



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

Врзана на член 24 од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“, број 27/2014, 199/2014, 27/2016, 35/2018 и 198/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 143/2019 и 14/2020), член 4 од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“, број 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 80/2016, 127/2016, 142/2016, 2/2017, 16/2017 и 11/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 275/2019 и 14/2020) и член 203 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 3/2006, 44/2006, 66/2006, 16/2007, 57/2007, 77/2007, 106/2008, 161/2008, 63/2009, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 10/2010, 16/2010, 50/2010, 52/2010, 58/2010, 124/2010, 132/2010, 158/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012, 13/2013, 25/2013, 54/2013, 170/2013, 187/2013, 34/2014, 106/2014, 113/2014, 145/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 74/2015, 129/2015, 167/2015, 27/2016, 134/2016 и 120/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 110/2019), Локалната самоуправа Тетово (претставуван од градоначалникот Билал Касами од една страна, и Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на РМ претставувано од Претседателот Трпе Деаноски и Синдикалната организација при Локална самоуправа Тетово, (претставуван од претседателот на синдикалната организација Фестим Зекири), од друга страна на ден 28.03.2023 склучија:

КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за вработените во Локална самоуправа Тетово

I. Општи одредби

Предмет на колективниот договор

Член 1

Со овој Колективен договор се уредуваат статусот, правата, обврските и одговорностите и другите прашања во врска со работниот однос на вработените

Në bazë të nenit 3 dhe nenit 24 të Ligjit për të punësuarit në sektorin publik ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 27/2014, 199/2014, 27/2016, 35/2018 dhe 198/2018 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 143/2019 dhe 14/2020), nenit 4 të Ligjit për nëpunësit administrativ ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 80/2016, 127/2016, 142/2016, 2/2017, 16/2017 dhe 11/2018 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 275/2019 dhe 14/2020) dhe nenit 203 të Ligjit për Marrëdhënie pune ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr.62/2005, 3/2006, 44/2006, 66/2006, 16/2007, 57/2007, 77/2007, 106/2008, 161/2008, 63/2009, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 10/2010, 16/2010, 50/2010, 52/2010, 58/2010, 124/2010, 132/2010, 158/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012, 13/2013, 25 / 2013, 54/2013, 170/2013, 187/2013, 34/2014, 106/2014, 113/2014, 145/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 74/2015, 129/2015, 167/2015, 27/2016, 134/2016 dhe 120/2018 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 110/2019), Vetëqeverisja Lokale Tetovë (e përfaqësuar nga Kryetari Bilall Kasami) nga njëra anë, dhe Sindikata e Punëtorëve të administratës, organeve të jurisprudencës dhe shoqatave të qytetarëve të RM, të përfaqësuara nga Kryetari Trpe Deanoski dhe Organizata sindikale në Vetëqeverisjen Lokale Tetovë, (të përfaqësuar nga kryetari i organizatës sindikale Festim Zeqiri), në anën tjetër, me datë 28.03.2023 lidhën:

KONTRATË KOLEKTIVE Për të punësuarit në Vetëqeverisjen lokale Tetovë

I. Dispozitat e përgjithshme

Lënda e Kontratës kolektive

Neni 1

Me këtë Kontratë kolektive rregullohen statusi, të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë si dhe çështjet tjera lidhur me marrëdhënien e punës së të punësuarve (nëpunësve

(административните службеници), пожарникарите и другите вработени во Локалната самоуправа Тетово (во натамошниот текст: општината).

Поимник

Член 2

Работодавач е Локална самоуправа Тетово (во натамошниот текст: работодавачот).

Вработени кај Работодавачот се лицата кои засновале работен согласно Законот за административни службеници имаат статус на државни службеници, Законот за пожарникарство имаат статус на пожарникари и други вработени кои вршат помошни - технички работи кои немаат статус на државни службеници како и вработените согласно Законот за приватните агенции за вработување.

Синдикат во смисла на овој колективен договор е Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија (во натамошниот текст: Синдикатот)

Опфат и примена на Законот и на Колективниот договор

Член 3

На статусот и другите прашања од работен однос на административните службеници во општината се применува Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административните службеници, Законот за локалната самоуправа, Законот за пожарникарство, Статутот на Општината, Колективните договори и општите прописи за работните односи.

Член 4

Овој колективен договор е задолжителен и ги обврзува работодавачот и вработените на негова непосредна примена.

Овој колективен договор е задолжителен и ги обврзува вработените кои се членови на репрезентативниот Синдикат потписник на овој Колективен договор во Општината и вработените кои дополнително станале членови

administrativ), të zjarrfikësve dhe të punësuarve tjerë të punësuar në vetëqeverisjen lokale Tetovë (në tekstin e mëtejme: komuna).

Fjalori terminologjik

Neni 2

Punëdhënës është Vetëqeverisja lokale Tetovë (në tekstin e mëtejme : punëdhënësi).

Të punësuar te punëdhënësi janë të punësuarit të cilët kanë krijuar marrëdhënie pune në pajtim me Ligjin për të punësuarit në administratë dhe kanë status të nëpunësve shtetëror, të punësuarit në bazë të Ligjit për zjarrfikës të cilët kanë statusin zjarrfikës dhe të punësuar tjerë të cilët kryejnë punë tjera ndihmëse – teknike të cilët nuk kanë status të nëpunësve shtetëror si edhe të punësuarit në pajtim me Ligjin për agjencitë private për punësim.

Sindikata në kuptim të kësaj Kontratë kolektive është Sindikata e të Punësuarve në administratë, organet e jurisprudencës dhe shoqatat e qytetarëve të Republikës së Maqedonisë, (në tekstin e mëtejme: Sindikata).

Sfera dhe zbatimi i Ligjit dhe Kontratës Kolektive

Neni 3

Për statusin dhe çështjet tjera nga marrëdhënia e punës të nëpunësve administrativ në komunë zbatohet Ligji për të punësuarit në sektorin publik, Ligji për nëpunësit administrativ, Ligji për vetëqeverisje lokale, Ligji për zjarrfikës, Statuti i Komunës, Kontratata Kolektive dhe dispozitat e përgjithshme për marrëdhënie pune.

Neni 4

Kjo Kontratë kolektive është e obligueshme dhe i obligon punëdhënësin dhe të punësuarit për zbatimin e drejtpërdrejtë të saj.

Kjo Kontratë kolektive është e obligueshme dhe i obligon të punësuarit të cilët janë anëtarë të Sindikatës përfaqësuese nënshkruese e kësaj Kontrate kolektive në Komunë dhe të punësuarit të cilët në mënyrë

на Синдикатот, или дополнително му пристапиле по потпишување на изјавата согласно Законот за работните односи.

Член 5

Со овој колективен договор можат да се утврдат поголеми и поповолни права од правата предвидени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за локалната самоуправа, Законот за работните односи, Законот за пожарникарство, друг закон, Општиот колективен договор за јавниот сектор и грански колективен договор, кои не се предвидени со наведените акти, ако тоа не е спротивно со закон.

Одредбите во овој колективен договор со кои се утврдени помали или понеповолни права од правата утврдени со актите од став 1 на овој член се ништовни.

Со договорите за вработување или решенијата може да се утврди поголем обем на права за вработените, како и да се уредат прашања кои не се предмет на уредување согласно овој колективен договор.

Член 6

Синдикалната организација при Општина Тетово, учествува со свој претставник во процесот на спроведување на вертикалната функционална анализа, изготвување на правилници за внатрешна организација и систематизација на работните места, како и на нивните измени и дополнувања.

II. Обврски на вработените

Член 7

Вработениот е должен совесно да ја извршува својата работа на работното место за кое склучил договор за вработување во време и места, кои се определени за извршување на работите, почитувајќи ја организацијата и деловната активност на работодавачот и општите и посебните прописи за безбедност и здравје при работа.

plotësuese janë anëtarësuar në Sindikatë, ose në mënyrë plotësuese kanë hyrë pas nënshkrimit të deklaratës në pajtim me Ligjin për marrëdhënie pune.

Neni 5

Me këtë Kontratë kolektive mund të parashihen të drejta më të mëdha dhe më të volitshme nga të drejtat e parapara me Ligjin për të punësuarit në sektorin publik, Ligjin për nëpunësit administrativ, Ligjin për vetëqeverisje lokale, Ligjin për marrëdhënie pune, Ligjin për zjarrfikës, ligj tjetër, Kontratën kolektive të përgjithshme për sektorin publik dhe kontratën kolektive, të cilat nuk janë të parapara me aktet e theksuara, nëse ajo nuk është në kundërshtim me ligjin.

Dispozitat në këtë Kontratë kolektive me të cilat janë paraparë të drejta më të vogla ose më të pavolitshme nga të drejtat e parapara me aktet e paragrafit 1 të këtij neni janë të pavlefshme.

Me kontratat për punësim ose me vendimet mund të parashihet vëllim më i madh i të drejtave për të punësuarit, si edhe të rregullohen çështje të cilat nuk janë lëndë për rregullimin në pajtim me Kontratën kolektive.

Neni 6

Organizata sindikale e Komunës së Tetovës, merr pjesë me përfaqësuesin e vet në procesin e kryerjes së analizës funksionale vertikale, përgatitjen e rregulloreve për organizimin dhe sistemimin e brendshëm të vendeve të punës, si dhe ndryshimet dhe plotësimet e tyre.

II. Detyrat e të punësuarve

Neni 7

I punësuarit është i obliguar që punën e tij në vendin e punës për të cilin ka lidhur kontratë për punësim ta kryej me ndërgjegje, në kohë dhe vende të cilat janë të përcaktuara për kryerjen e punëve, duke respektuar organizimin dhe veprimtarinë afariste të punëdhënësit dhe dispozitat e përgjithshme e të veçanta për sigurinë dhe shëndetin gjatë punës.

Член 8

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.

Член 9

Вработениот во сите случаи кога врши работа која не е предвидена со договорот за вработување, или решението, има право на плата и надоместоци на плата кои ги примал на неговото работно место, односно плата и надоместоци кои за него се поповолни и се пропорционално исплатени со времето поминато на другото работно место, зголемена за 15%, од платата на неговото звање.

Нени 8

I punësuari është i obliguar të kryej edhe punë tjetër e cila nuk është paraparë me kontratën për punësim, në suaza të përgatitjes profesionale, në bazë të aktit me shkrim të sjell nga punëdhënësi deri sa zgjatin shkaqet.

Нени 9

I punësuari në të gjitha rastet kur kryen punë që nuk është e parapri me kontratën e punësimit ose me vendim, ka të drejtë në rrogë dhe shtesa të rrogës të cilat i ka marrë në vendin e punës ku ka qenë, gjegjësisht rrogë dhe shtesa të cilat për atë janë më të volitshme dhe janë proporcionalisht të paguara me kohën e kaluar në vendin tjetër të punës, të rritur për 15% , nga rroga e titullit të tij.

III. Права на вработените и нивна положба

Член 10

Општите права и должности на вработените кои произлегуваат од работниот однос се уредени со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Закон за локална самоуправа, Закон за пожарникарство, други закони, општите прописи за работните односи и овој и друг колективен договор.

Работно време

Член 11

- (1) Работното време на вработените, со исклучок на вработените од ставовите (2), (3) и (4) од овој член, започнува од 07:30 до 08:30 часот а завршува од 15:30 до 16:30 часот, од понеделник до петок и изнесува 8 часа дневно, односно 40 часа неделно.
- (2) Работното време на вработените на работното место хигиеничар е во две смени, од кои првата смена започнува во 06:00 часот а завршува во 14:00 часот, а втората смена започнува во 12:00 часот а завршува во 20:00 часот, од понеделник до петок и изнесува 8 часа дневно, односно 40 часа неделно.
- (3) Работното време на вработените во Одделението за техничко логистичка поддршка е во три смени, од кои првата смена започнува

III. Тë drejtat e të punësuarve dhe pozita e tyre

Нени 10

Тë drejtat dhe detyrat e përgjithshme të punësuarve të cilat rrjedhin nga marrëdhënia e punës janë të parashikuara me Ligjin për punësim në sektorin publik, Ligjin për nëpunësit administrativ, Ligjin për vetëqeverisje lokale, Ligjin për zjarrfikës, ligjet tjera, dispozitat e përgjithshme për marrëdhënie pune dhe me këtë Kontratë kolektive dhe me kontratë tjetër kolektive.

Orari punës

Нени 11

- (1) Orari i punës i të punësuarve, me përjashtim të punëtorëve nga paragrafët (2), (3) dhe (4) i këtij neni, fillon nga ora 07:30 deri në orën 08:30 dhe përfundon nga ora 15:30 deri në orën 16:30, nga e hëna në të premte dhe arrin në 8 orë në ditë, pra 40 orë në javë.
- (2) Orari i punës së të punësuarve në vendin e punës pastrues është me dy ndërrime, prej të cilave ndërrimi i parë fillon në orën 6:00 dhe përfundon në orën 14:00 dhe ndërrimi i dytë fillon në orën 12:00 dhe përfundon në orën 20:00, nga e hëna në të premte dhe është 8 orë në ditë, pra 40 orë në javë.
- (3) Orari i punës së të punësuarve në Njësinë e Mbështetjes së Logjistikës Teknike është me tre ndërrime, nga të cilat ndërrimi i parë fillon

во 06:00 часот а завршува во 14:00 часот, втората смена започнува во 14:00 часот а завршува во 22:00 часот и третата смена започнува од 22:00 часот а завршува во 06:00 часот, од понеделник до недела.

(4) Работодавачот има право да го утврди работното време на вработените и на поинаков начин од утврдениот со овој колективен договор, доколку тоа го налагаат потребите на работниот процес.

За промена на работното време, Градоначалникот донесува Одлука за утврдување на работното време, а во согласност со синдикатот.

Член 12

(1) Во случај на вонредна состојба, воена состојба или заради заштита и справување со последиците од заразни болести, секретарот односно градоначалникот може да ја организира работата комбинирано, работа во смени или работа од далечина.

(2) Како вршење на работа од далечина се смета работа која вработениот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот за што секретарот, односно градоначалникот носи решение за вршење на работа од далечина.

Паузи, одмори и отсуства

Член 13

Вработените во општината имаат право на паузи, одмори и отсуства од работа, согласно со посебните закони, општите прописи за работните односи и колективните договори.

Паузата во текот на дневната работа, во траење од 30 минути вработениот може да ја користи и надвор од предвиденото време од 12:00 до 12:30 часот.

Во случаи каде според карактерот и природата на работите и задачите не се дозволува прекин на работата, како и во услови на работа со странки, паузата се организира на начин кој обезбедува работата да не се прекинува, а вработениот да го оствари непречено своето право.

нë орën 06:00 dhe përfundon në орën 14:00, ndërrimi i dytë fillon në орën 14:00 dhe përfundon në орën 22:00 dhe ndërrimi tretë fillon nga ora 22:00 dhe përfundon në орën 06:00, nga e hëna në të dielën.

(4) Punëdhënësi ka të drejtë të përcaktojë orarin e punës së të punësuarve në mënyrë të ndryshme nga ajo e përcaktuar me këtë kontratë kolektive, nëse këtë e kërkojnë nevojat e procesit të punës.

Për ndryshimin e orarit të punës, Kryetari i Komunës merr Vendim për përcaktimin e orarit të punës, në pajtim me sindikatën.

Neni 12

(1) Në rast të gjendjes së jashtëzakonshme, gjendje lufte ose për qëllime të mbrojtjes dhe trajtimit të pasojave nga sëmundjet infektive, Sekretari ose kryetari mund të organizojnë punën në formë të kombinuar, punë me ndërrime ose punë në distancë.

(2) Puna në distancë konsiderohet puna që i punësuari kryen në shtëpinë e tij ose në ambientet e zgjedhjes së tij që ndodhen jashtë hapësirave afariste të punëdhënësit, për të cilën sekretari, respektivisht kryetari i komunës, merr vendim për punë në distancë.

Pauzat, pushimet dhe mungesat

Neni 13

Të punësuarit në komunë kanë të drejtë në pauza, pushime dhe mungesa nga puna, në pajtim me ligjet e veçanta, dispozitat e përgjithshme për marrëdhënie pune dhe me Kontrata kolektive.

Pauzën gjatë punës ditore, në kohëzgjatje prej 30 minutave i punësuari mund ta shfrytëzojë edhe jashtë kohës së paraparë nga ora 12:00 deri ora 12:30.

Në rastet kur sipas karakterit dhe natyrës së punëve dhe detyrave nuk lejohet ndërprerja e punës, si dhe në kushtet e punës me palët, pauza organizohet në atë mënyrë që siguron kryerjen e pandërprerë të punës, kurse i punësuari ta realizoj të drejtën e tij.

Годишен одмор

Критериуми за утврдување на годишниот одмор

Член 14

(1) Вработениот има право на користење на годишен одмор во траење од најмалку 20 работни дена.

(2) Годишниот одмор на вработениот се определува според следниве критериуми:

1. Должина на работен стаж, најмногу до пет работни дена:

- од 1 година до 10 години работен стаж - 1 работен ден;
- над 10 години до 15 години работен стаж - 2 работни дена;
- над 15 години до 20 години работен стаж - 3 работни дена;
- над 20 години до 25 години работен стаж - 4 работни дена;
- над 25 години работен стаж - 5 работни дена.

2. Сложеност на работа, согласно нивото на степенот на образование:

- Работи од I-III степен сложеност – 1 работен ден;
- Работи од IV-V степен сложеност – 2 работни дена и
- Работи од VI-VIII степен на сложеност – 3 работни дена.

3. Работа изложена на висок ризик:

- 3 работни дена

4. Други социјални и здравствени околности:

- лице со телесна попреченост 3 работни дена;
- работник со најмалку 60% телесно оштетување 3 работни дена;
- самохран родител или старател со дете до 15 години – дополнителни 2 работни дена и
- самохран родител, родител или старател со дете со попреченост – дополнителни 6 работни дена.

(1) Повозрасен работник со наполниети 57 години за жени и 59 години за мажи има право на уште 3 работни дена годишен одмор.

Член 15

(1) Годишниот одмор се определува со решение за користење на годишен одмор за секој вработен поединечно, а по донесување на Годишниот план за годишен одмор на Општината за секоја година, со кое се утврдува

Pushimi vjetor

Kriteret për përcaktimin e pushimit vjetor

Neni 14

(1) I Punësuari ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin vjetor për të paktën 20 ditë pune.

(2) Pushimi vjetor i të punësuarit përcaktohet sipas kriterëve të mëposhtme:

1. Kohëzgjatja e përvojës së punës, maksimumi deri në pesë ditë pune:

- nga 1 vit deri në 10 vjet përvojë pune - 1 ditë pune;
- mbi 10 vjet deri në 15 vjet përvojë pune - 2 ditë pune;
- mbi 15 vjet deri në 20 vjet përvojë pune - 3 ditë pune;
- mbi 20 vjet deri në 25 vjet përvojë pune - 4 ditë pune;
- mbi 25 vjet eksperience pune - 5 ditë pune.

2. Vështirësia e punës, sipas nivelit të shkallës së arsimimit:

- Punë prej shkallës I-III të vështirësisë – 1 ditë pune;
- Punë prej shkallës IV-V të vështirësisë – 2 ditë pune dhe
- Punë prej shkallës VI-VIII të vështirësisë – 3 ditë pune.

3. Puna e ekspozuar ndaj rrezikut të lartë:

- 3 ditë pune

4. Rrethana të tjera sociale dhe shëndetësore:

- një person me aftësi të kufizuara fizike për 3 ditë pune;
- punëtor me të paktën 60% dëmtim fizik për 3 ditë pune;
- prind i vetëm ose kujdestar me fëmijë deri në 15 vjeç – 2 ditë pune shtesë dhe
- prind i vetëm, prind ose kujdestar me fëmijë me aftësi të kufizuara – 6 ditë pune shtesë.

(1) Punëtori i moshuar i cili ka mbushur moshën 57 për gratë dhe 59 për burrat ka të drejtë në 3 ditë të tjera pune pushim vjetor.

Neni 15

(1) Pushimi vjetor përcaktohet me vendim për përdorimin e pushimit vjetor për çdo të punësuar individualisht dhe pas miratimit të Planit Vjetor të Pushimeve të Komunës për çdo vit, i cili përcakton kohëzgjatjen e pushimeve vjetore dhe

должината на годишниот одмор и критериумите врз основа на кои е определена должината на годишниот одмор.

(2) Вработениот има право 3 дена од годишниот одмор да ги искористи во денови кои што самиот ќе ги определи, за што мора да го извести работодавачот најдоцна 3 работни дена пред користењето.

(3) Во случај на итна и неодложна потреба (работи кои независат од волјата на вработениот и не можат однапред да се предвидат), вработениот има право да искористи еден ден од деновите наведени во ставот (1) на овој член, за што до крајот на работното време во денот на настанувањето на потребата за истото ќе го извести работодавачот.

Платено отсуство

Член 16

Вработениот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности до девет работни дена во текот на календарската година и тоа за:

- склучување на брак - 5 работни дена;
- склучување на брак на дете - 3 работни дена;
- раѓање или посвојување на дете (само за таткото) - 3 работни дена;
- смрт на сопругник или дете - 5 работни дена;
- смрт на родител, брат, сестра - 3 работни дена;
- смрт на родител на сопругник - 2 работни дена;
- смрт на дедо или баба - 1 работен ден;
- развод на брак - 3 работни дена (најдоцна до правосилноста на пресудата за развод на бракот);
- полагање на стручен испит за потребите на работодавачот - 3 работни дена;
- полагање на правосуден испит или друг испит, магистратура, или докторат - 5 работни дена;
- полагање на друг поединечен испит - 1 работен ден;
- селидба на семејството од едно во друго место - 3 работни дена;
- селидба на семејство во исто место - 1 работен ден;
- елементарни непогоди - 7 работни дена;
- прв ден на прваче - 1 работен ден;
- за учество на манифестации на вработените организирани од страна на синдикатот - деновите на спроведување на тие активности

критерет на базата на која се определуваат потребите на вработените.

(2) I пунесуари ка тѐ дрејтѐ тѐ шфрјтѐзојѐ 3 дитѐ пушмш вјетор нѐ дитѐт қѐ аи сактон, пѐр тѐ сшит дует тѐ нјофтојѐ пунѐдхѐнѐсин јо мѐ вонѐ се 3 дитѐ пуне пара шфрјтѐзимит.

(3) Нѐ раст невоје ургјенте дхе тѐ па шмangshme (гјѐра қѐ нук вaren nga vullneti i тѐ пунесуарит дхе нук мунд тѐ парашикohen paraprakisht), i пунесуари ка тѐ дрејтѐ тѐ шфрјтѐзојѐ нјѐ дитѐ nga дитѐт e пѐрcактуара нѐ параграфин (1) тѐ кѐтиј нени, пѐр тѐ цилин пунѐдхѐнѐси до тѐ нјофтојѐ дери нѐ fund тѐ orarit тѐ пунѐс нѐ дитѐн кур парaqитет невоја.

Pushim me pagesѐ

Neni 16

I пунесуари ка тѐ дрејтѐ пушми me pagesѐ пѐр шkak тѐ rrethanave personale дхе familjare дери нѐ нѐнтѐ дитѐ пуне гјатѐ vitit kalendarik, edhe атѐ нѐ кѐто рaste:

- lidhje martese - 5 дитѐ пуне;
- lidhje martese тѐ фѐмijѐс - 3 дитѐ пуне;
- lindje ose birѐsim тѐ фѐмijѐс (vetѐм пѐр babanѐ) - 3 дитѐ пуне;
- vdekje e bashkѐshortit ose фѐмijѐс 5 дитѐ пуне;
- vdekje e prindit, vѐllait, motrѐs - 3 дитѐ пуне;
- vdekje e prindit тѐ bashkѐshortit - 2 дитѐ пуне;
- vdekje e gjyshit ose gjyshes - 1 дитѐ пуне;
- shkurorѐzim - 3 дитѐ пуне (мѐ сѐ voni дери нѐ plotfuqishmѐrinѐ e aktgjykimit пѐр shkurorѐzim);
- dhѐnie e provimit profesional пѐр nevojat e пунѐдхѐнѐсит - 3 дитѐ пуне;
- dhѐnie e provimit тѐ jurisprudencѐs ose provim tjetѐr, magjistraturѐs ose doktoratѐs - 5 дитѐ пуне;
- dhѐnie e provimit tjetѐr individual - 1 дитѐ пуне;
- shpѐrngulje e familjes nga нјѐ vend нѐ vend tjetѐr - 3 дитѐ пуне;
- shpѐrngulje e familjes нѐ тѐ нјѐјтин vend - 1 дитѐ пуне;
- fatkeqѐsi natyrore - 7 дитѐ пуне;
- dita e parѐ e фѐмijѐс i cili fillon klasѐn e parѐ - 1 дитѐ пуне;
- пѐр pjesѐmarrje нѐ manifestime тѐ

Отсуството од работа во смисла на став 1 на овој член се користи во деновите на траењето на основот.

Член 17

Вработените кои се доброволни дарители на крв имаат право на два слободни дена за секое дарување на крв, кои се користат непосредно по денот на давањето на крв.

Денот на дарување на крв не влегува во деновите на отсуство од ставот еден на овој член, а вработениот кој дарувал крв, по дарувањето има право да замине дома на закрепнување и рехабилитација.

Неплатено отсуство

Член 18

Вработениот има право на отсуство од работа без надомест на плата и придонеси на плата најдолго три месеци во текот на календарската година во следните случаи:

- за потребите предвидени во член 18 на овој договор, по барање на вработениот откако го искористил платеното отсуство од работа на кое имал право;
- за неа на болен член на семејството која не е медицински индуцирана;
- за лекување на своја сметка;
- за патување во странство;
- за изградба, доградба, или поправка на кука или стан;
- за учество во спортски или други манифестации што не се дел од синдикалните активности;
- за учество на конгреси, конференции и слично што не се дел од синдикални активности, или не се за потребите на работодавачот;
- за подготовка на правосуден испит;
- за други неодложни лични работи.

Користењето на неплатеното отсуство се остварува врз основа на писмено барање од страна на вработениот до работодавачот, во кое се наведува основот за неплатеното отсуство и времето на отпочнувањето на користењето на отсуството.

За користење на неплатеното отсуство се донесува решение, најдоцна 15 дена пред користењето на неплатеното отсуство.

пунесуарве të organizuar nga Sindikata - ditët e zhvillimit të atyre aktiviteteve.

Mungesa nga puna në kuptim të paragrafit 1 të këtij neni shfrytëzohet në ditët sa zgjat baza për shfrytëzim të këtij pushimi.

Neni 17

Të punësuarit të cilët janë dhurues vullnetarë të gjakut kanë të drejtë në 2 ditë të lira për secilin dhurim të gjakut, të cilët shfrytëzohen menjëherë pas ditës së dhënies së gjakut.

Dita e dhurimit të gjakut nuk llogaritet ditë mungese nga paragrafi 1 i këtij neni, kurse i punësuar i cili ka dhuruar gjak, pas dhurimit ka të drejtë të shkoj në shtëpi që të forcohet dhe rehabilitohet.

Pushim pa pagesë

Neni 18

I punësuar ka të drejtë pushimi nga puna pa pagese të rrogës dhe të kontributeve të rrogës maksimum 3 muaj gjatë vitit kalendarik në këto raste:

- për nevojat e parapara në nenin 18 të kësaj kontrate, me kërkesë të punësuarit pasi që e ka shfrytëzuar pushimin me pagesë të cilin ka pasur të drejtë ta shfrytëzoj;
- për kujdesin e një anëtar i të sëmure të familjes, e cila nuk është i inductuar nga mjekësia;
- për trajtim mjekësor me mjete vetanake,
- për udhëtim jashtë vendit;
- për ndërtim, mbindërtim shtesë ose riparimin të shtëpisë ose banesës;
- për pjesëmarrje në manifestime sportive ose aktivitete tjera që nuk janë pjesë e aktiviteteve të sindikatës;
- për pjesëmarrje në kongrese, konferenca e të ngjashme të cilat nuk janë pjesë e aktiviteteve sindikale ose nuk janë për nevojat e punëdhënësit;
- për përgatitjen e provimit të jurisprudencës;
- për punë personale të pa paraparë.

Shfrytëzimi i pushimit pa pagese realizohet në bazë të kërkesës me shkrim të parashtruar nga i punësuar që i drejtohet punëdhënësit, në të cilën theksohet baza për pushim pa pagesë dhe koha e fillimit të shfrytëzimit të pushimit.

Për shfrytëzim të pushimit pa pagesë

На вработениот му мируваат правата и обврските од работен однос за време на неплатеното отсуство.

V. Плата, надоместоци на плата и други примања

Плата

Член 19

Вработените во Општината за својата работа имаат право на плата, согласно Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за пожарникарство, другите посебни закони, општите прописи за работни односи и согласно овој колективен договор.

Вработениот има право на плата и надоместоци на плата под услови и критериуми утврдени со Законот за административни службеници, освен ако со посебен закон и со овој колективен договор не е поинаку утврдено.

Платите, надоместоците и додатоците на плати на вработените се обезбедуваат од Буџетот на РСМ, од буџетот на Општината и од други извори на средства утврдени со закон.

Синдикалниот претставник учествува во процесот на подготвување на буџетот на работодавачот.

Платите на вработените се пресметуваат во бруто износ, а се исплатуваат во нето паричен износ еднаш месечно во тековниот месец за претходниот месец.

Придонесите и персоналниот данок од доход на вработените ги плаќа работодавачот, со исплата на платата во согласност со закон.

Работодавачот е должен да води евиденција за платите, додатоците на платите, надоместоците на платите и исплатените придонеси од плата и персонален данок од доход и за нив на вработениот му издава потврда дека се исплатени, најдоцна до 1 февруари во тековната година, за претходната година.

sillet aktvendim, më së voni 15 ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit pa pagesë

Të punësuarit gjatë pushimit pa pagesë, i pushojnë të drejtat dhe obligimet nga marrëdhënia e punës.

V. Rroga, kompensim të rrogës dhe të ardhura tjera

Rroga

Neni 19

I punësuari në komunë për punën e tij ka të drejtën e rrogës, në pajtim me Ligjin për punësim në sektorin publik, Ligjin për nëpunësit administrativ, Ligjin për zjarrfikës, ligjet tjera të veçantë, dispozitat e përgjithshme për marrëdhënie pune dhe në pajtim me këtë Kontratë kolektive.

I punësuari ka të drejtën e rrogës dhe kompensime të rrogës, në kushte dhe kriterë të parashikuara me Ligjin për punësim në sektorin publik, përveç se nëse me ligj të veçantë dhe me këtë Kontratë kolektive nuk është paraparë ndryshe.

Rrogat, kompensimet dhe shtesat e rrogave të punësuarve sigurohen nga Buxheti i RMV, nga buxheti i komunës dhe nga burime tjera të mjeteve të siguruar me ligj.

Përfaqësuesi i sindikatës merr pjesë në procesin për përgatitjen e buxhetit të punëdhënësit.

Rrogat e të punësuarve llogariten në bruto-vlerë, kurse paguhën në neto-vlerë të parave një herr në muaj, në muajin rrjedhës, për muajin e kaluar.

Kontributet dhe tatimi personal nga të hyrat e të punësuarit i paguan punëdhënësi me pagesën e rrogës në pajtim me ligjin.

Punëdhënësi është i obliguar të mbaj evidencën e rrogave, shtesës së rrogave, kompensimin e rrogave dhe kontributet e paguara nga rroga dhe tatimin personal nga të hyrat dhe për këtë të punësuarit i jepet vërtetim se janë paguar, më së voni deri më 1 shkurt në vitin rrjedhës, për vitin e kaluar.

Плата на вработените кои вршат помошно-технички работи

Член 20

(1) Основната плата на вработените кои вршат помошно-технички работи се определува врз основа на барањата на работното место согласно договорот за вработување (видот, сложеноста, обемот и одговорноста за работите на работното место, стручната подготовка и стекнатите знаења и вештини).

(2) Основната плата за одделни степени на сложеност за полно работно време и нормален учинок на вработените кои вршат помошно-технички работи се утврдува така што износот на минималната плата се множи со коефициентот на сложеност на работното место на кое работникот работи според договорот за вработување.

(3) Со овој колективен договор се утврдуваат следните коефициенти на сложеност за работните места на вработените кои вршат помошно-технички работи:

-Економ-Домаќин	1,12
-Возач за лица и опрема	1,12
-Возач за автобус	1,12

(4) Основната плата на вработените кои вршат помошно-технички работи се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж, а најмногу до 20%.

Член 21

(1) Платата на вработените со статус на државни службеници и инспектори се состои од основна компонента и исклучителна компонента.

(2) Основната компонента на платата на вработените со статус на државни службеници и инспектори ја сочинуваат:

- минимална плата,
- дел на плата за степен на образование,
- дел на плата за ниво и
- дел на плата за стаж.

(3) Делот на плата за степенот на образование кој е законски минимум за соодветното ниво на работно место се вреднува на следниов начин:

Рлога е të punësuarve që kryejnë punë teknike ndihmëse

Neni 20

(1) Paga bazë e të punësuarve që kryejnë punë teknike ndihmëse caktohet në bazë të kërkesave të vendit të punës në përputhje me kontratën e punës (lloji, përputhshmëria, fushëveprimi dhe përgjegjësia për punën në vendin e punës, aftësimi profesional dhe njohuritë dhe aftësitë e fituara).

(2) Rroga bazë për shkallë të veçanta përputhshmërie për punë me kohë të plotë dhe arritje normale të të punësuarve që kryejnë punë teknike ndihmëse përcaktohet duke shumëzuar shumën e rrogës minimale me koeficientin e përputhshmërisë të vendit të punës në të cilin punon punonjësi sipas kontratës së punës.

(3) Me këtë kontratë kolektive për vendet e punës të punonjësve që kryejnë punë teknike ndihmëse përcaktohen koeficientët e mëposhtëm të përputhshmërisë:

- Ekonom-Nikoqir	1.12
- Shofer për persona dhe pajisje	1.12
- Shofer autobusi	1.12

(4) Rroga bazë e punonjësve që kryejnë punë teknike ndihmëse rritet me 0,5% për çdo vit përvojë pune deri në masën maksimale 20%.

Neni 21

(1) Rroga e të punësuarve me status të nëpunësve shtetërorë dhe të inspektorëve përbëhet nga komponenti bazë dhe i veçantë.

(2) Komponentin bazë të rrogës së të punësuarve me status të nëpunësve shtetërorë dhe të inspektorëve e përbën:

- rroga minimale,
- pjesa e rrogës për shkallën e arsimit,
- pjesa e rrogës për nivelin dhe
- pjesa e rrogës për stazhin.

(3) Pjesa e rrogës për nivelin arsimor që është minimumi ligjor për nivelin përkatës të vendit të punës vlerësohet në këtë mënyrë:

НИВО НА КВАЛИФИКАЦИИ /ОБРАЗОВАНИЕ	БОДОВИ	NIVELI I KUALIFIKIMEVE/ARSIMIMIT	PIKË
Ниво на квалификации VI A, 240 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен	56	Niveli i Kualifikimeve VI A, 240 kredi sipas SETK-së ose të përfunduar shkallën VII / 1	56
Ниво на квалификации VI Б или 180 кредити според ЕКТС	31	Niveli i kualifikimeve VI B ose 180 kredi sipas SETK-së	31
Ниво на квалификации V A, 60 до 120 кредити според ЕКТС или вишо образование	11	Niveli i kualifikimeve V A, 60 deri në 120 kredi sipas SETK-së ose arsimit të lartë	11
Ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четиригодишно средно образование	1	Niveli i kualifikimeve IV, 240 kredi sipas SEKAP-së ose SMKAP-së ose arsimit të mesëm katërvjeçar	1

(4) Делот на плата за нивото на кое е распореден државниот службеник односно инспекторот се вреднува на следниов начин:

(4) Pjesa e rrogës për nivelin në të cilin emërohet nëpunësi shtetëror, përkatësisht inspektori vlerësohet në këtë mënyrë:

НИВО	БОДОВИ	NIVELI	PIKË
A4 - секретар од четврто ниво (секретар на општина)	478	A4 - Sekretar i nivelit të katërt (Sekretari i Komunës)	478
B2 - раководен административен службеник од второ нив (раководител на сектор, главен инспектор)	377	B2 - Drejtues administrativ i nivelit të dytë (Drejtues sektori, inspektor kryesorë)	377
B3 - раководен административен службеник од трето ниво (помошник раководител на сектор, помошник главен инспектор)	287	B3 – nëpunës administrativ profesional i nivelit të tretë (ndihmësdrejtues sektori, ndihmës kryeinspektor)	287
B4 - раководен административен службеник од четврто ниво (раководител на одделение, вишинспектор)	226	B4 - nëpunës administrativ profesional i nivelit të katërt (drejtues njësie, inspektor i lartë)	226
B1 - стручен административен службеник од прво ниво (советник, советник инспектор)	160	V1 - nëpunës administrativ profesional i nivelit të parë (këshilltar, këshilltar inspektor)	160
B2 - стручен административен службеник од второ ниво (виш соработник, самостоен инспектор)	125	V2 - nëpunës administrativ profesional i nivelit të dytë (bashkëpunëtor i lartë, inspektor i pavarur)	125
B3 - стручен административен службеник од трето ниво (соработник, помошник инспектор)	110	V3 - nëpunës administrativ profesional i nivelit të tretë (bashkëpunëtor, ndihmësinsektor)	110
B4 - стручен административен службеник од четврто ниво (помлад соработник, помлад инспектор)	79	V4 - nëpunës administrativ profesional i nivelit të katërt (bashkëpunëtor i ri, inspektor i ri)	79

Г1 - помошно-стручен административен службеник од прво ниво (самостоен референт)	30	G1 - nëpunës administrativ profesional ndihmës i nivelit të parë (referent i pavarur)	30
Г2 - помошно-стручен административен службеник од второ ниво (виш референт)	15	G2 - nëpunës administrativ profesional ndihmës i nivelit të dytë (referent i lartë)	15
Г3 - помошно-стручен административен службеник од трето ниво (референт)	5	G3 - nëpunës administrativ profesional ndihmës i nivelit të tretë (referent)	5
Г4 - помошно-стручен административен службеник од четврто ниво (помлад референт)	1	G4 – nëpunës administrativ profesional ndihmës i nivelit të katërt (referent i ri)	1

(5) Исклучителната компонента на платата на вработените со статус на државни службеници и инспектори ја сочинуваат:

- додаток на плата за посебни услови за работа, и тоа за работа изложена на висок ризик или за работа со специфични должности и работни задачи;
- додаток на плата заради прилагодување на пазарот на труд и/или
- додаток на плата за ноќна работа, работа во смени, работа во празник, работа во недела и прекувремена работа.

Додаток на плата за посебни услови за работа

Член 22

Вработениот има право на додаток на плата за посебни услови за работа, и тоа за:

- работа изложена на висок ризик.

Работните места под посебни услови од ставот 1 на овој член треба да бидат предвидени во актот за систематизација на работните места во општината.

Вработениот кој при вршењето на работите е изложен на висок ризик во неговиот живот и здравје има право на додаток на плата во зависност од видот на ризикот, во висина од 15-30% од износот на основната плата, согласно со закон и овој колективен договор.

(5) Komponentin e veçantë të rrogës së të punësuarve me status të nëpunësve shtetërorë dhe të inspektorëve e përbën:

- shtesa e rrogës për kushte të posaçme pune si për punë të ekspozuar me rrezik të lartë ose për punë me detyra specifike;
- shtesa e rrogës për shkak të përshtatjes me tregun e punës dhe/ose;
- shtesa e rrogës për punë gjatë natës, punë me ndërrime, punë gjatë festave, gjatë të dielave dhe jashtë orarit të punës.

Shtesë e rrogës për kushte të veçanta të punës

Neni 22

I punësuari ka të drejtë në shtesë rroge për kushte të veçanta të punës për këto raste:

- për punë në rrezik të lartë.

Vendet e punës në kushte të veçanta nga neni 1 i këtij neni duhet të jenë të parashikuara në aktin e sistematizimit të vendeve të punës në komunë.

I punësuari i cili gjatë kryerjes së punëve në punë me rrezik të lartë për jetën dhe shëndetin e tij ka të drejtë në shtesë të rrogës varësisht nga lloji i rrezikut, në lartësi prej 15-30% nga shuma e bazës së rrogës, në pajtim me ligj dhe këtë kontratë kolektive.

Додатоци на плата

Член 23

Општината и другите државни службеници вработени во општината имаат право на додаток на плата за:

- ноќна работа;
- работа во смени;
- работа за време на неделен одмор;
- работа за време на празници утврдени со закон;
- работа подолга од полното работно време, и
- работа во комисији.

Основната плата на вработениот по час се зголемува за:

- ноќна работа по 35%;
- прекувремена работа по 35%;
- работа во ден од неделен одмор 35%
- работа во недела 50% и
- работа во три смени 5%.

За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, вработениот има право на плата што му припаѓа во тие денови кога не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%.

Додатоците меѓу себе не се исклучуваат.

Вработените кои ќе бидат ангажирани со решение за работа во комисији формирани од страна на градоначалникот на Општината имаат право на додаток на плата во зависност од тежината на работата и тоа од 25% од износот на просечната плата исплатена на ниво на Р. С.Македонија во последните три месеци.

Доколку Вработениот бара правото од ставот 2 на овој член да не се исплати во пари, туку во слободни часови, тогаш има право на онолку слободни часови, односно денови, колку што бил ангажиран за работата надвор од редовното работно време.

Слободните часови, односно денови од тековниот месец вработениот ги користи до крајот на наредниот месец, по месецот во кој бил ангажиран.

Додаток за плата за образование

Член 24

(1) Доколку вработениот поседува ниво на квалификации VIII, 480 кредити (ектс) или 7/3 степен, односно Докторат и ова ниво на

Shtesat në rrogë

Neni 23

Komuna dhe nëpunësit tjerë shtetëror të punësuar në komunë kanë të drejtë shtese të rrogës për këto raste:

- punë nate;
- punë me turne;
- punë gjatë pushimit javor;
- punë gjatë festave të caktuar me ligj;
- punë më të gjatë se orari i plot i punës, dhe
- punë në komisione.

Rroga bazë e të punësuarit për orë rritet për:

- punë nate 35 % ;
- punë jashtë orarit 35%
- punë gjatë pushimit të javës 35%
- punë ditën e diell 50% , dhe
- puna me 3 turne 5% .

Për punë gjatë festave dhe ditëve kur nuk punohet të caktuar me ligj, i punësuari ka të drejtë në rrogë e cila i takon gjatë atyre ditëve që nuk ka punuar dhe rrogë për orët e kaluara në punë e rritur për 50%.

Shtesat mes veti nuk përjashtohen.

Të punësuarit të cilët do të angazhohen me vendim për punë në komisione të formuara nga kryetari i komunës kanë të drejtë në shtesë të rrogës varësisht nga pesha e punës edhe atë 25% nga shuma e rrogës mesatare të paguar në nivel të R. së Maqedonisë së Veriut tre muajt e fundit.

Nëse i punësuari kërkon që e drejta nga paragrafi 2 i këtij neni të mos i paguhet me para, por në ditë të lira, atëherë ka të drejtë në aq orë të lira, gjegjësisht ditë, sa ka qenë i angazhuar me punë jashtë orarit të punës të rregullt.

Orët e lira, gjegjësisht ditët nga muaji rrjedhës i punësuari i shfrytëzon deri fund të muajit të ardhshëm, pas muajit në të cilin ka qenë i angazhuar.

Shtesë në pagë për arsimimin

Neni 24

(1) Nëse i punësuari zotëron nivelin VIII të kualifikimit, 480 kredi (ects) ose 7/3 të shkallës, ose 7/3 të shkallës, respektivisht doktoraturës dhe

квалификации соодејствува со видот на работното место на кое што е распределен се определува додаток во висина од 40 бода.

(2) Доколку вработениот поседува ниво на квалификации VII, 300 кредити (ектс), или 7/2 степен, односно Магистратура и ова ниво на квалификации соодејствува со видот на работното место на кое што е распределен се определува додаток во висина од 30 бода.

Правото на овој додадок го остваруваат само членовите на Синдикатот на УПОЗ.

Додаток на плата за посебно уверение за потребите на институцијата

Член 25

Доколку вработениот поседува уверение за положен правосуден испит, уверение за положен испит за овластен проценител за недвижности или уверение за овластен сметководител и истите ги употребува за интерес на општината му се определува додаток во висина од 30 бода.

Правото на овој додадок го остваруваат само членовите на Синдикатот на УПОЗ.

Додаток на плата поради добри резултати и успешност при работа

Член 26

Висина на додатокот ќе се определи со решение од страна на градоначалникот и може да биде од 10 до 20 % од платата на вработениот на кого му се доделува додаток на плата поради успешна работа.

Градоначалникот одлучува врз основа на месечниот извештај за изработени работи и работни задачи кој се доставува до градоначалникот од страна на раководителот на секторот.

Доколку кај вработените не може да се мери перформансата за завршените работи и работни задачи тогаш не доставувањето на извештај од ставот 2 на овој член може да се смета како основ за покренување на дисциплинска постапката согласно законските прописи.

Градоначалникот има право на 20 % од вработените да им исплати новогодишна награда во висина од една просечна плата на ниво на РСМ за тековната година.

Градоначалникот додатокот од ставот 5 од

ky nivel kualifikimi ndërvepron me llojin e punës së cilës i caktohet, përcaktohet shtesa prej 40 pikësh.

(2) Nëse i punësuari zotëron nivelin e kualifikimit VII, 300 kredi (ects), ose 7/2 të shkallës, respektivisht Master dhe ky nivel kualifikimi bashkëpunon me llojin e vendit të punës ku është caktuar, caktohet një shtesë prej 30 pikësh.

Të drejtën për këtë shtesë e fitojnë vetëm anëtarët e Sindikatës së AOJSHQ.

Shtesë në pagë për vërtetim të veçantë për nevojat e institucionit

Neni 25

Nëse i punësuari disponon certifikatë të dhënies së provimit gjyqësor, vërtetim të dhënies së provimit për vlerësues të autorizuar të pasurive të paluajtshme ose vërtetim për kontabilist të certifikuar dhe i përdor ato në dobi të komunës, caktohet shtesa prej 30 pikësh.

Të drejtën për këtë shtesë e fitojnë vetëm anëtarët e Sindikatës së AOJSHQ

Shtesë në pagë për shkak të rezultateve të mira dhe performancës në punë

Neni 26

Masa e kompensimit do të përcaktohet me vendim të kryetarit të komunës dhe mund të jetë nga 10 deri 20% të pagës së punonjësit të cilit i jepet shtesa në pagë për shkak të punës së suksesshme

Kryetari i komunës vendos në bazë të raportit mujor për punët dhe detyrat e kryera, i cili i dorëzohet kryetarit të komunës nga përgjegjësi i sektorit.

Në qoftë se tek të punësuarit nuk mundet që të matet performansa për realizimin e punëve dhe detyrave punuese atëherë mosdorëzimi i raportit nga paragrafi 2 i këtij neni mundet që të llogaritet si bazë për inicimin e procedurës disiplinore në përputhje me dispozitat ligjore.

Kryetari ka të drejtë 20 % të të punësuarve të ju paguaj shpërblim të vitit të ri në lartësi prej një page mesatare në nivel të RMV-së për vitin vijues.

Kryetari shtesën nga paragrafi 5 i këtij neni e

овој член го исплатува со донесување на посебно Решение а врз основа на извештаите за успешност при работа за секој работник.

Надоместување на трошоци поврзани со работата

Член 27

Вработените имаат право на надоместување на трошоците поврзани со работата, и тоа за:

- дневница за службено патување во земјата;
- дневница за службено патувања во странство согласно колективен договор на ниво на работодавач или акт на работодавач, но не помалку од Уредбата за издатоците за службени патувања и селидби во странство;
- трошоци за користење на сопствено возило за службени цели - во висина од 25% од висината за литар од гориво по километар;
- трошоци за одвоен живот од семејството - во висина од 60% од основицата на плата;
- селидбени трошоци - во висина од реалните трошоци;
- трошоци за работа на терен - во висина од 5% од основицата на плата;
- трошоци за погреб во случај на смрт на вработен, или член на неговото семејство (брачен другар и децата родени во брак или надвор од брак, посиноците, посвоените деца и децата земени на издржување);
- штета при елементарни непогоди;
- трошок при подолго боледување на вработен над 6 месеци;

Основицата за пресметување на надоместоците на трошоците поврзани со работа претставува просечна месечна нето плата по работник во Република Северна Македонија исплатена во изминатите три месеци.

Дневница за службено патување во земјата

Член 28

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

paguan me sjelljen e aktvendimit të posaçëm, a në bazë të raporteve për sukses në punë të çdo të punësuarit.

Kompensimi i shpenzimeve lidhur me punën

Neni 27

Të punësuarit kanë të drejtë për kompensimin e shpenzimeve lidhur me punën, si dhe për kompensime tjera në pajtim me dispozitat e përgjithshme për marrëdhënie pune dhe këtë Kontratë kolektive, edhe atë për:

- mëditje për udhëtim zyrtar në vend;
- mëditje për udhëtim zyrtar jashtë vendit në pajtim me kontratë kolektive në nivel të punëdhënësit ose akt të punëdhënësit, por jo më pak nga ajo që është caktuar me Rregulloren për shpenzime për udhëtime zyrtare dhe shpërngulje jashtë vendit;

- shpenzime për shfrytëzim të automjetit personal për qëllime zyrtare - në lartësi prej 25% nga lartësia e litrës së lëndës djegëse për kilometër.

- shpenzime për jetë të ndarë nga familja - në lartësi prej 60% nga baza e rrogës

- shpenzime për shpërngulje - në lartësi nga shpenzimet reale;

- shpenzime për punë në teren - në lartësi prej 5% nga baza e rrogës;

- shpenzime për varrim në rast të vdekjes të punësuarit ose anëtarit të familjes së tij (bashkëshortit dhe fëmijëve të lindur në martesë ose jashtë martesë, fëmijëve të birësuar, të adoptuar dhe fëmijëve të marrë për kujdes);

- për dëmet e shkaktuara gjatë fatkeqësive elementare;

- shpenzim për të punësuarit gjatë pushimit mjekësor që zgjat mbi 6 muaj;

Baza për llogaritjen e kompensimeve të shpenzimeve lidhur me punën paraqet rroga neto mesatare mujore për kokë punëtori në Republikën e Maqedonisë së Veriut e paguar në tre mujorin e fundit.

Mëditjet për udhëtim zyrtar në vend

Neni 28

Të punësuarit gjatë udhëtimit zyrtar në vend i kompensohen shpenzimet për mëditje, shpenzimet për transport dhe shpenzimet për

трошоците за ноќевање.

Дневницата за службено патување се пресметува од часот на тргнувањето на работникот на службеното патување до часот на враќање со превозното средство и тоа:

- дневница во висина од 700,00 денари, ако службеното патување траело повеќе од 12 часа и
- дневница во висина од 350,00 денари ако службено патување траело помалку од 12 часа.

Доколку за време на службеното патување се покриени трошоците на работникот за исхрана, превоз и ноќевање му се исплатува 20% од износот на дневницата утврдена во ставот (2) од овој член.

Јубилејни награди

Член 29

Вработените имаат право на јубилејни награди од просечната плата во РСМ во износ од:

1. за 10 години непрекинат стаж – 1 основица од плата;
2. за 20 години непрекинат стаж – 2 основици од плата;
3. за 30 години непрекинат стаж – 3 основици од плата;
4. за 40 години непрекинат стаж – 4 основици од плата.

Правото на јубилејна награда го остваруваат само членовите на Синдикатот на УПОЗ.

Член 30

На вработените им се исплаќа регрес за годишен одмор во висина од 60% од износот на просечната плата на ниво на РСМ исплатена во последните три месеци, а се исплаќа најдоцна до месец декември за тековната година.

Член 31

Работодавачот има право на вработените на крајот од тековната година може да им исплати и 13-та плата.

Вработените на кои во текот на календарската година им е изречена дисциплинска мерка немаат право на 13-та плата таа година.

бujтje.

Мëдитja пëр удhëтим зyртар ллогаритет nga ora e nisjes së punëtorit në udhëtim зyртар e deri në orën e kthimit me mjet transporti edhe atë:

- мëдитje ditore prej 700,00 денарë, nëse udhëtimi зyртар ka zgjat më tepër se 12 orë dhe
- мëдитje ditore prej 350,00 денарë nëse udhëtimi зyртар ka zgjat më pak se 12 orë.

Nëse gjatë udhëtimit зyртар i janë të mbuluara shpenzimet të punësuarit për ushqim, transport dhe бujтje, i paguhet 20% nga shuma e мëдитjes e пërcaktuar në paragrafin 2 të këtij neni.

Shpërblimet jubilarë

Neni 29

Të punësuarit kanë të drejtë për shpërblime jubilarë nga rroga mesatare në RMV në shumë prej:

1. për 10 vite pa ndërprerje përvojë – 1 rrogë bazë;
2. për 20 vite pa ndërprerje përvojë – 2 rroga bazë;
3. për 30 vite pa ndërprerje përvojë – 3 rroga bazë ;
4. për 40 vite pa ndërprerje përvojë – 4 rroga bazë.

Të drejtën e shpërblimit jubilarë e fitojnë vetëm anëtarët e Sindikatës së AOJSHQ.

Neni 30

Të punësuarve u paguhet regres për pushim vjetor në lartësi prej 60% nga shuma e rrogës mesatare në nivel të RMV e paguar në tre muajt e fundit, dhe paguhet më së voni deri në muajin dhjetor të vitit rrjedhës.

Neni 31

Punëdhënësi të punësuarve në fund të vitit rrjedhës ka të drejtë të u paguaj edhe rrogë të 13-dhjetë.

Të punësuarve ndaj të cilëve u nënshtrohet masë disiplinore gjatë vitit kalendarik nuk kanë të drejtë të marrin rrogën e 13-të të atij viti.

Средствата наменети согласно овој член, работодавачот ќе ги исплати доколку има можност односно доколку се предвидени средства во Буџетот на Општина Тетово.

Право на парична помош

Член 32

Во случај на смрт на вработен, на неговото семејство му се исплаќа парична помош во висина од две основици од просечна месечна нето плата во Република Северна Македонија исплатена во претходната година.

На вработениот, во случај на смрт на член на потесното семејство (родител, брачен другар, деца родени во брак или вон брак, посиноци, посвоените деца и децата земени на издржување) му се исплаќа парична помош во висина од една основица, од просечна месечна нето плата во Република Северна Македонија исплатена во претходната година.

Во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци на вработениот му се исплатува еднократна парична помош во висина од една последна просечна нето плата исплатена кај работодавачот.

Во случај на потешки последици од елементарни непогоди, работодавачот може на вработениот да му исплати парична помош, најмалку во висината на една основица од просечна нето плата во Република Северна Македонија.

Испратнина

Член 33

Вработен кој заминува во пензија, има право на испратнина во висина од најмалку две основици од просечната месечна нето плата во Република Северна Македонија исплатена во претходната година.

Надоместок на плата за време на годишен одмор и специјализирана обука

Член 34

За време на користење на годишен одмор, или специјализирана обука за стручно усовршување вработените имаат право на плата во висина што би ја примил во тековниот месец кога би бил на работа.

Мјетет е ndara sipas këtij neni do t'i paguajë punëdhënësi nëse ka mundësi, përkatësisht nëse parashihen mjete në Buxhetin e Komunës së Tetovës.

E drejta për ndihmë në para

Neni 32

Në rast të vdekjes së të punësuarit, familjes së tij i paguhet ndihmë në para në lartësi prej dy rroga bazë nga rroga neto mesatare mujore në Republikën e Maqedonisë së Veriut e paguar në vitin paraparak.

Në rast vdekjeje të anëtarit të familjes së ngushtë (prind, bashkeshortë, fëmijë të lindur në bashkëshortësi apo jashtë kurore, stërnip, fëmijë të birësuar dhe fëmijë të marrë në përkujesje), të punësuarit i paguhet ndihma në para në shumën e një baze të pagës mujore mesatare në Republikën e Maqedonisë së Veriut, e paguar në vitin paraparak.

Në rast të pushimit mjekësor të pandërprerë më gjatë se 6 muaj, të punësuarit i paguhet ndihmë e njëhershme me para në lartësi prej një rroge neto mesatare e paguar muajin e fundit tek punëdhënësi.

Në rast të pasojave më të rënda nga fatkeqësitë elementare, punëdhënësi mundet t'i paguaj të punësuarit ndihmë në para, më së paku në lartësi të një rrogë bazë neto mesatare në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Paga për përcjellje në pension

Neni 33

I punësuari i cili shkon në pension, ka të drejtë në paga për përcjellje në pension në lartësi prej më së paku dy rroga bazë nga rroga neto mesatare e paguar në Republikën e Maqedonisë së Veriut në vitin paraparak.

Kompensimi i rrogës gjatë kohës së pushimit vjetor dhe trajnimit për specializim

Neni 34

Gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor ose trajnimit për specializim për përsosje profesionale, të punësuarit kanë të drejtë rroge në atë lartësi që do ta merrnin muajin rrjedhës sikur të ishin në punë.

Надомест на плата за време на суспензија

Член 35

Вработен кој врз основа на решение е суспендиран од општината, за времетраењето на суспензијата има право на плата во износ од 60% од платата што ја примил за последниот месец пред донесувањето на решението за суспензија.

Плата за време на штрајк

Член 36

Вработените за време на штрајк имаат право на плата во висина од 60% од платата што ја примиле претходниот месец.

VII. Информирање на вработените

Член 37

Работодавачот е должен да обезбеди редовно и навремено информирање на вработените и на репрезентативниот синдикат за:

- покрената постапка за измена и дополнување на Правилникот за организација и систематизација на работни места;
- решенија што влијаат на економската и социјалната положба на вработените;
- одлуки со кои се уредуваат правата и обврските на вработените;
- други прашања од заеднички интерес, согласно општите прописи за работните односи и прописите за безбедност и здравје при работа.

Информирањето се врши писмено.

Начинот на информирањето се врши преку истакнување на огласна табла и по електронски пат.

За сите прашања наведени во ставот 1 на овој член работодавачот е должен да го извести претставникот на репрезентативниот синдикат по писмен пат.

VIII. Услови за работа и делување на синдикалната организација

Член 38

Работодавачот е должен да создаде услови за работа на Синдикалната организација при општината Тетово, односно синдикалната

Компенсирање на роговот за време на суспендирање

Нени 35

I пензуарот и цилот на базата на активностите е сштето суспендуар нага комуната, гжатот кохот сештето суспендирање ка тето дрејтето пер роговот на шумето преј 60% тето роговот кв е ка маррето пер муајин е фундит пара сјеллес сештето активностите пер суспендирање.

Роговот за време на штрајк

Нени 36

Тето пензуарит гжатот кохот сештето гревот кането дрејтето пер роговот на лартеси преј 60% тето роговот кв е кането маррето муајин паракрак.

VII. Информирање на пензуарите

Нени 37

Пунедхенеси есштето и облигуар тето сигуорот на кохот дхет ррегуллит информит тето тето пензуарите дхет синдикатот перфакусуе пер:

- иницијалит тето процедурот пер ндритим дхет плотесит тето Ррегуллорот пер организит дхет систематизит тето вендевет тето пензу;
- вендимет тето цилот ндикујнето на ггенден економикот социалот тето тето пензуарите;
- вендимет мет тето цилот ррегуллохот тето дрејтат дхет облигитет е тето пензуарите;
- куштјет тјетата мет интерес тето пербашкут, на пајтим мет ррегуллат е пергжитшхет пер марредхенитет е пензу дхет ррегуллат пер сигуорит дхет шендет гжатот пензу.

Информитет бехет мет шкурим.

Информитет бехет непермитет шпаллет на табелот пер шпаллет дхет на рругето електроникот.

Пер тето гжитта куштјет е цекура на паракрафин 1 тето кетит нени пунедхенеси есштето и облигуар та нжуфтојето перфакусуеситет е синдикатот на формето тето шкуар.

VIII. Куштетет пер пензу дхет веprimитет и организатот синдикалот

Нени 38

Пунедхенеси есштето и облигуар кв Организатот Синдикалот на комунот е Тетовот, ггенјеситет организатот синдикалот анетарет е

организација членка на УПОЗ (во понатамошниот текст Синдикатот или Синдикалната организација) во врска со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со закон, и овој или друг колективен договор.

Член 39

На барање на Синдикатот, работодавачот доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на синдикатот (вработените) и ги разгледува мислењата и предлозите на синдикатот во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба, односно во остварувањето на правата на вработените.

Член 40

На претседателот на Синдикалната организација и на неговиот заменик им се овозможува непречено комуницирање со одговорното лице на работодавачот.

Синдикатот изготвува список на синдикални претставници - членови на Извршниот одбор на Синдикалната организација и именуваните претставници и го доставува до одговорното лице на општината, односно до соодветната организациона единица.

Член 41

На барање на Синдикатот, работодавачот на претседателот на Синдикалната организација и на неговиот заменик им овозможува и обезбедува, стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните активности.

Работодавачот им овозможува на синдикалните членови користење на салите за состаноци заради одржување на состаноци на Синдикатот кои по правило се одржуваат кон крајот на работното време, со претходна најава до одговорното лице на Општината за истиот ден но не повеќе од два дена од денот на доставување на барањето.

За редовно остварување на синдикалните активности на претседателот на синдикалната организација, неговиот заменик и членовите на Извршниот одбор на Синдикалната организација да им се обезбедат и следните материјално-

АОJSHQ (нè текстин е мèтејшèм Синдиката осе Organizata Sindikale) ti krijoj kushte për punë të në lidhje me mbrojtjen e të drejtave nga marrëdhënia e punës, për të të punësuarit, të caktuara me ligj dhe me këtë ose kontratë tjetër kolektive.

Neni 39

Me kërkesë të Sindikatës, punëdhënësi jep të dhëna dhe informata për ato çështje që kanë ndikim më të drejtpërdrejtë të gjendjes materiale dhe sociale të anëtarëve të sindikatës (të punësuarit) dhe i shqyrton mendimet dhe propozimet e sindikatës në procedurë për sjelljen e vendimeve dhe zgjidhjeve që kanë ndikim në gjendjen materiale dhe sociale, gjegjësisht në realizimin e të drejtave të të punësuarve.

Neni 40

Kryetarit të Organizatës sindikale dhe zëvendësit të tij u mundësohet komunikim i pandërprerë me personin përgjegjës të punëdhënësit.

Sindikata për gatit listë të përfaqësuesve të sindikatës – anëtarë të Këshillit Ekzekutiv të Organizatës Sindikale dhe përfaqësuesve të emëruar dhe e dorëzon te personi përgjegjës në komunë, gjegjësisht njësisë kompetente organizative.

Neni 41

Me kërkesë të Sindikatës, punëdhënësi kryetarit të Organizatës së Sindikatës dhe zëvendësit të tij u mundëson dhe siguron kushte teknike, profesionale, administrative dhe teknike për punë për realizimin e aktiviteteve të sindikatës.

Punëdhënësi anëtarëve të sindikatës u mundëson shfrytëzimin e sallave për mbledhje për mbajtje të mbledhjeve të Sindikatës, të cilat sipas rregullit mbahen afër mbarimi i orarit të punës, me njoftim paraprak të personit përgjegjës të komunës për të njëjtën ditë por jo më shumë se dy dytë nga dita e dorëzimit të kërkesës.

Për realizimin e rregullt të aktiviteteve të kryetarit të organizatës sindikale, zëvendësit të tij dhe anëtarëve të Këshillit Ekzekutiv të Organizatës Sindikale u sigurohen edhe kushtet tekniko-materiale si në vijim:

- shumëzim dhe shtypje të materialeve;

технички услови:

- умножување и печатење на материјали;
- користење на службено возило;
- телефон со излезна и интерна линија;
- интернет;
- простор за одржување на синдикални состаноци;

- и други услови неопходни за функционирање на Синдикалната организација.

Доколку постојат финансиски можности и кога општината на посебната сметка од сопствени примања има паричен приход, тогаш 2% од приходот се одвојува како финансиска поддршка за синдикалните потреби и активности.

Член 42

Работодавачот е должен за Синдикатот да обезбеди пресметка и уплата на синдикална членарина по доставување на писмено известување од Синдикатот за висината на членарината. Таа се наплатува заедно со пресметката и исплатата на платата.

Работодавачот е должен при исплата на платата да врши задршка и уплата на личните обврски на членот на Синдикатот (кредит, набавка на производи и стоки на рати преку Синдикатот).

Членарината од членовите на Синдикалната организација се исплаќа на сметката на Синдикатот на УПОЗ кој потоа ја распределува согласно Статутот и другите акти на Синдикатот.

Вработениот при стапување во Синдикатот потпишува пристапница.

Стручната служба на Синдикатот на УПОЗ по добиената пристапница од Претседателот на Синдикалната организација ја известува службата за финасиско-сметководствени работи која е должна да ја пресметува и уплатува членарината.

Работодавачот не смее да одбие издвојување на синдикалната членарина од платата на вработениот доколку стручните служби на Синдикатот на УПОЗ уредно и навремено достават пристапница и одлуката од став 1 на овој член.

Работодавачот може да ја запре пресметката и исплатата на членарината на одреден вработен само со претходно писмено известување од Синдикатот УПОЗ.

- shfrytëzim të makinës zyrtare;
- telefon me linjë interne dhe dalëse;
- internet
- hapësirë për mbajtjen e mbledhjeve të sindikatës;
- kushte tjera të domosdoshme për funksionimin e organizatës sindikale dhe

Nëse ekzistojnë mundësi financiare dhe kur komuna në llogari të veçantë nga të ardhurat personale ka të hyra në para, atëherë sindikatës i ndahen 2% nga të hyrat, si përkrahje financiare për nevojat dhe aktivitetet e Sindikatës.

Neni 42

Punëdhënësi është i obliguar për Sindikatën të siguroj llogaritjen dhe pagesën për anëtarit të Sindikatës pas dorëzimit të njoftimit me shkrim nga Sindikata për lartësinë e anëtarësisë. Ajo paguhet bashkë me llogaritjen dhe pagesën e rrogës.

Punëdhënësi është i obliguar gjatë pagesës së rrogës të bëjë ndaljen dhe pagesën e obligimeve personale të anëtarësisë së sindikatës (kredit, furnizim me prodhime dhe mallra me këste nëpërmjet sindikatës).

Anëtarësia nga anëtarët e organizatave sindikale paguhet në llogarinë e sindikatës së AOJSHQ, të cilën pastaj e shpërndan në pajtim me statutin dhe aktet tjera të sindikatës.

Të punësuarit gjatë anëtarësimi në sindikatë nënshkruar fletanëtarësi.

Shërbimi profesional i sindikatës së AOJSHQ pas marrjes së fletanëtarësisë nga kryetari i organizatës sindikale e njofton shërbimin për çështje financiare dhe kontabilitetit e cila është e obliguar të llogarisë dhe të bëjë pagesën për anëtarësi.

Punëdhënësi nuk guxon të refuzoj ndarjen e anëtarësisë sindikale nga rroga e të punësuarit nëse shërbimet profesionale të sindikatës së AOJSHQ në mënyrë të rregullt dhe në kohë dorëzojnë fletanëtarësi dhe vendim nga paragrafi 1 i këtij neni.

Punëdhënësi mund të ndërpres llogaritjen dhe pagesën e anëtarësisë të ndonjë të punësuarit vetëm nëse ka njofton me shkrim nga sindikata e AOJSHQ.

Punëdhënësi nuk mund të ndërpresë

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

Работодавачот е должен еднаш месечно да достави соодветен список на задршки за уплатена членарина од плата на вработените кои се членови на Синдикатот до претседателот на Синдикалната организација.

Член 43

Работодавачот може да учествува во трошоците на организирање на едукација и обука, културни манифестации и спортски игри и средби кои ги организира Синдикатот на УПОЗ.

Работодавачот и Синдикатот на УПОЗ можат да склучат и спогодба со која попрецизно ќе биде регулиран начинот на остварување на правата од ставот (1) од овој член.

Член 44

(1) Членот на синдикатот кој користел средства од солидарниот фонд или било која погодност или бенефиција од синдикатот, не може да истапи се до моментот на конечната исплата на неповратните средствата односно се до конечната исплата на средствата доколку користел позајмица.

(2) Членот не може да истапи од синдикатот и во случаи кога користел право од колективен договор потпишан од синдикатот или право од работен однос регулирано со документ (спогодба, договор и слично), ако со тие права членот добил финансиски бенефит или подобрување на неговиот статус на работното место, како и правна помош при учество во судски спорови, дисциплински постапки и други правни постапки во кои членот бил застапуван од синдикатот.

(3) Доколку членот користел права од ставовите (1) и (2) од овој член не може да истапи во период од три години од денот на поднесување на барањето за истапување.

Член 45

Претседателот на Синдикалната организација при општина Тетово, членка на УПОЗ, неговиот заменик и членовите на органите на синдикална организација имаат право на посебна заштита утврдена со ЗПО и

pagesën e anëtarësisë së sindikatës nga rroga e të punësuarit nëse ai vet dhe drejtpërdrejt personalisht i drejtohet punëdhënësit.

Punëdhënësi është i detyruar që një herë në muaj t'i paraqesë kryetarit të organizatës sindikale listën përkatëse të mbajtjes në burim për kuotat e paguara të anëtarësimit nga pagat e punonjësve anëtarë të Sindikatës.

Neni 43

Punëdhënësi mund të marr pjesë në shpenzimet për organizimin e edukimit dhe trajnimit, për manifestime kulturore, lojëra sportive dhe takime të cilat i organizon Sindikata e AOJSHQ-së.

Punëdhënësi dhe sindikata e AOJSHQ-së mund të lidhin marrëveshje me të cilën në mënyrë precize do të rregullohet mënyra e realizimit i të drejtave nga paragrafi 1 i këtij nen.

Neni 44

(1) Anëtar i sindikatës që ka shfrytëzuar fonde nga fondi i solidaritetit ose ndonjë lehtësi ose përfitim nga sindikata, nuk mund të paraqitet deri në momentin e pagesës përfundimtare të fondeve të pakthyeshme, pra deri në pagesën përfundimtare të fondeve nëse ka shfrytëzuar hua.

(2) Anëtar i nuk mund të largohet nga sindikata edhe në rastet kur ka shfrytëzuar një të drejtë nga një marrëveshje kolektive e nënshkruar nga sindikata ose një të drejtë nga një marrëdhënie pune e rregulluar me dokument (marrëveshje, kontratë etj.), nëse me këto të drejta anëtar i ka marrë përfitim financiar ose përmirësim të statusit të tij në vendin e punës, si dhe ndihmë juridike gjatë pjesëmarrjes në mosmarrëveshje gjyqësore, procedura disiplinore dhe procedura të tjera ligjore në të cilat anëtar i përfaqësohej nga sindikata.

(3) Nëse anëtar i ka shfrytëzuar të drejtat nga paragrafët (1) dhe (2) të këtij neni, ai nuk mund të tërhiqet në afat prej tre vjetësh nga data e paraqitjes së kërkesës për tërheqje.

Neni 45

Kryetari i organizatës sindikale pran komunës së Tetovës, anëtare e AOJSHQ, zëvendësi i tij dhe anëtarët e organeve të organizatës sindikale kanë të drejtë në mbrojtje të posaçme të parashikuar me LMP dhe me

колективните договори.

Лицата од ставот 1 на овој член за време на нивниот мандат не можат да добијат отказ по ниту еден основ, и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место.

На лицата од ставот 1 на овој член, работодавачот треба да им овозможи несметано ангажирање за ефикасно вршење на функциите на синдикатот, за учество на синдикални состаноци, семинари, конгреси, конференции, учество на спортски натпревари и други синдикални активности согласно Статутот и програмата за работа со платено отсуство од работа за време на вршењето на посочените активности, и тоа:

- за претседателот и потпретседателот на Синдикалната организација до 72 часа месечно;
- за членови на синдикалните органи и тела до 56 часа месечно.

По предлог на Синдикатот и други членови на синдикалната организација може да користат платено отсуство за синдикални активности додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго од 24 часа месечно.

Член 46

Членовите на Синдикатот кои учествуваат во синдикални спортски игри, натпревари и семинари се ослободуваат од вршење на редовните работни задачи за време на одржување на активностите од овој член, а за времето за кое се отсутни од работното место, се смета дека се на платено отсуство.

IX. Остварување на правото на штрајк

Член 47

Правото на штрајк вработените во општината го остваруваат во согласност со Законот за вработените во јавниот сектор, Законот за административни службеници, Законот за работните односи, Законот за пожарникарство други закони, актите на Синдикатот и овој Колективен договор.

Штрајкот мора да биде писмено најавен кај работодавачот.

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

Kontratën kolektive.

Personat nga paragrafi 1 i këtij neni në kohën e mandatit të tyre nuk mund të pushohen nga puna nga asnjë bazë, dhe pa pëlqimin e tyre nuk mund të sistematizohen në vende tjera të punës.

Personave nga paragrafi 1 i këtij neni, punëdhënësi duhet tu mundësoj angazhim pa pengesë për kryerjen efikase të funksioneve të sindikatës, pjesëmarrje në mbledhje të sindikatës, seminare, kongrese, konferenca, pjesëmarrje në ndeshje sportive dhe aktivitete tjera të sindikatës në pajtim me statutin dhe programin e punës, me mungesë të paguar nga puna në kohën e kryerjes së aktiviteteve të theksuara, edhe atë:

- për kryetarin dhe nënkryetarin e organizatës sindikale deri më 72 orë në muaj;
- për anëtarët dhe trupat e organet e sindikatës deri 56 orë në muaj.

Me propozim të sindikatës edhe anëtarët tjerë të organizatës së sindikatës mund të shfrytëzojnë mungesë me pagesë për aktivitete të sindikatës deri sa zgjat nevoja për angazhimin e tyre, por jo më gjatë se 24 orë në muaj.

Neni 46

Anëtarët e sindikatës të cilët marrin pjesë në lojërat sportive të sindikatës, gara dhe seminare lirohen nga kryerja e detyrave të rregullta në punë në kohën e mbajtjes së aktiviteteve nga ky nen, kurse mungesa në vendin e punës llogaritet si mungesë e paguar.

IX. Realizimi i të drejtës për grevë

Neni 47

Të drejtën për grevë të punësuarit në komunë e realizojnë në pajtim me Ligjin për të punësuarit në sektorin publik, Ligjin për nëpunës administrativ, Ligjin për marrëdhënie pune, Ligjin për zjarrfikës dhe ligje tjera, aktet e sindikatës dhe me këtë Kontratë kolektive.

Greva patjetër të lajmërohet me shkrim te punëdhënësi.

Në letrën me të cilën lajmërohet greva duhet patjetër të theksohen shkaqet e grevës, vendi i mbajtjes së grevës, kohëzgjatja, dita dhe koha e fillimit të grevës.

Член 48

За време на штрајк вработените во Општината имаат право на плата согласно членот 31 од овој Колективен договор.

За време на штрајк, работодавачот е должен на вработените во општината да им уплаќа придонеси на плата утврдени со посебните прописи и овој колективен договор кои му припаѓаат на вработениот за време на штрајк, доколку штрајкот е организиран согласно Законот и правилата на Синдикатот.

Вработените кои учествуваат во штрајк, не смеат да бидат ставени во понеповолна положба од другите вработени, поради нивното учество во штрајк.

Работодавачот во ниту еден случај и по ниту еден основ не може да го ограничи правото на штрајк, директно или индиректно да влијае на волјата на вработените, ниту пак преку други лица да презема активности за спречување на штрајкот.

Доколку веќе започнатиот штрајк се прогласи за незаконски, работодавачот не смее да даде откази на ниту еден вработен по основ на учество во штрајкот.

Член 49

Пред започнување на штрајк, страните се должни да отпочнат постапка на мирење најдоцна 10 дена пред започнување на штрајкот.

Страните во постапката за мирење учествуваат со добра волја и преземаат дејствија за надминување на причините за штрајк.

Постапката за мирење трае до 10 дена.

Доколку во постапката за мирење не е постигнат договор по прашањата кои се причина за штрајкот, штрајкот може да започне.

Доколку во постапката за мирење се постигне договор меѓу страните, се склучува спогодба меѓу страните, со чие потпишување најавата за штрајк се повлекува.

Постапката за мирење се води согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.

Член 50

Организаторот на штрајкот за времетраењето на веќе започнат штрајк, може истовремено да преговара со одговорното лице на општината за решавање на спорните прашања кои се причина за штрајкот.

Нени 48

Нë kohën e grevës të punësuarit në komunës kanë të drejtë për rrogë në pajtim me nenin 31 të kësaj Kontrate kolektive.

Gjatë kohës së grevës, punëdhënësi është i obliguar që të punësuarve në komunë tu paguaj kontributet për rrogë të parashikuar me dispozita të veçanta të kësaj Kontrate kolektive, të cilat u takojnë të punësuarve gjatë kohës së grevës nëse greva organizohet në pajtim me ligjin dhe rregullat e sindikatës.

Të punësuarit të cilët marrin pjesë në grevë, nuk guxojnë të lihen në gjendje të papërshtatshme nga të punësuarit tjerë, për shkak të pjesëmarrjes së tyre në grevë.

Punëdhënësi në asnjë rast dhe pa asnjë bazë nuk mund ta kufizoj të drejtën për grevë, drejtpërsëdrejti apo indirekt të ndikoj në vullnetin e të punësuarve, as nëpërmjet personave tjerë të ndërmarrë aktivitete për pengimin e grevës.

Nëse greva e filluar shpallet joligjore, punëdhënësi nuk guxon të pushoj nga puna asnjë të punësuar duke u bazuar në pjesëmarrjen e tyre në grevë.

Нени 49

Para se të fillon greva palët janë të obliguara të fillojnë procedurën për pajtim më së voni 10 ditë para se të filloj greva.

Palët në procedurën për pajtim marrin pjesë me vullnet të mirë dhe marrin veprime për tejkalimin e shkaqeve të grevës.

Procedura për pajtim zgjat 10 ditë.

Po që se në procedura për pajtim nuk arrihet marrëveshje lidhur me arsyet e grevës, greva mund të filloj.

Nëse në procedurën për pajtim arrihet marrëveshje, mes palëve lidhet marrëveshje dhe me nënshkrimin e saj paralajmërimi për grevë tërhiqet.

Procedura për pajtim zhvillohet në pajtim me Ligjin për zgjidhje paqësore të kontesteve të punës.

Нени 50

Organizatori i grevës gjatë kohëzgjatjes së grevës së filluar, mund njëkohësisht të bisedoj me personin përgjegjës të komunës për zgjidhjen e çështjeve kontestuese të cilat janë shkak i grevës.

X. Одговорност за вршење на работите и работните задачи

Член 51

Вработените во Општината се лично одговорни за вршењето на работите и работните задачи на работното место.

Одговорноста на вработените од ставот 1 на овој член може да биде дисциплинска и/или материјална.

Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на вработениот.

Дисциплинската и/или материјална одговорност на вработените во општината се утврдува со Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за административни службеници, Законот за локална самоуправа, Законот за прекршоци, како и општите прописи за работни односи.

XI. Дисциплинска одговорност на административните службеници

Дисциплински мерки

Член 52

Со одлука за утврдена дисциплинска неуредност на административниот службеник може да му се изрече една од следните дисциплински мерки:

- писмена опомена

- парична казна во висина од 15% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинската неуредност, во траење од 1 до 3 месеци.

Со одлука за утврден дисциплински престап на административниот службеник може да му се изрече една од следните дисциплински мерки:

- парична казна во висина од 20% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап во траење од 1 до 6 месеци;

- распоредување на работно место во непосредно пониско ниво;

- претанок на работниот однос кога настапиле докажано штетни последици за

X. Пëргjegjësia për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës

Neni 51

Të punësuarit në komunë janë personalisht përgjegjës për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës në vendin e punës

Përgjegjësia e të punësuarve nga paragrafi 1 i këtij neni mund të jetë disiplinore ose materiale.

Përgjegjësia për vepër penale, gjegjësisht kundërvajtje të kryer nuk e përjashton përgjegjësin disiplinore të të punësuarit.

Përgjegjësia disiplinore dhe/ose përgjegjësia materiale e të punësuarve në komunë parashihet me Ligjin e të punësuarve në sektori publik, Ligjin për nëpunës administrativ, Ligjin për pushtet lokal, Ligjin për kundërvajtje, si dhe me dispozitat e përgjithshme për marrëdhënie pune.

XI. Пëргjegjësia disiplinore e nëpunësve administrativ

Masat Disiplinore

Neni 52

Me vendim për parregullsinë disiplinore të vërtetuar të nëpunësit administrativ mund të shqiptohet një nga masat nga masat disiplinore si në vijim:

- vërejtje me shkrim

- dënim me para në lartësi prej 15%, nga lartësia e shumës mujore të neto rrogës së paguar në muajin e fundit, para parregullsisë disiplinore, në kohëzgjatje prej 1 deri 3 muaj.

Me vendim për shkeljen disiplinore të vërtetuar të nëpunësit administrativ mund të shqiptohet një nga masa disiplinore si në vijim :

- dënim me para në lartësinë prej 20%, nga lartësia e shumës mujore të neto rrogës të paguar në muajin e fundit, para kryerjes së shkeljes disiplinore, në kohëzgjatje prej 1 deri 6 muaj.

- caktim në vend pune në nivel drejtpërdrejt më të ulët;

- ndërprerje të marrëdhënies së punës kur paraqiten pasojat e dëmshme të provuara për komunën, e gjatë kësaj është provuar se nuk janë vërtetuar rrethana lehtësuese në favor të nëpunësit administrativ i cili ka bërë shkeljen.

Општината, а притоа докажано не се утврдени олеснителни околности за административниот службеник кој го сторил престапот.

При изрекување на дисциплинските мерки од ставовите 1 и 2 на овој член се земаат предвид тежината на повредата, последиците од повредата, степенот на одговорноста на административниот службеник, околностите под кои е сторена повредата, неговото поранешно однесување и вршење на работите, како и други околности и отежителни околности кои се од значење за изрекување на дисциплинската мерка.

При утврдување на одговорноста може да се изрече само една дисциплинска мерка за сторена повреда на службената должност.

Член 53

Изрекувањето на дисциплинска мерка на административен службеник за дисциплинска неуредност, дисциплинската постапка за дисциплински престап, и право на поднесување на иницијатива за дисциплинска постапка се врши согласно Законот за административни службеници.

Извршување на паричната казна

Член 54

Задршката од плата на име изречени парични казни на вработените за сторена дисциплинска неуредност или дисциплински престап, во текот на еден месец не може да надмине една третина од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

Ако на вработен му престане работниот однос во општината а му била изречена парична казна, наплатата на изречената парична казна, по барање на Генералниот секретар на општината во која што казната е изречена, ќе ја спроведе новиот работодавач или надлежен орган во постапка утврдена со закон.

Суспензија

Член 55

Вработен во општината може да биде суспендирани од општината врз основа на решение на раководното лице - градоначалникот.

Вработен во општината може да бидат

Гжатë shqiptimit të masës disiplinore nga paragrafët 1 dhe 2 të këtij neni merren parasysh pesha e shkeljes, pasojat e shkeljes, shkalla e përgjegjësisë së nëpunësit administrativ, rrethanat në të cilat është bërë shkelja, sjellja e tij e mëparshme, kryerja e punëve dhe rrethana tjera, si dhe rrethanat rënduese që janë me rëndësi për shqiptimin e masës disiplinore.

Gjatë vërtetimit të përgjegjësisë mund të shqiptohet vetëm një masë disiplinore për shkelje të bërë të detyrës zyrtare.

Neni 53

Shqiptimi i masës disiplinore të nëpunësit administrativ për parregullsi disiplinore, procedura disiplinore për shkelje disiplinore dhe e drejta për nisje të iniciativës për procedurë disiplinore bëhet në pajtim me Ligjin për nëpunësit administrativ.

Ekzekutimi i dënimit me para

Neni 54

Ndalesë nga rroga në emrin e dënimit të shqiptuar me para të të punësuarve për parregullsi disiplinore ose shkelje disiplinore, gjatë një muaji nuk mund ta kaloj një të tretën nga shuma e rrogës së tij neto për atë muaj.

Nëse të punësuarit i ndërpritet marrëdhënia e punës në komunë, ndërsa i është shqiptuar dënimi me para, arkëtimi i dënimit të shqiptuar me para, me kërkesë të Sekretarit gjeneral të komunës në të cilën është shqiptuar dënimi, do ta zbatoj punëdhënësi i ri ose organi kompetent në procedurë të paraparë me ligj.

Suspendimi

Neni 55

Të punësuarit në komunë mund të suspendohen nga komuna në bazë të aktvendimit të personit udhëheqës - kryetarit të komunës.

Të punësuarit në komunë mund të suspendohen në rastet si në vijim:

суспендиран во следните случаи:

- кога против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата, или

- кога е покрената дисциплинска постапка за дисциплински престап, а повредата е од таква природа што неговото натамошно присуство во Општината додека трае постапката штетно ќе се одрази врз институцијата, односно ќе го осуети или оневозможи утврдувањето на одговорноста за дисциплински престап.

Суспензијата трае до донесување на правосилно решение.

Доколку суспензијата е изречена поради покрената кривична или прекршочна постапка од ставот 2 на овој член, истата престанува доколку дојде до прекин на постапките.

Член 56

Во случај на покренување на кривична постапка против административниот службеник по службена должност од страна на органите на јавното обвинителство, а за дела од работниот однос и во врска со работата, раководниот службеник е должен да покрене дисциплинска постапка против службеникот.

XII. Престанок на работниот однос на административните службеници

Член 57

На административниот службеник му престанува работниот однос:

- со спогодба;
- по негово барање;
- по сила на закон;
- во други случаи утврдени со закон и овој или други колективни договори.

На вработениот му престанува работниот однос со Спогодба кога со градоначалникот на општината ќе се склучи писмена спогодба за престанок на работниот однос.

На административниот службеник по негово барање му престанува работниот однос во општината ако поднесе писмено барање за престанок на работниот однос.

Во случај на престанок на работниот однос по барање на вработениот, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос освен

-kur ndaj tij është ngritur procedurë penale të kryer në punë ose lidhur me punën, ose

-kur është ngritur procedurë disiplinore për shkelje disiplinore, shkelje të natyrës së tillë që prezenca e mëtejme në komunë deri sa zgjat procedura dëmtshëm do të reflektohet ndaj institucionit, gjegjësisht do të parandaloj ose do të pamundësoj vërtetimin e përgjegjësisë për shkeljen disiplinore.

Suspendimi vazhdon deri në sjelljen e aktvendimit të plotfuqishëm.

Nëse suspendimi është shqiptuar për shkak të ngritjes së procedurës penale ose kundërvajtjes nga paragrafi 2 i këtij neni, i njëjti ndërpritet nëse vjen deri te ndërprerja e procedurave.

Neni 56

Në rast të ngritjes me detyrë zyrtare të procedurës penale kundër nëpunësit administrativ nga ana e organit i prokurorisë publike për vepra të marrëdhënies ë punës dhe lidhur me punën, nëpunësi udhëheqës është i obliguar të ngrenë procedurë disiplinore kundër nëpunësit.

XII. Ndërprerja e marrëdhënies së punës të nëpunësve administrativ

Neni 57

Nëpunësit administrativ i ndërpritet marrëdhënia e punës:

- me marrëveshje;
- me kërkesën e tij;
- me fuqinë e ligjit;
- në raste tjera të parapara me ligje ose me kontrata tjera kolektive.

Të punësuarit i ndërpritet marrëdhënia e punës me marrëveshje kur me kryetarin e komunës do të lidhet marrëveshje me shkrim për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Nëpunësit administrativ me kërkesën e tij i ndërpritet marrëdhënia e punës në komunë nëse parashtron kërkesë me shkrim për ndërprerje të marrëdhënies së punës.

Në rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës në bazë të kërkesës së të punësuarit, afati për pushim nga puna zgjat 30 ditë, llogaritur nga dita e parashtrimit të kërkesës për ndërprerje të

ако со договорот за вработување односно решението не е поинаку утврдено.

Вработениот може да го повлече поднесеното барање за престанок на работниот однос во рок од 10 дена сметано од денот на неговото поднесување.

На вработениот му престанува работниот однос по сила на закон ако:

- ја загуби работната способност со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на загубената работна способност (решението од комисиите согласно ЗПИОМ);

- му престане државјанството на РМ, со денот на доставувањето на решението за отпуст од државјанство во РМ;

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

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

- биде осуден за кривично дело во врска со службената должност на казна затвор за време подолго од 6 месеци, со денот на правосилноста на пресудата;

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

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

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

- во рок од пет работни дена не се врати на работа по завршувањето на неплатеното отсуство поради стручно оспособување и усовршување;

- органот на државната управа надлежен за инспекциски надзор во рок од една година утврди дека вработениот е вработен спротивно на одредбите на Законот за административни службеници;

- други услови, согласно Законот за административните службеници, други закони, или други колективни договори.

Решението/одлуката за престанок за работниот однос на вработениот го донесува раководното лице на општината.

мarrëdhënies së punës, përveç nëse me kontratën për punësim, përkatësisht me aktvendim nuk është caktuar ndryshe

I punësuarit mund ta tërheq kërkesën e parashtruar për ndërprerje të marrëdhënies së punës në afat brenda 10 ditësh, llogaritur nga dita e parashtrimit të kërkesës

Të punësuarit i ndërpritet marrëdhënia e punës me fuqi ligjore:

- nëse e humb aftësinë për punë, me ditën e parashtrimit të aktvendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësisë për punë (Aktvendim nga komisioni në pajtim LSPIM)

- nëse i ndërpritet shtetësia e РМ, nga dita e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për lëshim nga shtetësia e РМ;

- nëse dënohet për vepër penale lidhur me detyrën zyrtare në ditën kurë aktgjykimi merr formën e prerë;

- nëse shqiptohet ndalese për ushtrim të profesionit, veprimtarisë ose detyrës, në ditën kurë aktgjykimi merr formën e prerë;

- nëse i shqiptohet dënim ndalese për kryerjen e profesionit, veprimtarisë ose detyrës, në ditën kurë aktgjykimi merr formën e prerë;

- nëse dënohet për veprën penale lidhur me detyrën zyrtare me dënim burgim në kohëzgjatje prej më shumë se 6 muaj, në ditën kurë aktgjykimi merr formën e prerë;

- nëse i shqiptohet dënim ndalesë për ushtrim të profesionit, veprimtarisë ose në ditën kurë aktgjykimi merr formën e prerë;

- nëse mungon pa arsye në punë së paku 3 dit pune një pas një për një muaj;

- nëse vërtetohet se gjatë punësimit ka heshtur ose ka dhënë të dhëna të pasakta lidhur me kushtet e përgjithshme dhe të veçanta për punësim;

- nëse në afat prej pesë ditë pune nuk është kthyer në punë pas mbarimit të pushimit pa pagesë për shkak të aftësimin dhe përsosje profesionale;

- nëse organi i administratës shtetërore i autorizuar për mbikëqyrje inspektuese, në afat brenda një viti vërteton se i punësuarit është punësuar në kundërshtim me dispozitat e Ligjit për nëpunës administrativ;

- kushte tjera, në pajtim me Ligjin për nëpunës administrativ dhe ligje tjera ose Kontrata tjera kolektive.

Aktvendim/vendim për ndërprerje të marrëdhënies së punës e të punësuarit sjell personi

Решението/одлуката за престанок на работниот однос се врачува лично по правило во работните простории на општината во која работи, односно на адреса на неговото живеалиште, односно престојувалиште.

Ако административниот службеник не може да се пронајде на адреса на живеалиштето, односно престојувалиштето, или ако го одбие врачувањето, решението/одлуката се прикачува на огласната табла во општината и по изминување на осум дена од денот на огласувањето, се смета дека врачувањето е извршено.

Против решението/одлуката за престанок на работниот однос административниот службеник има право, во рок од осум дена да поднесе жалба до Агенцијата за администрација, односно до надлежниот орган, согласно Законот за административните службеници, односно до надлежен орган кај работодавачот.

XIII. Престанок на работниот однос со отказ и заради деловни причини

Член 58

Работниот однос на административниот службеник, вработен во Општината може да му престане со отказ како последица на изрекување на дисциплинска мерка заради дисциплински престап, а по претходно водена дисциплинска постапка согласно Законот за административни службеници и овој колективен договор.

Престанок на работниот однос заради деловни причини

Член 59

Во случај на потреба од откажување на договорот за вработување на вработениот - член на Синдикатот, од деловни причини, работодавачот е должен да побара мислење од Синдикалната организација.

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди едно од правата утврдени во Законот за работните односи под условите и начинот утврдени во законот и во овој колективен договор.

удહેheqēs i komunēs.

Aktvendimi/vendimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës i dorëzohet personalisht si rregull në hapësirat e punës në komunën në të cilën punon, gjegjësisht në adresën e banimit, gjegjësisht në vendqëndrimin.

Nëse nëpunësi administrativ nuk mund të gjendet në adresën e vendbanimit, gjegjësisht vendqëndrimin, ose refuzon ta pranoj, aktvendimi/vendimi ngjitet në tabelën e shpalljeve në komunë dhe pas kalimit të 8 ditëve nga dita e vendosjes në tabelën e shpalljeve, llogaritet se dorëzimi është kryer.

Kundër aktvendimit/vendimit për ndërprerje të kontratës së punës, nëpunësi administrativ ka të drejtë që në afat brenda tetë ditëve të parashtrijë ankesë në Agjencinë për administratë, gjegjësisht organit kompetent, në pajtim me Ligjin për nëpunës administrativ, gjegjësisht organit kompetent tek punëdhënësi.

XIII. Ndërprerja e kontratës së punës me pushim nga puna dhe për shkaqe afariste

Neni 58

Nëpunësit administrativ të punësuar në komunë, marrëdhënia e punës mund t'i ndërpritet me pushim nga puna si pasojë e shqiptimit të masës disiplinore për shkelje disiplinore, ndërsa pas procedurës disiplinore paraprakisht të zhvilluar në pajtim me Ligjin për nëpunës administrativ dhe me këtë Kontratë kolektive.

Ndërprerja e marrëdhënies së punës për shkaqe afariste

Neni 59

Në rast nevojë të heqjes dorë nga kontrata për punësim të të punësuarit – anëtar i sindikatës, për shkaqe afariste, punëdhënësi është i obliguar të kërkoj mendim nga organizata sindikale.

Në rast të heqjes dorë nga kontrata për punësim për shkaqe afariste, punëdhënësi është i obliguar që të punësuarit t'i siguroj njërën nga të drejtat e parapara në Ligjin për marrëdhënie pune, me kushtet dhe mënyrën e paraparë me ligj dhe me këtë Kontratë kolektive.

punëdhënësi për qëllimin për ndërprerje të marrëdhënies së punës së një numri më të madh të

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на поголем број на вработени од деловни причини, е должен да го извести Синдикатот, односно синдикалната организација за:

- причините за потребата од престанок на работниот однос на административните службеници;

- предвидениот број и структура на вишокот вработени;

- предвидениот рок во кој се планира да престане потребата од работа на вработените;

- планот на отпуштање и социјалните мерки кои треба да се преземат за заштита на работниците кои ќе добијат отказ.

По доставеното известување, работодавачот е должен да се советува со Синдикатот за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

Член 60

Бројот и структурата на вработените на кои им се откажува договорот за вработување поради деловни причини се утврдува врз основа на критериумите утврдени со овој колективен договор.

Колективно отпуштање од деловни причини во општината се смета секое отпуштање заради организациони, структурални, технички и финансиски причини, како и отпуштањето на најмалку 12 вработени за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот број на работници кај работодавачот.

Доколку во општината, или негова подрачна единица има помал број на вработени од 20, тогаш за колективно отпуштање ќе се смета бројот од најмалку 5 вработени за период од 90 дена.

Член 61

Критериуми за престанок на работниот однос од деловни причини според законот и овој колективен договор се:

- стручна подготовка и квалификација;
- работно искуство;

пунесуарве për shkaqe afariste, është i obliguar që më së voni 30 ditë para sjelljes së vendimit ta njoftojë sindikatën, gjegjësisht organizatën sindikale për:

- arsyet për nevojën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës të nëpunësve administrativ;

- numrin e iparaparë dhe strukturën e të punësuarve tepriçë;

- afatin e paraparë kur planifikohet të ndërpritet nevoja për punë të të punësuarve ;

- planin e largimit dhe masat sociale të cilat duhet të ndërmerren për mbrojtjen e punëtorëve të cilët do të pushohen nga puna.

Pas njoftimit të dorëzuar, punëdhënësi është i obliguar të këshillohet me sindikatën për mënyrat e mundshme të pengimit dhe kufizimit të numrit të pushimit nga puna dhe masat e mundshme të pengimit dhe zbutjen e pasojave të dëmshme.

Neni 60

Numri dhe struktura e të punësuarve të cilëve u ndërpritet kontrata për punësim për shkaqe afariste përcaktohet në bazë të kritereve të parapara me këtë Kontratë kolektive.

Largim kolektiv për shkaqe afariste në komunë konsiderohet secili largim për shkaqe organizative, strukturale, teknike dhe financiare, si dhe pushim nga puna i më së paku 12 të punësuarve për periudhë prej 90 ditësh gjatë secilës ndërprerje të marrëdhënies së punës, pa marr parasysh numrin e përgjithshëm të të punësuarve tek punëdhënësi.

Nëse në komunë ose në njësinë e saj rajonale ka numër më të vogël se 20 të punësuar, atëherë për pushim kolektiv nga puna do të llogaritet numri prej më pak se 5 të punësuar për periudhë prej 90 ditësh.

Neni 61

Kriteret për ndërprerje të marrëdhënies së punës për shkaqe afariste sipas ligjit dhe kësaj Kontrate kolektive janë:

- kualifikimi dhe përgatitja profesionale;
- përvoja e punës;

- успешност во работењето;
- работен стаж;
- возраст;
- здравствена состојба;
- економско-социјална состојба.

1. Стручна подготовка и квалификација

Овој критериум се вреднува според степенот и видот на стручната подготовка.

А. степен на стручна подготовка

- до 4 степен10 бода
- до 5 степен.....15 бода
- до 6 степен.....20 бода
- до 7 степен.....25 бода

Б. вид на стручна подготовка

- соодветна за работното место.....5 бода
- несоодветна за работното место.....0 бода

2. Работно искуство

Овој критериум се вреднува според бројот на годините поминати на работа во областа на која работи работникот во ефективно траење

- а. до 5 години.....1 бод
- б. од 6-10 години.....2 бода
- в. од 11-20 години.....3 бода
- г. од 21-30 години.....4 бода
- д. над 30 години.....5 бода

3. Успешност во работењето

Овој критериум се вреднува според следните мерила:

- а. ако резултатите од извршувањето на работните задачи се под просечните и очекуваните резултати0 бодови
- б. за успешно извршување на работните задачи со просечни резултати..... 20 бода
- в. за успешно, самостојно, квалитетно и ефикасно извршување на работните задачи со натпросечни резултати.....40 бода

Успешноста за административните службеници се утврдува според критериумите за успешност утврдени со Законот за административни службеници, како и согласно оцените за ефектот на административните службеници.

4. Работен стаж

Овој критериум се вреднува според бројот на годините утврдени како вкупен стаж:

- до 1 година.....0 бодови;

- sukcesi gjatë punës;
- stazhi i punës;
- mosha;
- gjendja shëndetësore;
- gjendja socio-ekonomike.

1. Kualifikimi dhe përgatitja profesionale

Ky kriter vlerësohet sipas shkallës dhe llojit të përgatitjes profesionale.

A. Shkalla e përgatitjes profesionale

- deri në shkallën 410 pikë
- deri në shkallën 515 pikë
- deri në shkallën 620 pikë
- deri në shkallën 725 pikë

B. lloji i përgatitjes profesionale

- adekuate për vendin e punës5 pikë
- joadekuate për vendin e punës ...0 pikë

2. Përvoja e punës

Ky kriter vlerësohet sipas viteve të punës të kaluara në punë në fushën në të cilën i punësuari punon në kohëzgjatje efektive.

- a. deri 5 vite1 pikë
- b. prej 6 – 10 vite2 pikë
- c. prej 11 – 20 vite3 pikë
- d. prej 21 – 30 vite4 pikë
- e. mbi 30 vite5 pikë

3. Sukcesi gjatë punës

Ky kriter vlerësohet sipas parametrave në vijim:

- a. nëse rezultatet nga kryerja e detyrave të punës janë nën rezultatet mesatare dhe të pritura0 pikë
- b. për kryerje të suksesshme të detyrave të punës me rezultate mesatare 20 pikë
- c. për kryerje me sukses, në mënyrë të pavarur, kualitative dhe me efikasitet të detyrave të punës me rezultate mbi mesataren40 pikë

Sukcesi i nëpunësve administrativ vërtetohet sipas kriterit për sukses të paraparë me Ligjin për nëpunës administrativ, si dhe në pajtim me vlerësimet për efektin e nëpunësve administrativ.

4. Stazhi i punës

Ky kriter vlerësohet sipas numrit të viteve të caktuar si stazh i përgjithshëm:

- deri 1 vit0 pikë;

- од 1 - 4 години.....2 бода;
- од 4-11 години.....6 бода;
- од 11-17 години.....12 бода;
- од 17-24 години.....18 бода;
- од 24 -31 година.....24 бода;
- над 31 година.....30 бода.

5. Возраст

Овој критериум се вреднува според следните мерила:

- од 18 -19 години.....0 бода
- од 19-29 години.....10 бода
- од 29-39 години.....20 бода;
- од 39-49 години.....30 бода;
- од 49-59 години.....40 бода;
- над 59 години.....50 бода.

6. Здравствената состојба

Здравствената состојба се утврдува врз основа на наод од надлежен здравствен орган сметано до денот на утврдување на приоритетни листи и тоа:

а. утврден степен на професионална неспособност за работа како последица на повреда при работа или професионална болест.....10 бода;

б. останати инвалиди на трудот.....5 бода.

7. Економско-социјална состојба

Овој критериум се вреднува според

а. вработен кој има приход по член на семејство до 50% од просечната месечна плата во РМ.....10 бода;

б. вработен кој има приход по член на семејството од 50-100% од просечната месечна плата во РМ.....5 бода;

в. вработен кој има приход по член на семејството над 100% од просечната плата во РМ.....0 бода;

г. вработен кој има дополнителни приходи од дополнителна работа или од обработлив имот..... - 10 бода;

д. самохран родител на едно дете кое го издржува15 бода, а за секое наредно дете плус 5 бода до четврто дете.

Како член на семејство во смисла на овој критериум се подразбира брачниот другар и децата кои не се во брачна заедница, а живеат заедно.

- prej 1 – 4 vite2 pikë;
- prej 4 – 11 vite6 pikë;
- prej 11 – 17 vite12 pikë;
- prej 17 – 24 vite18 pikë;
- prej 24 – 31 vite24 pikë;
- mbi 31 vite30 pikë.

5. Mosha

Ky kriter vlerësohet sipas parametrave në vijim:

- a. prej 18 - 19 vite0 pikë;
- b. prej 19 - 29 vite10 pikë;
- c. prej 29 - 39 vite20 pikë;
- d. prej 39 - 49 vite30 pikë;
- e. prej 49 - 59 vite40 pikë;
- f. mbi 59 vite50 pikë.

6. Gjendja shëndetësore

Gjendja shëndetësore përcaktohet në bazë të konstatimit të organit kompetent shëndetësor duke e llogaritur nga dita e përcaktimit të listave me prioritet dhe atë:

- a. shkalla e përcaktuar e paaftësisë profesionale për punë si pasojë e lëndimit gjatë punës ose sëmundje profesionale 10 pikë;
- b. invalid të tjerë të punës 5 pikë.

7. Gjendja socio-ekonomike

Ky kriter vlerësohet sipas

- a. i punësuari i cili ka të ardhura për kokë anëtarë të familjes deri 50% nga mesatarja e rrogës mujore në RM 10 pikë;
- b. i punësuari i cili ka të ardhura për kokë anëtarë të familjes nga 50-100% nga mesatarja e rrogës mujore në RM 5 pikë;
- c. i punësuari i cili ka të ardhura për kokë anëtarë të familjes mbi 100% nga rroga mesatare në RM 0 pikë;
- d. i punësuari i cili ka të ardhura plotësuese nga puna plotësuese ose nga prona që punohet 10 pikë;
- e. prind vetëushqyes i një fëmije për të cilin kujdeset 15 pikë, dhe për secilin fëmijë tjetër plus 5 pikë deri në fëmijën e katërt.

Si anëtarë i familjes në kuptim të këtij kriteri nënkuptohet bashkëshorti dhe fëmijët të cilët nuk janë në bashkësi martesore dhe jetojnë bashkë.

Член 62

Доколку по претходните критериуми вработените имаат ист вкупен број на бодови, предност да го задржат работното место имаат:

- доколку повеќе вработени се распоредени на работни задачи за кои согласно систематизацијата на работни места се предвидени два степени на стручна подготовка, предноста да го задржат работното место имаат оние вработени кои имаат повисок степен на стручна подготовка;

- доколку има поголем број на вработени на исти работни задачи кои имаат ист степен на стручна подготовка, предност да го задржат работното место имаат оние вработени што имаат подолго работно искуство на истите работни задачи кај работодавачот;

- доколку има поголем број на вработени на исти работни задачи кои имаат ист степен на стручна подготовка и исто работно искуство, предност да го задржат работното место имаат оние вработени кои, според оцената на непосредниот раководител имаат подобри резултати во извршувањето на работните задачи;

- доколку има поголем број на вработени на исти работни задачи со ист степен на стручна подготовка, исто работно искуство и исти резултати во извршувањето на работните задачи, предност да го задржат работното место имаат:

- а. работничка за време на бременост и со дете до 3 години;

- б. самохран родител, односно посвоител на дете до 7 годишна возраст;

- в. родител на хендикепирано дете;

- г. инвалид на трудот и работник со професионални заболувања/е;

- д. претставник на Синдикатот;

- ѓ. работник кој е до 5 години пред одење на пензија.

Член 63

Кога за определен број вработени престанала потребата за работа, а на работното место работат двајца или повеќе вработени, за вишок се утврдуваат оние кои исполнуваат еден од условите за одење во пензија.

Член 64

За изготвување на бодовни листи со

Нени 62

Несе sipas kriterëve të theksuar më lartë të punësuarit kanë numër të njëjtë të pikëve të përgjithshme, përparësi për ta ruajtur vendin e punës kanë:

- nëse më shumë të punësuar janë caktuar në detyrat e punës për të cilat në pajtim me sistematizimin e vendeve të punës janë paraparë dy shkallë të përgatitjes profesionale, përparësi për ta ruajtur vendin e punës kanë ata të punësuar të cilët kanë përgatitje të shkallës më të lartë profesionale;

- nëse ka numër më të madh të të punësuarve në detyra të njëjta të punës të cilët kanë shkallë të njëjtë të përgatitjes profesionale, përparësi për ta ruajtur vendin e punës kanë ata të punësuar të cilët kanë përvojë më të gjatë të punës në detyrat e njëjta të punës tek punëdhënësi;

- nëse ka numër më të madh të të punësuarve në detyra të njëjta të punës të cilët kanë shkallë të njëjtë të përgatitjes profesionale dhe përvojë të njëjtë të punës, përparësi për ta ruajtur vendin e punës kanë ata të punësuar të cilët, sipas vlerësimit të udhëheqësit të drejtpërdrejtë kanë rezultate më të mira në kryerjen e detyrave të punës;

- nëse ka numër më të madh të të punësuarve në detyra të njëjta të punës, me shkallë të njëjtë të përgatitjes profesionale, me përvojë të njëjtë dhe rezultate të njëjta në kryerjen e detyrave të punës, përparësi për ta ruajtur vendin e punës kanë:

- a.e punësuar gjatë kohës së shtatzënisë dhe me fëmijë deri 3 vjeçar;

- b. prindi vetëushqyes, gjegjësisht adoptues i fëmijës deri në moshën 7 vjeçare;

- c.prindi i fëmijës me handikap;

- ç. invalidi i punës dhe punëtori me sëmundje profesionale;

- d. përfaqësues i sindikatës;

- e.punëtori i cili është 5 vite para shkuarjes në pension.

Нени 63

Kur për numër të caktuar të të punësuarve ka pushuar nevoja për punë, ndërsa në vendin e punës punojnë dy ose më tepër të punësuar, për tepriçë caktohen ata të cilët e përmbushin njërën nga kushtet për shkuarje në pension.

Нени 64

Për përgatitjen e listave të pikëve me

примена на критериумите, работодавачот со решение формира комисија.

Комисијата е составена од претседател, два члена и нивни заменици од кои еден е член кој го предлага Синдикатот.

Изготвената бодовна листа се доставува до градоначалникот на општината и јавно се објавува на огласна табла кај работодавачот.

На основа на бодовната листа градоначалникот на општината донесува одлука за откажување на договорот за вработување поради деловни причини.

Доколку вработениот не е задоволен од резултатите и бодувањето на бодовната листа има право да поднесе приговор пред надлежната комисија во рок од 8 дена.

Комисијата е должна да се произнесе во рок од 3 дена.

Против одлуката за откажување на договорот за вработување вработениот има право на приговор во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката.

Вработениот кој не е задоволен со конечната одлука или ако не се донесе одлука во рок од 8 дена има право да поведе постапка за заштита на своите права во рок од 15 дена пред надлежен суд.

XIV. Мирно решавање на работните спорови

Член 65

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и вработениот може да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со Законот за работните односи и Законот за мирно решавање на работните спорови, и согласно овој колективен договор.

Индивидуален работен спор претставува спор во врска со остварувањето на правата на вработените утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување во однос на откажувањето на работниот однос и не исплата на плата.

Индивидуалниот работен спор може да се реши со арбитража согласно Законот за мирно решавање на работните спорови.

Колективен работен спор е спор во врска со склучување, измена, дополнување или примена на овој или друг колективен договор,

збатилин е критереve, punëdhënësi formon komision me aktvendim.

Komisioni është i përbërë nga kryetari, dy anëtarë dhe zëvendës të tyre nga të cilët njëri është anëtar të cilin e propozon sindikata.

Lista e përgatitur e pikëve i dorëzohet kryetarit të komunës dhe shpallet publikisht në tabelën për shpallje tek punëdhënësi.

Në bazë të listës së pikëve kryetari i komunës sjell vendim për prishje të kontratës për punësim për shkaqe afariste.

Nëse i punësuar është i pakënaqur nga rezultati i vlerësimit në listën e pikëve, ka të drejtë të parashtrijë kundërshtim në komisionin kompetent në afat brenda 8 ditëve.

Komisioni është i obliguar të përgjigjet në afat brenda 3 ditëve.

Kundër vendimit për prishje të kontratës për punësim, i punësuar ka të drejtë për kundërshtim në afat brenda 8 ditëve nga dita e pranimit të vendimit.

I punësuar i cili është i pakënaqur me vendimin përfundimtar ose nëse nuk silltet vendim në afat brenda 8 ditëve, ka të drejtë të ngre procedurë për mbrojtjen e të drejtave të tij në afat brenda 15 ditëve në gjykatën kompetente.

XIV. Zgjidhja e kontesteve të punës në mënyrë paqësore

Neni 65

Në rast të kontestit individuale ose kolektiv të punës, punëdhënësi dhe i punësuar mund të merren vesh që zgjidhjen e kontestit t'ia besojnë organit të posaçëm të paraparë me Ligjin për marrëdhënie pune dhe me Ligjin për zgjidhjen e kontesteve të punës në mënyrë paqësore, dhe në pajtim me këtë Kontratë kolektive.

Kontest individual i punës paraqet kontest në lidhje me realizimin e të drejtave të të punësuarve të parapara me ligj, kontratë kolektive dhe kontratë për punësim, lidhur me anulimin e marrëdhënies së punës dhe mospagesë të rrogës.

Kontesti individual i punës mund të zgjidhet me arbitrazh, në pajtim me Ligjin për zgjidhje të kontesteve të punës në mënyrë paqësore.

Kontesti kolektiv i punës është kontest në lidhje me lidhjen, ndryshimin, plotësimin ose zbatimin e kësaj ose kontratës tjetër kolektiv,

остварување на правото на синдикално организирање и правото на штрајк.

Условите, начинот и постапката за мирно решавање на работните спорови се спроведуваат според ЗРО, Законот за мирно решавање на работните спорови, освен ако договорните страни не утврделе поинакви услови и начин на решавање согласно овој колективен договор.

Во рамките на колективните преговори, измените и дополнувањата на колективниот договор, страните може да побараат вклучување на помирувач кој ќе ја олесни постапката за склучување на колективен договор од листата на помирувачи при МТСП и доколку нема колективен работен спор.

XV. Изменување, дополнување, толкување и следење на примената на колективниот договор

Член 66

Страните на овој колективен договор и лицата на кои се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.

Заради повреда на обврските од овој колективен договор, оштетената страна или лице на кои тој се применува може да бара надомест за претрпена штета.

Секоја страна потписник на овој Колективен договор може да предложи измена и дополнување на овој колективен договор.

Предлогот за измена и дополнување се доставува во писмена форма до другиот учесник кој е должен да се изјасни во рок од 15 дена.

Во случај ако другата страна не го прифати, или не се изјасни во дадениот рок од став 3 на овој член, страната предлагач може да започне постапка за усогласување.

Член 67

Постапката за усогласување започнува со поднесување на писмено барање на еден од учесниците на колективниот договор и треба да заврши во рок од 30 дена од поднесување на барањето.

Во рок од 10 дена од поднесувањето на барањето за усогласување се формира комисија за усогласување.

Секој од учесниците именува по еден

realizimin e të drejtës për organizim sindikal dhe të drejtës për grevë.

Kushtet, mënyra dhe procedura për zgjidhje të kontesteve të punës në mënyrë paqësore zbatohen sipas LMP, Ligjit për zgjidhje të kontestit të punës në mënyrë paqësore, përveç nëse palët kontraktuese nuk kanë përcaktuar kushte të ndryshme dhe mënyrë për zgjidhje në pajtim me këtë Kontratë kolektive.

Në kuadër të bisedimeve kolektive, ndryshimet dhe plotësimet e kontratës kolektive, palët mund të kërkojnë përfshirje të arbitrit i cili do ta lehtësojë procedurën për lidhje të Kontratës kolektive nga lista e arbitrave nga MPPS edhe nëse nuk ka kontest kolektiv të punës.

XV. Ndryshimi, plotësimi, interpretimi dhe ndjekja e zbatimit të Kontratës kolektive

Neni 66

Palët e kësaj kontrate kolektive dhe personat ndaj të cilëve zbatohet, janë të obliguar t'i zbatojnë dispozitat e saj.

Në rast të shkeljes së obligimeve nga kjo Kontratë kolektive, pala ose personi i dëmtuar ndaj të cilit zbatohet mund të kërkojë kompensim për dëmin e shkaktuar.

Secila palë nënshkruese e kësaj Kontrate kolektive mund të propozojë ndryshime dhe plotësimet të kësaj Kontrate kolektive.

Propozimi për ndryshime dhe plotësimet dorëzohet në formë të shkruar te pjesëmarrësi tjetër i cili është i obliguar të deklarohet në afat brenda 15 ditëve.

Nëse pala tjetër nuk e pranon, ose nuk deklarohet në afatin nga paragrafi 3 i këtij neni, pala propozuese mund të fillojë procedurë për harmonizim.

Neni 67

Procedura për harmonizimin fillon me parashtrimin e kërkesës me shkrim të njërit nga pjesëmarrësit e Kontratës kolektive dhe duhet të përfundoj në afat brenda 30 ditëve nga parashtrimi i kërkesës.

Në afat brenda 10 ditëve pas parashtrimit të kërkesës për harmonizim formohet komision për harmonizim.

Secili pjesëmarrës emëron nga një anëtar në komision.

член во комисијата.

Членовите на комисијата договорно избираат трет член на комисијата како претседател кој може да биде и независен помирувач од листата на помирувачи при МТП.

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

Со усогласените ставови учесниците задолжително пристапуваат кон изменување и дополнување на колективниот договор.

Член 68

За следење на примената и за давање толкување на одредбите на овој колективен договор учесниците формираат комисија за следење и толкување.

Секој од учесниците на овој Колективен договор именува по два члена во комисијата, во рок од 15 дена од склучувањето на овој колективен договор.

Член 69

Овој Колективен договор може да се откаже три месеци пред истекот на неговата важност.

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

Отказот од став еден на овој член се доставува до другата страна на договорот.

Другата страна, на предлогот за откажување на колективниот договор, е должна да одговори и да ја започне постапката за преговори, најдоцна во рок од 15 дена, од денот на приемот на поднесениот отказ.

XVI. Преодни и завршни одредби

Член 70

Овој Колективен договор се склучува на определено време за период од 2 години со можност за продолжување со писмена спогодба на страните на договорот.

Овој Колективен договор може да продолжи да важи ако страните во договорот, најдоцна 30 дена пред истекот на важењето склучат писмена Спогодба со која ќе го продолжат важењето на овој колективен договор.

Анëтарët e komisionit me marrëveshje zgjedhin anëtar të tretë të komisionit si kryetar, i cili mund të jetë edhe arbitër i pavarur nga lista e arbitrave nga MPPS.

Çdo harmonizim që do ta arrijnë pjesëmarrësit domosdo duhet të jetë në formë të shkruar.

Me qëndrimet e harmonizuara pjesëmarrësit detyrimisht fillojnë me ndryshimin dhe plotësimin e Kontratës kolektive.

Neni 68

Për ndjekje të zbatimit dhe për interpretimin e dispozitave të kësaj Kontrate kolektive pjesëmarrësit formojnë komision për ndjekje dhe interpretim.

Sicili pjesëmarrës i kësaj Kontrate kolektive emëron nga dy anëtarë të komisionit, në afat brenda 15 ditëve nga lidhja e kësaj Kontrate kolektive.

Neni 69

Kjo Kontratë kolektive mund të anulohet tre muaj para skadimit të vlefshmërisë së saj.

Anulimi i kësaj Kontrate kolektive bëhet në formë të shkruar me dorëheqje nga Kontrata kolektive, gjatë së cilës arsyetohen shkaqet për anulimin.

Largimi nga paragrafi një i këtij neni dorëzohet tek pala tjetër kontraktuese.

Pala tjetër, në propozim për anulim të Kontratës kolektive, është e obliguar të përgjigjet dhe ta nis procedurën për bisedime, më së voni në afat brenda 15 ditëve, nga dita e pranimit të dorëheqjes së parashtruar.

XVI. Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare

Neni 70

Kjo Kontratë kolektive lidhet me kohë të caktuar prej 2 vitesh, me mundësi për vazhdim, me marrëveshje me shkrim të palëve kontraktuese.

Kjo Kontratë kolektive mund të vazhdojë të vlejë nëse palët kontraktuese, më së voni 30 ditë para skadimit të vlefshmërisë lidhin marrëveshje me shkrim, e cila do ta vazhdojë vlefshmërinë e kësaj Kontrate kolektive.

Nëse nuk vjen deri te vazhdimi i kësaj Kontrate kolektive ose te lidhja e kontratës së re

Доколку не дојде до продолжување на овој Колективен договор или склучување на нов по истекот на времето на важење, неговите одредби се применуваат и важат до склучување на нов, или негово продолжување.

Член 71

Овој Колективен договор и сите негови измени и дополнувања, како и откажувања на истиот, јавно се објавуваат на огласна табла на работодавачот и преку електронските гласила на потписниците.

Овој колективен договор стапува во сила со денот на склучувањето, а ќе се применува од денот на неговото објавување.

Објавениот текст на колективниот договор се публикува во соодветен број на примероци кои се доставуваат на вработените.

Работодавачот, односно Синдикатот имаат обврска на секој вработен да му овозможат увид на овој Колективен договор.

Овој Колективен договор се евидентира кај Синдикалната организација при Локална самоуправа Тетово и во Синдикатот на УПОЗ.

pas skadimit të kohës së vlefshme, dispozitat e saj zbatohen dhe vlejné deri në lidhjen e kontratës së re, ose vazhdimi i saj.

Neni 71

Kjo Kontratë kolektive dhe të gjitha ndryshimet e plotësimet, si dhe anulimi i së njëjtës, shpallen publikisht në tabelën e shpalljeve të punëdhënësit dhe nëpërmjet medieve elektronike të nënshkruesve.

Kjo Kontratë kolektive hynë në fuqi në ditën e lidhjes, e do të zbatohet nga dita e shpalljes së saj.

Teksti i shpallur i Kontratës kolektive publikohet në numër adekuat të ekzemplarëve të cilët u dorëzohen të punësuarve.

Punëdhënësi, gjegjësisht Sindikata e kanë për obligim që secilit të punësuar t'i mundësojnë këqyrje në këtë Kontratë kolektive.

Kjo Kontratë kolektive evidentohet tek Organizata sindikale në vetëqeverisjen lokale Tetovë dhe në Sindikatën e AOJSHQ.

Синдикална организација при
Општина Тетово
Претседател
Фестим Зекири

Organizata sindikale në
Komunën e Tetovës
Kryetar
Festim Zeqiri

Синдикат на УПОЗ
Претседател
Трпе Деаноски

Sindikata e AOJSHQ
Kryetar
Trpe Deanoski

Општина Тетово
Градоначалник
Билал Касами

Komuna e Tetovës
Kryetar
Bilall Kasami