara me akt intern të punëdhënësit të bazuar në ligj.

6. NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

6.1. Ndërprerja e marrëdhënies së punës sipas fuqisë së ligjit

Neni 97

Punëdhënësi e ndërpret kontratën për punësimin e të punësuarit kur do t'i mbushë 64 vjeç moshë dhe 15 vjet stazh pensioni.

Punëdhënësi me kërkesë të të punësuarit nga paragrafi 1 i këtij neni, mund ta vazhdojë kontratën për punësim më së shumti deri në moshën 65 vjeç, po qe se me ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

6.2. Ndërprerja e marrëdhënies së punës me dorëheqje

Neni 98

Punëdhënësi mundet që punëtorit t'ia shfuqizojë kontratën për punësim, atëherë kur nuk është i mundur

продолжување на работниот однос, ако:

1. Вработениот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос (лична причина)
2. Вработениот ги крши договорените обврски или други обврски од работниот однос (причини на вина) и
3. Престане потребата од вршење на одредена работа под услови наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурални или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини)

Член 99

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на вработениот од лични причини на страна на вработениот -вина, ако на вработениот му се обезбедени потребни услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата, дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по дадено предупредување во рокот утврден од работодавачот, работникот не го подобри своето работење.

Член 100

Пред откажување на договорот за вработување од причини поради вина на вработениот, работодавачот мора предходно да му даде на вработениот соодветни инструкции и последно писмено предупредување за тоа.

Престанокот на работен однос е можен само доколку на вработениот му се утврди соодветен рок, за негово подобрување и ако во тој рок вработениот не се поправи во работењето, за што се известува и Синдикатот.

Член 101

Отказ на договорот за вработување на вработениот не може да му се даде поради кршење на работната дисциплина или поради неисполнување на обврските од работата доколку тоа не се утврди со соодветна постапка.

На вработениот мора да му се овозможи да се изјасни и да се брани од изнесените наводи како причина за престанок на работниот однос.

vazhdimi i marrëdhënies së punës, nëse:

1. I punësuarit për shkak të sjelljes së tij, mungesës së diturisë ose mundësive, ose për shkak të mospërbushjes së kushteve të posaçme të përcaktuara me ligj, nuk është i aftë t'i kryejë obligimet e kontraktuara ose obligimet tjera nga marrëdhënia e punës (arsye personale)
2. I punësuarit i shkel obligimet e kontraktuara ose obligimet tjera nga marrëdhënia e punës (arsye të fajit) dhe
3. Ndërpritet nevoja për kryerjen e një pune të caktuar nën kushtet e cekura në kontratën për punësim për arsye ekonomike, orgazniative, teknologjike, strukturale ose të ngjashme në anën e punëdhënësit (arsye afariste)

Neni 99

Punëdhënësi mund t'ia shfuqizojë kontratën për punësim të punësuarit për arsye personale të të pënsuarit -fajit, nëse të punësuarit i janë siguruar kushtet e nevojshme për punë dhe i janë dhënë udhëzime gjegjëse, njoftime ose paralajmërim me shkrim nga punëdhënësi në lidhje me punën, se punëdhënësi nuk është i kënaqur nga mënyra e realizimit të obligimeve të punës dhe nëse pas paralajmërimit të dhënë në afatin e përcaktuar nga punëdhënësi, punëtori nuk e përmirëson punën e vet.

Neni 100

Para shfuqizimit të kontratës për punësim për arsye për shkak të fajit të të punësuarit, punëdhënësi patjetër paraprakisht t'i japë të punësuarit instruksione adekuate dhe paralajmërimin e fundit me shkrim për një gjë të tillë.

Ndërprerja e marrëdhënies së punës është e mundur vetëm në rast se të punësuarit i caktohet një afat i caktuar për përmirësim të tij dhe nëse në atë afat i punësuarit nuk përmirësohet në punë, për çka informohet edhe Sindikata.

Neni 101

Shfuqizimi i kontratës për punësim, të punësuarit nuk mund t'i jepet për shkak të shkeljes së disiplinës në punë ose për shkak të mospërbushjes së obligimeve të punës po qe se kjo nuk vërtetohet me procedurë adekuate.

Të punësuarit doemos t'i mundësohet të prononcohet dhe mbrohet nga konstatimet e paraqitura si shkaqe për ndërprejen e marrëdhënies së punës.

Член 102

Отказ на договорот за вработување од лични причини од страна на вработениот - вина, работодавачот може да му даде на вработениот во рок од 3 месеци од денот на дознавање за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 6 месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за отказот.

Член 103

За секоја повреда на работната дисциплина, работниот ред, неисполнување на обврските и поради неспособност за извршување на работните задачи пред да му се даде отказ на договорот за вработување на вработениот, овластениот орган утврден на ниво на работодавач е должен да поднесе пријава до органот надлежен за изрекување на престанок на работен однос со отказ. Во пријавата се наведуваат повредите што вработениот ги сторил, причините за истите, времето на настанувањето на повредата и други факти и околности за утврдување на повредата што е основ за откажување на договорот за вработување.

Член 104

Пред откажување на договорот за вработување, работодавачот е должен да побара од вработениот писмено да се изјасни за основаноста на причините за отказ на договорот за вработување со отказ. Отказот на договорот за вработување го дава работодавачот во писмена форма, при што е должен да даде писмено образложение за причините.

Член 105

Со овој колективен договор на ниво на работодавач, органот надлежен за донесување на одлука за отказ на договор за вработување е Градоначалникот. Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок, работникот има право на приговор до компетентниот орган на ниво на работодавач.

Член 106

Пред донесување на отказ за престанок на работен однос, работодавачот треба да го извести претставникот на Синдикатот и е должен неговото мислење да го земе во предвид при донесувањето на одлуката, ако истото е доставено.

Neni 102

Shfuqizim të kontratës për punësim për shkaqe personale nga ana e të punësuarit - fajit, punëdhënësi mund t'i japë punonjësit në afat prej 3 muajsh nga dita e të kuptuarit të fakteve të cilat janë bazë për dhënien e shfuqizimit, respektivisht në afat prej 6 muajsh nga dita e shkaktimit të fakteve të cilat janë bazë për shfuqizim.

Neni 103

Për çdo shkelje të disiplinës së punës, rendit të punës, mospërbushjes së obligimeve për shkak të paaftësisë për kryerje të detyrave të punës para se t'i jepet shfuqizim kontratës për punësim për të punësuarin, organi i autorizuar i përcaktuar në nivel të punëdhënësit është i obliguar të parashtrrojë fletëparaqitje deri te organi kompetent për shqiptimin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me pezullim. Në fletëparaqitjen theksohen shkeljet të cilat i ka bërë i punësuarin, arsyet për të njëjtën, kohëzgjatja e shkaktimit të shkeljes dhe fakte tjera dhe rrethana për përcaktimin e shkeljes që është bazë për anulim të kontratës për punësim.

Neni 104

Para shfuqizimit të kontratës për punësim, punëdhënësi është i obliguar të kërkojë nga i punësuarin që me shkirm të prononcohet për bazueshmërinë e arsyeve për heqje dorë nga kontrata për punësim me pezullim. Anulimin e kontratës për punësim e jep punëdhënësi në formë të shkruar, me ç'rast është i obliguar të japë arsyetim me shkrim për shkaqet.

Neni 105

Me këtë Kontratë kolektive në nivel të punëdhënësit, organi kompetent për marrjen e vendimit për anulim të kontratës për punësim është Kryetari i Komunës. Kundër vendimit për anulim të kontratës për punësim me afat anulimi, punonjësi ka të drejtë ankimi deri te organi udhëheqës, respektivisht organi kompetent në nivel të punëdhënësit.

Neni 106

Para miratimit të anulimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, punëdhënësi duhet ta njoftojë përfaqësuesin e Sindikatës dhe është i obliguar mendimin e tij ta merr parasysh gjatë marrjes së vendimit, nëse i njëjti është depozituar.

6.3. Отказен рок

Член 107

Ако вработениот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец
Ако работодавачот го откажува договорот за вработување за поединечен вработен или помал број вработени отказниот рок е 1 месец, а два месеци во случај на престанок на работниот однос на повеќе од 150 вработени или 5% од вкупниот број на вработени пред престанокот на работниот однос
Работодавачот и вработениот може да се договараат за паричен надоместок наместо отказен рок.

При откажување на договорот за вработување под услови на членот 81 од ЗРО или поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказен рок, должината на отказниот рок изнесува:

- до 10 години работен стаж1 месец
- до 20 години работен стаж2 месеци
- над 25 години работен стаж3 месеци

Член 108

Престанок на вработувањето и отказните рокови за државните службеници се уредени со Законот за државните службеници.

Член 109

За време на отказниот рок, во случај на отказ даден од страна на работодавачот, истиот е должен на вработениот да му овозможи отсуство од работа заради барање ново вработување - четири часа во текот на работната недела (Времето на користење на отказниот рок го одредува вработениот во согласност со работодавачот). За време на отказниот рок на вработениот му следува редовна плата.

6.4 Отказ во случај на трансформирање на органот или од деловни причини

Член 110

На вработениот не може да му се откаже договорот за вработување во случај на трансформирање на органот или од деловни причини доколку не му се обезбеди едно од правата по основ на работа утврдени со закон и во согласност со критериумите утврдени во општиот Колективен договор и овој колективен договор.

Член 111

Бројот на структурата на вработените за кои престанува потребата од вршење на определена работа

6.3 Afati i dorëheqjes

Neni 107

Nëse i punësuar i heq dorë nga kontrata për punësim, afati i dorëheqjes është një muaj.
Nëse punëdhënësi heq dorë nga kontrata për punësim për një të punësuar individual ose për një numër më të vogël të punësuarish, afati i dorëheqjes është 1 muaj, kurse dy muaj në rast se ndërprerja e marrëdhënies së punës ka të bëjë me më shumë se 150 të punësuar ose 5% nga numri i përgjithshëm i të punësuarve para pushimit të marrëdhënies së punës.
Punëdhënësi dhe i punësuar i mund të merren vesh për kompensim në të holla në vend të afatit të dorëheqjes.
Gjatë pezullimit të kontratës për punësim nën kushte të nenit 81 nga LMP ose për shkak të shkeljes së rendit punës dhe disiplinës ose obligimeve të punës me afat dorëheqjeje, kohëzgjatja e afatit dorëheqjes është:

- deri në 10 vjet stazh pune1 muaj
- deri në 20 vjet stazh pune 2 muaj
- mbi 25 vjet stazh pune 3 muaj

Neni 108

Ndërprerja e punësimeve dhe afatet e dorëheqjes për nëpunësit shtetëror vërtetohen me Ligjin për nëpunës shtetëror.

Neni 109

Gjatë afatit të dorëheqjes, në rast të dorëheqjes të dhënë nga ana e punëdhënësit, i njëjti është i obliguar që të punësuarit t'i mundësojë mungesë nga puna për shkak të kërkesës së punësimit të ri – katër orë gjatë javës së punës (Kohën e shfrytëzimit të afatit të dorëheqjes të cakton i punësuar i në pajtueshmëri me punëdhënësin). Gjatë afatit të dorëheqjes të punësuarit i takon pagë e rregullt.

6.4. Dorëheqja në rast të transformimit të organit ose për arsye afariste

Neni 110

Të punësuarit nuk mund t'i pezullohet kontrata për punësim në rast të transformimit të organit ose për arsye afariste po qe se nuk i sigurohet njëra nga të drejtat në bazë të punës të caktuara me ligj dhe në pajtueshmëri me kriteret e caktuara në Kontratën e përgjithshme kolektive dhe me këtë kontratë kolektive.

Neni 111

Numri i strukturës së të punësuarve për të cilët pushon nevoja për kryerjen e një pune të caktuar në rast të

во случај на трансформирање на органот или од деловни причини, се утврдува врз основа на следните критериуми:

- стручна подготовка и квалификација;
- работно искуство;
- успешноста на работењето;
- видот и значењето на работното место;
- работниот стаж;
- возраст;
- здравствена состојба;
- економско-социјална состојба.

Член 112

Кога за определен број работници престанала потребата за работа, а на работно место работат два или повеќе работници, за вишок се утврдуваат работниците кои исполнуваат еден од условите за одење во пензија.

Член 113

Со овој колективен договор на ниво на работодавач, се утврдуваат и други критериуми и нивно вреднување со бодови, преку кои се утврдува приоритет за задржување на работното место на вработените од член 112.

Поединечното определување на вработените на кои ќе им престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални и слични промени се утврдува врз основа на следниве критериуми:

1. Успешност на работењето;
2. Стручна подготовка и квалификација;
3. Работниот стаж кај работодавачот;
4. Возраста;
5. Здравствената состојба-инвалидност;
6. Економско-социјалната состојба.

1. Критериумот успешност на работењето на вработениот се вреднува според следните мерила:

- Работникот постигнува надпросечна успешност во работењето..... 40 бода
- Работникот постигнува просечна успешност во работата 30 бода
- Работникот постигнува задоволителна успешност во работата20 бода
- Работникот постигнува успешност во работата 10 бода

Успешноста на работењето на вработениот на предлог на непосредниот негов раководител ја цени комисијата на работодавачот, во која задолжително учествуваат и претставници на синдикатот.

Комисијата од претходниот став ја води целата постапка при утврдување на бројот на вработените на

transformimit të organit ose për arsye afariste, përcaktohet në bazë të këtyre kriterëve:

- përgatitje profesionale dhe kualifikim ;
- përvoja e punës;
- suksemi në punë;
- lloji dhe rëndësia e vendit të punës;
- stazhi i punës;
- mosha;
- gjendja shëndetësore;
- gjendja ekonomike-sociale.

Neni 112

Kur për një numër të caktuar të të punësuarve ka pushuar nevoja për punë, ndërsa në një vend pune punojnë dy ose më shumë të punësuar, si tepricë shpallen të punësuarit të cilët e plotësojnë njërin prej kushteve për të dalë në pension.

Neni 113

Me këtë kontratë kolektive në nivel të punëdhënësit, përcaktohen edhe kriteret tjera dhe vlerësim i pikave të tyre, nëpërmjet të cilëve caktohen prioritetet për mbajtje në vendin e punës të punësuarve nga neni 112.

Përcaktimin individual i punëtorëve të cilëve do t'u ndërpritet marrëdhënia e punës respektivisht dorëheqja për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike, strukturore dhe të ngjashme vërtetohen në bazë të kriterëve të mëposhtme:

1. Puna e suksesshme;
2. Përgatitja profesionale dhe kualifikimi;
3. Stazhi i punës te punëdhënësi;
4. Mosha
5. Gjendja shëndetësore – inaliditeti;
6. Gjendja ekonomike-sociale.

1. Kriteri sukses në punë i të punësuarit , vlerësohet sipas masave të më poshtme:

- Punëtori arrin sukses mbimesatar në punë40 pikë.
- Punëtori arrin sukses mesatar në punë30 pikë.
- Punëtori arrin sukses të kënaqshëm në punë20 pikë.
- Punëtori arrin sukses në punë10 pikë.

Suksesin e punës së të punësuarit me propozim të drejtpërdrejtë të udhëheqësit të tij e vlerëson komisioni i punëdhënësit, për të cilën obligativisht marrin pjesë edhe përfaqësuesit e sindiaktës.

Komisioni nga paragrafi i mëparshëm e udhëheq procedurën në tërësi gjatë përcaktimit të numrit të

кои ќе им престане Договорот за вработување поради поради економски, технолошки, структурални и слични промени.

2. Критериумот за стручна подготовка и квалификација се воведува според следниве мерила:

- VIII и VII -ми степен _____ 40 бода
- V-ти и VI-ти степен _____ 30 бода
- IV-ти и III-ти степен _____ 20 бода
- II-ри и I-ви степен _____ 10 бода

3. Критериумот работен стаж се вреднува според следните мерила:

- До 10 години _____ 10 бода
- Над 10 до 20 години _____ 20 бода
- Од 20 до 30 години _____ 30 бода
- Над 30 години _____ 40 бода

4. Критериумот возраст се вреднува според следниве мерила:

- возраст до 30 години _____ 10 бода
- возраст од 30 до 40 години _____ 20 бода
- возраст од 40 до 50 години _____ 30 бода
- возраст над 50 години _____ 40 бода

5. Критериумот здравствена состојба-инвалидност се вреднува според следниве мерила:

- инвалидност која настанала во врска со работата и професионално заболување во врска со работата _____ 10 бода

6. Критериумот економско-социјална состојба на вработениот, се вреднува со 10 бода за вработениот кој во семејството има примања по член на семејството по една петтина од просечната плата во Републиката.

На кои вработени ќе им престане работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални и слични промени ,по основа критериумите утврдени во овој Договор, се утврдува врз основа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат.

На вработените со помал број на бодови им престанува работниот однос кај работодавачот.

Член 114

Ако престанала потребата за работа, од вработените кои се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- вработената за време на бременост и со дете до2 години;
- самохран родител, односно усвоител на дете до..... 7 години;
- родител со потешко хендикепирано дете;

пунџорџе тѣ цилѣве до т'у нѣрпритет Контрата пѣр пунѣсим пѣр шкак тѣ ндрѣшѣмеве економѣке, тѣкноложѣке, структуроре дѣе тѣ нѣѣашме.

2. Критери i пѣрѣатѣтѣс професионале дѣе квалификимит пѣрѣкатоѣет сипас масаве тѣ параѣитора мѣ посѣтѣ:

- shkalla VIII dhe VII _____ 40 pikë
- shkalla e V dhe VI _____ 30 pikë
- shkalla e IV dhe III _____ 20 pikë
- shkalla II dhe e I _____ 10 pikë

3. Критери i stazhit тѣ пунѣс влерѣсоѣет сипас масаве тѣ параѣитора мѣ посѣтѣ:

- Deri 10 vjet _____ 10 pikë
- Mbi 10 deri mē 20 vjet _____ 20 pikë
- Prej 20 deri mē 30 vite _____ 30 pikë
- Mbi 30 vite _____ 40 pikë

4. Критери i moshės влерѣсоѣет сипас масаве тѣ параѣитора мѣ посѣтѣ:

- mosha prej 30 vite _____ 10 pikë
- mosha prej 30 deri mē 40 vite _____ 20 pikë
- mosha prej 40 deri mē 50 vite _____ 30 pikë
- mosha mbi 50 vite _____ 40 pikë

5. Критери пѣр ѣѣендѣен шѣнѣдетѣсоре-инвалидитетин влерѣсоѣет сипас масаве тѣ мѣ посѣтѣ:

- invaliditeti i cili ka ndodhur nē lidhje me punēn dhe sēmundjen професионале нѣ lidhje me punēn _____ 10 pikë

6. Критери пѣр ѣѣендѣен економѣке-социале тѣ тѣ пунѣсуарит, влерѣсоѣет ме 10 пѣкѣ пѣр тѣ пунѣсуарин i cili нѣ familje ka тѣ арѣдѣурат пѣр анѣтар тѣ familjes nga нѣѣ e pesta e pagės mesatare нѣ Republikē.

Se cilëve пунѣторѣ до т'у нѣрпритет marrēdhēnia e пунѣс me shfuqizim пѣр шкак тѣ ндрѣшѣмеве економѣке, тѣкноложѣке, структуроре дѣе тѣ нѣѣашме нѣ базѣ тѣ критереѣе тѣ пѣрѣактуара ме кѣтѣ Kontratē, вѣртѣтоѣет нѣ базѣ тѣ shumēs сѣ пѣрѣѣитѣшме тѣ пѣкаве ѣѣ i fitojnē.

Тѣ пунѣсуарѣе ме мѣ пак пѣкѣ u pushon marrēdhēnia e пунѣс te пунѣдѣнѣси.

Neni 114

Nēse pushon nevoja пѣр пунѣ, prej тѣ пунѣсуарѣе тѣ cilēt ѣѣенден нѣ тѣ нѣѣтѣн situatē, пѣрпѣрѣси пѣр т'а ruajtur vendin e пунѣс канѣ:

- e пунѣсуара ѣѣатѣ shtatēzanisē dѣе me fēmijē deri 2 vjeç;
- prindi vetēushqyes, respektivisht adoptues i fēmijēs deri 7 vjeç;
- prindi me fēmijē me hendikep mē тѣ рѣнѣдѣ;

- инвалид на трудот и работници со професионално заболување;
- еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;
- претставник на Синдикатот;
- вработениот кој е до 5 години пред одење во пензија.

Член 115

Во случај на престанување на причините кои доведоа до економски, технолошки, структурални и слични промени, предност при вработување има невработен работник кој работел кај работодавач врз основа на утврдени критериуми на ниво на работодавач.

7. ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

Член 116

Заради остварување на правата од работен однос вработениот има право да поднесе барање, односно приговор до соодветниот орган на работодавачот.

Постапката по барањето, односно приговорот на вработениот е итна.

Вработениот има право да присуствува во постапката пред надлежниот орган кој одлучува за поднесеното барање или приговор и притоа да биде застапуван од Синдикатот.

Вработениот кој отсутува од работа заради присуство во постапката кај органот од став 3 на овој член, се смета како да бил на работа и по тој основ не може да му се намали платата.

Член 117

По приговорот на вработениот кај работодавачот, може да одлучува и органот што одлучувал во прв степен, при што ако тоа бил работодавачот, ќе ја преиспита претходно донесената одлука.

8. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВ-НИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Член 118

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на вработениот утврдени со Закон, Колективниот и Договорот за вработување.

Колективни работни спорови се споровите кои се во врска со случувањето, измената, дополнувањето и примената на Колективниот договор, оставрувањето на правото на синдикално организирање и штрајк.

- инвалид i punës dhe i punësuar i me sëmundje profesionale;
- njëri nga bashkëshortët që janë të punësuar te i njëjti punëdhënës;
- përfaqësuesi i Sindikatës;
- i punësuar i cili është deri 5 vjet para pensionimit.

Neni 115

Në rast të pushimit të shkaqeve që kanë sjellë deri te ndryshimet ekonomike, teknologjike, strukturore dhe të ngjashme, përparësi gjatë punësimit ka punëtori i papunësuar i cili ka punuar te punëdhënësi në bazë të kriterëve të përcaktuara në nivel të punëdhënësit.

7.MBORJTJA E TË DREJTAVE TË TË PUNËSUARVE

Neni 116

Për hirë të realizimit të të drejtave nga marrëdhënia e punës, I punësuar i ka të drejtë të parashtrijë kërkesë, respektivisht kundërshtim deri te organi kompetent i punëdhënësit.

Procedura mbi kërkesën, respektivisht kundërshtimin e punonjësit është urgjente.

I punësuar i ka të drejtë të marrë pjesë në procedurën para organit kompetent i cili vendos për kërkesën e parashtruar ose kundërshtimin dhe me këtë rast të jetë i përfaqësuar nga Sindikata.

I punësuar i cili mungon nga puna për shkak të marrjes pjesë në procedurë te organi nga paragrafi 3 i këtij neni, konsiderohet sikur të ketë qenë në punë dhe mbi këtë bazë nuk mund t'i zvogëlohet paga.

Neni 117

Mbi kundërshtimin e të punësuarit te punëdhënësi mund të vendosë edhe organi që ka vendosur në shkallën e parë, me ç'rast nëse ai ka qenë punëdhënësi, do ta rishikojë vendimin e marrë paraprakisht.

8. ZGJIDHJA E QETË E KONTESTEVE INDIVIDUALE DHE KOLEKTIVE TË PUNËS

Neni 118

Kontesti individual i punës paraqet kontest në lidhje me realizimin e të drejtave së të punësuarit të caktuara me Ligj, Kontratë kolektive dhe Kontratën për punësim.

Konteste kolektive të punës janë kontestet të cilat janë në lidhje me nënshkrimin, ndryshimin, plotësimin dhe zbatimin e Kontratës kolektive, realizimin e së drejtës së organizimit sindikal dhe grevës.

Член 119

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

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

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

Член 120

Лицата помирувачи односно арбитри, страните во спорот ги бираат од Листата на помирувачи односно арбитри што ја утврдуваат самите.

Страните во спорот заеднички го определуваат третиот член во постапката за помирување односно арбитража.

8.1 Постапка за помирување (Мировен совет)

Член 121

Индивидуалните и колективните работни спорови можат да се решаваат по пат на мирење и пред посебен мировен совет.

Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна, најдоцна во рок од 5 дена од настанување на спорот во кои предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос.

По добивањето на предлогот другата страна е должна да одговори во рок од три дена.

Страните во спорот во мировниот совет предлагаат свој член, а заеднички го определуваат третиот член од Листата на помирувачи.

Помирувачот раководи со мировниот совет и им помага на страните во спорот во изнаоѓање решение за спорот.

Во случај ако другата страна не одговори на предлогот, не именува член за мировниот совет, не се избере помирувач или не се постигне спогодба за решавање на спорот, постапката за помирување се запира.

Член 122

Постапката за помирување во спорот, страните се должни да ја завршат во рок од 15 дена од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување.

Спогодбата што ќе се постигне во постапката за помирување, мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

Neni 119

Kontestet të cilat nuk mund të zgjidhen me marrëveshje të ndërsjellë, mund të zgjidhen nëpërmjet pajtimit ose nëpërmjet arbitrazhit.

Pajtimi është proces në të cilin pala e tretë e pavarur e përcaktuar nga palët në kontest ndihmon në gjetjen e zgjidhjes së kontestit.

Arbitrazhi është zgjidhje e kontestit nga ana e palës së tretë të cilën e kanë caktuar palët në kontest dhe i cili vendos për kontestin.

Neni 120

Personat pajtues respektivisht arbitrat, palët në kontekst i zgjedhin nga Lista e pajtuesve gjegjësisht arbitrave, të cilën e përpilojnë vetë.

Palët në kontekst bashkërisht e përcaktojnë anëtarin e tretë në procedurën për pajtim, respektivisht arbitrazhin.

8.1 Procedura e pajtimit (Këshilli i pajtimit)

Neni 121

Kontestet individuale dhe kolektive të punës mund të zgjidhen nëpërmjet pajtimit edhe para një këshilli të posaçëm pajtimi.

Procedura për pajtim fillon me propozimin nga cilado palë, më së voni në afat prej 5 ditësh nga zanafilla e kontestit në të cilin propozuesi i pajtimit e shpalos përmbajtjen e raportit kontestues.

Pas marrjes së propozimit pala tjetër është e obliguar të përgjigjet në afat prej tre ditësh.

Palët në kontekst në këshillin e pajtimit propozojnë anëtar të vetin, ndërsa bashkërisht e caktojnë edhe anëtarin e tretë nga Lista e pajtuesve.

Pajtuesi udhëheq me këshillin e pajtimit dhe u ndihmon palëve në kontest në gjetjen e zgjidhjes së kontestit.

Në rast se pala tjetër nuk i përgjigjet propozimit, nuk emëron anëtar për këshillin e pajtimit, nuk zgjidhet pajtues ose nuk arrihet marrëveshje për zgjidhjen e kontestit, procedura për pajtim ndërpritet.

Neni 122

Procedurën e pajtimit në kontest, palët janë të obliguara ta përbyllin në afat prej 15 ditësh nga parashtrimi i propozimit për procedurën e pajtimit.

Marrëveshja që do të arrihet në procedurën e pajtimit, pajtetër të jetë në formë të shkruar dhe e njëjta është e detyrueshme për palët në kontest.

8.2 Постапка при арбитража

Член 123

Во случај на Колективен работен спор било која од страните во спорот може да поднесе предлог за постапка пред арбитража во рок од осум дена од денот на настанувањето на спорот односно од денот на запирањето на постапката за помирување.

Арбитража можат да вршат еден или повеќе арбитри.

Страните во спорот заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од листата на арбитри.

Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од пет дена од приемот на предлогот.

На расправата се повикуваат овластени претставници на страните во спорот.

Постапката пред арбитража завршува во рок од 25 дена од денот на настанувањето на спорот.

Член 124

Индивидуалните и колективните работни спорови се рашаваат и по пат на мирење согласно со Закон.

Член 125

За решавање на споровите меѓу потписниците на овој Колективен договор што не можат да се решат со меѓусебно договарање, се формира комисија за усогласување. Секој од учесниците именува по два члена во комисијата за усогласување.

Член 126

Постапката за усогласување започнува на барање на еден од учесниците на колективниот договор и треба да заврши во рок од 60 дена.

Член 127

Секое усогласување што учесниците ќе го постигнат мора да биде во писмена форма. Со донесените решенија при усогласувањето се дополнува или изменува овој Колективен договор.

Член 128

Ако постапката за усогласување е неуспешна, спорот се решава пред арбитражен совет кој спорот треба да го реши во рок од 60 дена.

Бројот на членовите на арбитражниот совет е непарен. Секој од учесниците именува по 2 арбитри, а претседателот го именуваат арбитрите спогодбено.

Арбитражниот совет одлучува со мнозинство гласови

8.2 Procedura gjatë arbitrazhit

Neni 127

Në rast të Kontestit kolektiv të punës, cilado nga palët në kontest mund të parashtojë propozim për procedurë para arbitrazhit në afat prej tetë ditësh nga dita e paraqitjes së kontestit respektivisht nga dita e ndërprerjes së procedurës për pajtim.

Arbitrazh mund të kryejnë një ose më shumë arbitra.

Palët në kontest, bashkërisht e zgjedhin arbitrin ose arbitrat nga lista e arbitrave.

Arbitri është i obliguar që të prenotojë debat në afat prej pesë ditësh nga dita e pranimit të propozimit.

Në debat ftohen përfaqësuesit e autorizuar të palëve në kontest.

Procedura para arbitrazhit mbaron në afat prej 25 ditësh nga dita e paraqitjes së kontestit.

Neni 124

Kontestet individuale dhe kolektive të punës zgjidhen edhe nëpërmjet pajtimit përkitazi me Ligjin.

Neni 125

Për zgjidhjen e kontesteve ndërmjet nënshkruessve të kësaj Kontrate kolektive që nuk mund të vendosin me negociata të ndërsjella, fomohet komision për harmonizim. Secili nga pjesëmarrësit emëron nga dy anëtarë në komisionin për harmonizim.

Neni 126

Procedura për harmonizim fillon me kërkesë të njërit nga pjesëmarrësit në kontratën kolektive dhe duhet të përfundojë në afat prej 60 ditësh.

Neni 127

Secili harmonizim të cilin pjesëmarrësit do t'a arrijnë patjetër të jetë në formë të shkruar. Me vendimet e marra gjatë harmonizimit, plotësohet ose ndryshohet kjo Kontratë kolektive.

Neni 128

Nëse procedura për harmonizim është e pasuksesshme, kontesti zgjidhet para këshillit të arbitrazhit i cili kontestin duhet ta zgjidhë në afat prej 60 ditësh.

Numri i anëtarëve të këshilit të arbitrazhit është tek. Secili nga pjesëmarrësit emëron nga 2 arbitra, ndërsa kryetarin e emërojnë arbitrat me marrëveshje.

Këshilli i arbitrazhit vendos me shumicë votash nga

од вкупниот број членови.

Одлуките на арбитражниот совет се обврзувачки за двете страни и имаат сила на извршен наслов.

9. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 129

Овој Договор се склучува за време од **(2) две години** од денот на потпишувањето, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот најдоцна 30 дена пред истекот на важноста на овој Договор.

Секој од учесниците може да го откаже важењето на овој Колективен договор. Откажувањето се соопштува на другиот учесник најмалку 3 месеци пред денот на откажувањето.

Член 130

Секој учесник може да предложи измени и дополнувања на овој Колективен договор.

Предлогот за измени и дополнувања во писмена форма се доставува до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 30 дена.

Во случај, ако другиот учесник не го прифати или не се изјасни по предлогот во рок од став 2 на овој член, учесникот-предлагач може да започне постапка пред арбитражниот совет.

Член 131

За следење на примената на овој Колективен договор учесниците формираат комисија.

Комисијата од став 1 на овој член дава толкувања на одредбите на овој Колективен договор. Секој од учесниците во овој Колективен договор именува по три члена во комисијата од став 1 на овој член во рок од 30 дена од денот на потпишувањето.

Член 132

Колективниот договор се евидентира кај Синдикатот на управа, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија и се регистрира кај органот на државната управа надлежен за работите на трудот, Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија и се објавува на веб страна на синдикатот и општина Гостивар..

numri i përgjithshëm i anëtarëve.

Vendimet e këshillit të arbitrazhit është i obligueshëm për të dyja palët dhe kanë fuqi të titullit ekzekutues.

9.DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 129

Kjo Kontratë kolektive lidhet për kohën **prej (2) dy vitesh** nga dita e nënshkrimit, me mundësi për vazhdim, me pëlqim me shkrim të palëve kontraktuese më së voni 30 ditë pas skadimit të vlefshmërisë së Kontratës.

Secili prej pjesëmarrësve mund të kërkojë të shpallet e pavlefshme kjo Kontratë kolektive. Kërkesa për shpallje e pavlefshmërisë i kumtohet pjesëmarrësit tjetër së paku 3 muaj para ditës së dorëheqjes.

Neni 130

Secili pjesëmarrës mund të propozojë ndryshime dhe plotësime të kësaj Kontrate kolektive.

Propozimi për ndryshime dhe plotësime në formë të shkruar dorëzohet deri te pjesëmarrësi i cili është i obliguar të prononcohet në afat prej 30 ditësh.

Në rast se pjesëmarrësi tjetër nuk e pranon ose nuk prononcohet mbi propozimin në afatin e paragrafit 2 të këtij neni, pjesëmarrësi-propozues mund të fillojë procedurë para këshillit të arbitrazhit.

Neni 131

Për ndjekjen e zbatimit të kësaj Kontrate kolektive, pjesëmarrësit formojnë komision.

Komisioni nga paragrafi 1 i këtij neni jep interpretime të dispozitave të kësaj Kontrate kolektive. Secili pjesëmarrës i kësaj Kontrate kolektive emëron nga tre anëtarë në komisionin e paragrafit 1 të këtij neni.

Neni 132

Kontratata kolektive në nivel të punëdhënësit evidentohet te Sindikata e punonjësve të administratës, organeve të jurisprudencës dhe shoqatave të qytarëve të Republikës së Maqedonisë dhe regjistrohet te organi i administratës shtetërore kompetente për çështje të punës, Ministrisë për punë dhe politikë sociale të Republikës së Maqedonisë dhe shpallet në ueb faqen e sindikatës dhe komunës së Gostivarit..

Член 133

Овој Колективен договор е склучен на 29.11.2010 и стапува во сила со денот на склучувањето.

Член 134

Со стапувањето во сила на овој Колективен договор престанува да важи Колективниот договор бр.12-78/1 склучен на 28.01.1998.

Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија

Sindikata e punonjësve të administratës, organeve të jurisprudencës dhe shoqatave të qytetarëve të Republikës së Maqedonisë

Претседател / Кривтар
Ванчо Муратовски



Синдикална Организација при Општина Гостивар
Organizata sindikale pranë Komunës së Gostivarit

Претседател / Kryetar
Imer Memedi



Neni 133

Kjo Kontratë kolektive është lidhur më datë 29.11.2010 dhe hyn në fuqi me ditën e lidhjes.

Neni 134

Me hyrjen në fuqi të kësaj Kontrate kolektive pushon të vlejë Kontrata kolektive nr.12-78/1 lidhur më dt. 28.01.1998

Komuna e Gostivarit
Opština Gostivar

Kryetari i Komunës / Градоначалник
Prof. Dr. Rifi Osmani

