

MARRËVESHJE KOLEKTIVE

Në bazë të nenit 203 të Ligjit për marrëdhëniet e punës (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009,50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012,13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014,20/2015, 33/2015, 72/2015 dhe 129/2015, 27/2016, 120/2018 dhe “Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut, nr. 110/2019), dhe në lidhje me nenin 5 të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive për Sektorin Publik të Republikës së Maqedonisë (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 10/2008 dhe 85/2009), Ministria e Mbrojtjes dhe sindikata e mbrojtjes lidhën

MARRËVESHJE KOLEKTIVE E MINISTRISË TË MBROJTJES

A) DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1

Kjo marrëveshje kolektive rregullon, gjegjësisht rregullon të drejtat dhe obligimet e punësimit të të punësuarve në Ministrinë e Mbrojtjes (në tekstin e mëtejme: Ministria) dhe në Armatën e Republikës së Maqedonisë së Veriut (në tekstin e mëtejme: Armata), nga njëra palë dhe Ministria si punëdhënësi nga ana tjetër, si dhe kushtet dhe mënyra e ushtrimit të të drejtave dhe detyrimeve nga marrëdhëniet e punës ose në lidhje me marrëdhëniet e punës.

Neni 2

Punëdhënësi në kuptim të kësaj marrëveshjeje kolektive është Ministria, e përfaqësuar nga Ministri i Mbrojtjes (në tekstin e mëtejme: Ministri).

Neni 3

Punonjës në kuptimin e kësaj kontrate kolektive është personi i cili krijon marrëdhënie pune me kohë të pacaktuar ose të caktuar, me orarë të plotë, me orarë të pjesshëm dhe me orarë të shkurtër në Ministri dhe në Armatë.

Neni 4

Sindikatë, në kuptimin e kësaj marrëveshjeje kolektive, është Sindikata e Pavarur e Mbrojtjes (në tekstin e mëtejme: Sindikata), e përfaqësuar nga Presidenti dhe përfaqësuesit e saj të autorizuar.

Neni 5

Kjo marrëveshje kolektive mund të parashikojë disa të drejta që janë më të favorshme për punëtorët sesa të drejtat e përcaktuara me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Ligjin për Shërbimin në Armatë, Ligjin për nëpunësin Administrativ, Ligjin për Mbrojtjen dhe Ligjin për Akademinë Ushtarake. (në tekstin e mëtejme: ligjet përkatëse), me kusht që kjo të mos jetë në kundërshtim me ligjin.

Neni 6

Për çështjet që nuk rregullohen me këtë kontratë kolektive zbatohen ligjet përkatëse.

B) DISPOZITA TË VEÇANTA

I. KRIJIMI I MARËDHËNIES SË PUNËS

I.1. KUSHTET, MËNYRA DHE PROCEDURA PËR KRIJIMIN E MARËDHËNIES SË PUNËS

Neni 7

Për nevojën e punësimit të punëtorëve të rinj vendos ministri në pajtim me Rregulloren për organizimin dhe punën e Ministrisë, Rregulloren për sistemimin e vendeve të punës në Ministri dhe Aktin për formacionin e Armatës.

Neni 8

Kushtet, mënyra dhe procedura për themelimin e punësimit në Ministri, mënyra dhe procedura e përzgjedhjes së personave që krijojnë marrëdhënie pune, lidhja e kontratës së punës, të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga punësimi i të punësuarve në Ministri, përmbajtja e kontratës së punës dhe çështjet e tjera që lidhen me marrëdhëniet e punës ose marrëdhëniet e punës, përshkruhen dhe zbatohen përkatësisht në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore dhe aktet e tjera.

Neni 9

Pas përfundimit të procedurës së përzgjedhjes, Ministri lidh marrëveshjen e punës (në tekstin e mëtejme: Marrëveshja), me personin e përzgjedhur.

Marrëveshja nga paragrafi 1 i këtij neni lidhet me shkrim.

Me nënshkrimin e Marrëveshjes nga paragrafi 1 i këtij neni, vendoset marrëdhënia e punës ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit.

Neni 10

Si arsye të justifikuara për mungesën e punëmarrësit në vendin e punës në ditën e përcaktuar në kontratë, përkatësisht datën e nënshkrimit të kontratës, konsiderohen:

- sëmundja e punonjësit;
- vdekja e një anëtari të ngushtë të familjes;
- fatkeqësi natyrore (zjarri, përmytja, tërmeti etj.) dhe
- raste të tjera të natyrës objektive të përcaktuara në Marrëveshje.

Për arsyet nga paragrafi 1 i këtij neni, punëmarrësi është i detyruar ta njoftojë me shkrim punëdhënësin, në afat prej dy ditësh pune para ditës së përcaktuar në kontratë kur është dashur të paraqitet në punë.

PRAKTIKANTËT

Neni 11

Ministria mund të lidhë kontratë pune me personin që punësohet për herë të parë në shërbimin civil, përkatësisht punonjësin administrativ i cili është i punësuar në një vend pune më të lartë se ai i fituar më parë, si praktikant për një punë të caktuar, d.m.th. person në provë.

I.2. SHPËRNDARJA E PUNËTORËVE

Neni 12

Punonjësi i cili ka krijuar marrëdhënie pune në Ministri për kohë të pacaktuar ose të caktuar, punon në vendin e punës për të cilin ka krijuar marrëdhënie pune.

Gjatë kohëzgjatjes së punës, punëmarrësi mund të caktohet në një punë tjetër të ndryshme nga vendi ku ka punuar më parë me kërkesë të tij ose sipas nevojës nga Ministria, në kushte dhe në mënyrë të përcaktuar me ligj dhe akte nënligjore.

Gjatë vendosjes, duhet pasur kujdes të veçantë me:

- pozita që do të caktohet është paraparë në Rregulloren për organizimin dhe punën e Ministrisë, Rregulloren për sistematizimin e pozitave në Ministri dhe Aktin për formacionin e Armatës;
- puna në të cilën ai/ajo është caktuar të jetë e lirë dhe
- punëmarrësi plotëson kushtet e përcaktuara për punën në të cilën është caktuar.

Neni 13

Punonjësi, gjatë kohëzgjatjes së punësimit, krahas punës dhe detyrave nga puna e tij, me vendim të ministrit ose të personit të autorizuar prej tij, mund të autorizohet për kryerjen e punëve dhe detyrave nga një punë tjetër.

Në rastet nga paragrafi 1 i këtij neni, punëmarrësit i takon shtesë në pagë në masën 10% të pagës së tij bazë.

Neni 14

Si përjashtim nga neni 13 i kësaj marrëveshjeje kolektive, punëmarrësi mund të caktohet në një punë tjetër në rastet kur:

- bëhen ndryshime në strukturën organizative të Ministrisë dhe të Armatës;
- janë bërë ndryshime në lidhje me numrin e vendeve të punës në Rregulloren për organizimin dhe punën e Ministrisë, Rregulloren për sistemin e vendeve të lira të punës në Ministri dhe Aktin për formacionin e Armatës dhe
- punë e njëjtë ose e ngjashme kryhet në pozicionin e punës në të cilin është caktuar në vendin e punës që ka bërë punëmarrësi para caktimit, në përputhje me përgatitjen e tij profesionale.

Neni 15

Punëmarrësi gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës është i detyruar të kryejë edhe punë dhe detyra të tjera të ndryshme nga punët dhe detyrat që kryen në vendin ku është caktuar, të cilat janë në kuadër të nivelit të arsimimit të tij, përkatësisht aftësimit profesional veçanërisht në rastet:

- kur duhet të zëvendësohet një punonjës që mungon përkohësisht;
- kur rritet ngarkesa e punës;
- nëse ngarkesa në vendin e punës ku ai punon reduktohet;

- dhënien e ndihmës profesionale në kryerjen e punëve dhe detyrave një punonjësi tjetër dhe
- në rast të një fatkeqësie natyrore që ka ndodhur ose është drejtpërdrejt kërcënuese.

Në rastet nga paragrafi 1, rreshtat 2, 3, 4 dhe 5 të këtij neni, punëmarrësi është i detyruar t'i kryejë punët dhe detyrat për aq kohë sa zgjasin arsyet, por jo më shumë se tre muaj.

Në rastet nga paragrafi 1 i këtij neni, punëmarrësit i takon paga që ka marrë në vendin e punës, përkatësisht paga që është më e favorshme për të.

Neni 16

Punëmarrësi mund të caktohet në një punë tjetër nëse plotësohen kushtet nga neni 13 i kësaj marrëveshjeje kolektive dhe në rast se me akt të komisionit kompetent shëndetësor konstatohet se është i paaftë për të kryer punën dhe detyrat nga puna në të cilën caktohet, për shkak të dëmtimit të aftësisë psiko-fizike ose të përgjithshme shëndetësore, që ka ardhur si pasojë e një dëmtimi në punë ose e një sëmundjeje profesionale.

Në rastet nga paragrafi 1 i këtij neni, punëmarrësi ruan të gjitha të drejtat e punës nga puna ku ka punuar para caktimit.

Neni 17

Punonjësi nuk mund të ricaktohet në një punë tjetër gjatë mungesës nga puna për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënisë, lindjes dhe e të bërit prind, si dhe në rastet kur ai/ajo përdor pushimin me pagesë dhe pa pagesë në përputhje me ligjin.

Neni 18

Në pajtim me ligjin, vendimin për caktimin e punonjësit në Ministri e merr ministri ose personi i autorizuar prej tij.

Në vendimin nga paragrafi 1 i këtij neni, në pajtim me ligjin, punëmarrësi ka të drejtë të kundërshtojë organin kompetent të shkallës së dytë të përcaktuar me ligj, në afat prej tetë ditësh nga dita e marrjes së tij.

Neni 19

Punonjësit të cilit për shkaqe të pajustificuara në afat prej tri ditësh nga dita e dorëzimit të vendimit për detyrë, nuk paraqitet në punë në vendin ku është caktuar, i ndërpritet marrëdhënia e punës në Ministri.

II. TË DREJTAT E PUNËTORËVE DHE POZICIONI I TYRE

II.1. ORARI I PUNËS

Neni 20

Orari i punës së punonjësve në Ministri është 40 orë në javë pune (me kohë të plotë).

Një javë pune, si rregull, zgjat pesë ditë pune.

Orari i punës mund të zgjasë më shumë se 40 orë në javën e punës, në rastet dhe kushtet e përcaktuara në aktet ligjore dhe nënligjore përkatëse.

Për punë më të gjatë se 40 orë në javën e punës, në përputhje me ligjin, vendos ministri ose personi i autorizuar prej tij.

Neni 21

Ministria mund të vendosë orar pune më të shkurtër se 40 orë në javën e punës, por jo më pak se 36 orë në javë në kushte dhe në mënyrë të përcaktuar me aktet ligjore dhe nënligjore përkatëse.

Të drejtat e punëtorëve nga ky paragrafi 1 i këtij neni janë të barabarta me të drejtat e punëtorëve të cilët punojnë 40 orë në javën e punës.

Neni 22

Në varësi të natyrës dhe karakterit të punës dhe nevojave të Ministrisë, në njësi të caktuara organizative në Ministri, të cilat i cakton ministri ose personi i autorizuar prej tij, puna mund të kryhet me ndërrime dhe zgjat pandërprerë.

Në rastet kur puna kryhet me turne, gjatë natës, punëmarrësi mund të punojë me turne të natës, maksimumi një javë gjatë katër javëve.

Koha e natës në kuptim të paragrafit 2 të këtij neni, është periudha ndërmjet orës 22:00 dhe 06:00 të ditës së nesërme.

Punonjësi që punon natën të paktën një të tretën e kohës së plotë të detyrimit vjetor të punës ka të drejtë për mbrojtje të veçantë në përputhje me ligjin.

Orari i punës të dielën konsiderohet orari i punës që ka kaluar nga ora 00:00 deri në orën 24:00, të dielën.

Neni 23

Puna më e gjatë se 40 orë në javën e punës dhe puna e kryer gjatë natës nuk përcaktohet për:

- punëtore gjatë shtatzënisë;
- punëtore që ka një fëmijë deri në tre vjeç;
- punëtor-prind i një fëmije me nevoja të veçanta;
- punëtor-prind i vetëm i një fëmije deri në gjashtë vjeç;
- punëtor mbi 52 vjeç;
- punonjësi i cili sipas konstatimit të komisionit kompetent mjekësor është konstatuar se puna gjatë natës mund të ndikojë negativisht në aftësinë e tij të mbetur të punës dhe
- punëtor i cili punon me kohë të pjesshme në përputhje me rregulloret e sigurimit pensional dhe invalidor (invaliditeti), rregulloret për sigurimin shëndetësor (rehabilitimi mjekësor) ose rregullore të tjera (detyrimet prindërore).

Neni 24

Puna më e gjatë se puna me orar të plotë dhe natën, me pëlqimin paraprak me shkrim mund të kryejë:

- punëtore për një fëmijë deri në tre vjeç;
- punëtor-prind i një fëmije me nevoja të veçanta;
- punëtor-prind i vetëm i një fëmije deri në gjashtë vjeç;
- punëtor mbi 52 vjeç;
- punëtor me aftësi të kufizuara për punë.

II.2. PUSHIMET DHE MUNGESAT

Neni 25

Një punonjës me kohë të plotë, për gjatë orarit të punës ditore ka të drejtë të pushojë (pauzë) për një periudhë prej 30 minutash.

Punonjësi i Ministrisë që punon më pak se me orar të plotë, por të paktën katër orë në ditë, ka të drejtë të pushojë (pauzë) për 15 minuta.

Pushimi mund të përdoret pas të paktën një ore pune dhe jo më vonë se tre orë para përfundimit të orarit të punës.

Koha e kaluar në pushim gjatë ditës së punës llogaritet gjatë orarit të punës dhe për të paguhet paga.

Neni 26

Punonjësi ka të drejtë të pushojë ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme pune, që zgjasin të paktën 12 orë.

Punonjësi ka të drejtën e pushimit javor për të paktën 24 orë në vazhdimësi, dhe nëse për arsye objektive, teknike, organizative dhe të tjera është e nevojshme të punojë në ditën e pushimit të tij javor, atij i sigurohet një pushim i tillë gjatë javës së radhës së punës.

Si rregull, dita e shtatë, e diela, konsiderohet një ditë pushimi javor.

Neni 27

Punëmarrësi ka të drejtë në pushim vjetor të paguar gjatë një viti kalendarik që zgjat së paku 20 dhe maksimumi 33 ditë pune, në kushte dhe në mënyrë të përcaktuar me dispozitat e akteve ligjore dhe nënligjore përkatëse.

Neni 28

Nëse në vitin kalendarik në të cilin ka qenë i punësuar nuk ka gjashtë muaj punë, punëmarrësi ka të drejtë në pushim vjetor prej dy ditë pune për çdo muaj të kaluar në punë, por jo më shumë se 20 ditë pune.

Nëse punëmarrësi i jep fund punësimit, dhe nuk ka gjashtë muaj punë në Ministri dhe në momentin e përfundimit të marrëdhënies së punës nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor, ka të drejtë për pushim vjetor prej dy ditë pune për çdo muaj të shpenzuar në punë, por jo më shumë se 20 ditë pune.

Punëtori i moshuar, personi me aftësi të kufizuara me lëndim trupor së paku 60% dhe punëtori që kujdeset për një fëmijë me nevoja të veçanta, i takojnë edhe tre ditë pune pushim vjetor.

Neni 29

Punonjësi i cili për herë të parë krijon marrëdhënie pune për një periudhë të pacaktuar ose të caktuar, fiton të drejtën e pushimit të plotë vjetor pasi të ketë kryer punën e pandërprerë për të paktën gjashtë muaj.

Neni 30

Ditët e pushimit vjetor të paguar nuk përfshijnë:

- ditë jo pune - të shtunën dhe të dielën;
- festat dhe ditët jopune të përcaktuara me ligj;
- ditë pushimi;
- mungesa nga puna për shkak të sëmundjes dhe
- raste të tjera të mungesës së arsyeshme nga puna në përputhje me ligjin.

Neni 31

Pushimi vjetor, si rregull, përdoret gjatë vitit kalendarik.

Pushimi vjetor mund të përdoret në disa pjesë në marrëveshje me punëdhënësin, ku një pjesë e pushimit vjetor duhet të zgjasë të paktën dy javë pune pa ndërprerje.

Punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë punëmarrësit shfrytëzimin e 12 ditëve të punës të pushimit vjetor deri në fund të vitit kalendarik aktual, ndërsa pjesën tjetër deri më 30 qershor të vitit pasardhës.

Pushimi vjetor i cili nuk është shfrytëzuar në vitin aktual kalendarik për shkak të mungesës nga puna për shkak të sëmundjes, lëndimit, pushimit të lehonisë, mungesës për kujdesin dhe mirëmbajtjen e fëmijës, referimin për aftësim dhe zhvillim profesional për nevojat e Ministrisë punëtori ka të drejtën për ta përdorur atë jo më vonë se data 30 qershor e vitit kalendarik pasardhës.

Neni 32

Punonjësi i cili, sipas kërkesës së shërbimit, referohet për të marrë pjesë në stërvitje, trajnime, operacione humanitare dhe ndërkombëtare, misione dhe operacione të NATO-s dhe ushtrimin e të drejtës për vetëmbrojtje individuale ose kolektive, operacionet e menaxhimit të krizave dhe bashkëpunimin - sigurinë, si dhe për kryerjen e detyrave në strukturat komanduese të NATO-s, misionet diplomatike të Republikës, komandat, selitë dhe njësitë ushtarake të organizatave ndërkombëtare jashtë dhe në territorin e Republikës, e cila për arsye objektive pa fajin e tij ka përdorur pushimin vjetor, ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin vjetor deri në fund të vitit të ardhshëm kalendarik.

Neni 33

Punëmarrësi të cilit i ndërpritet marrëdhënia e punës për shkak të daljes në pension, me kërkesën e tij me shkrim, ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin vjetor para përfundimit të marrëdhënies së punës mbi këtë bazë.

Neni 34

Kohëzgjatja e pushimit vjetor të punonjësit përcaktohet në bazë të kriterëve të mëposhtme:

a) kohëzgjatja e shërbimit të pensionit;

b) kompleksiteti i punës në vendin e punës;

c) kushtet e punës dhe

d) gjendja shëndetësore e punonjësit.

a) Në bazë të kohëzgjatjes së shërbimit pensional, punonjësi ka të drejtë për pushim vjetor, si më poshtë:

-nga 1-10 vite përvojë pune

një ditë pune;

- Nga 10-20 vjet përvojë pune

dy ditë pune;

- Nga 20-25 vjet përvojë pune

tre ditë pune dhe

- mbi 25 vjet përvojë pune

pesë ditë pune.

b) Bazuar në kompleksitetin e punës së punonjësit, vendi me:

- Arsimi i mesëm për dy ditë pune;

- Akademia ushtarake dhe arsimi tjetër i lartë

tre ditë pune dhe

- punime nga shkalla e kompleksitetit VII/1 dhe VIII

katër ditë pune.

c) Në bazë të kushteve të punës:

- për punë në një trupë

dy ditë pune;

- për punë të dëmshme për jetën dhe shëndetin

katër ditë pune dhe

- për punë që kanë një shtesë page për një shërbim të caktuar ushtarak

katër ditë pune.

d) Në bazë të gjendjes shëndetësore:

- për një punëtor me aftësi të kufizuar pune

një ditë pune.

Neni 35

Nëse gjatë llogaritjes së ditëve të punës për shfrytëzimin e pushimit vjetor, shuma totale në të gjitha bazat tejkalon maksimumin e përcaktuar në nenin 28 të kësaj marrëveshjeje kolektive, punëmarrësi ka të drejtë në pushim vjetor për një periudhë prej 33 ditësh pune.

Neni 36

Punonjësi nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor dhe as t'i mohohet kjo e drejtë.

Punonjësi ka të drejtë të përdorë një ditë të pushimit vjetor me kërkesën e tij, në një ditë që do ta përcaktojë, për të cilën është i detyruar të njoftojë me shkrim eprorin e drejtpërdrejtë, jo më vonë se dy ditë para përdorimit të ditës së pushimit vjetor.

Punëdhënësi është i detyruar të pranojë kërkesën e punëmarrësit, me përjashtim të rasteve kur vlerëson se mungesa e punëmarrësit do të rrezikojë seriozisht procesin e punës.

Neni 37

Kur nevoja për shërbimin, gjegjësisht puna nuk lejon shfrytëzimin e pushimit vjetor në kohën kur punëmarrësit i është dhënë shfrytëzimi, punëmarrësit mund t'i ndërpritet, pra shfrytëzimi i pushimit vjetor, në kushte dhe në mënyrë të përcaktuar në ligjet përkatëse.

Në rastet nga paragrafi 1 i këtij neni, me kërkesën e tij me shkrim, punëmarrësi ka të drejtë ta shfrytëzojë pushimin vjetor menjëherë pas përfundimit të shkaqeve për këtë ose ta shfrytëzojë atë jo më vonë se data 30 qershori në vijimin e vitit kalendarik.

Me përjashtim nga paragrafi 2 i këtij neni, përkatësisht në rast se punëmarrësi nuk ka mundësi të shfrytëzojë pushimin vjetor, punëmarrësi ka të drejtë në kompensim në raport me ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor, por jo më shumë se shuma e tij/saj nga paga mesatare e paguar.

Neni 38

Kur punonjësit për shkak të nevojës për shërbimin, gjegjësisht punën, i ndërpritet pushimi vjetor dhe ka filluar ta përdorë atë, me kërkesën e tij me shkrim, i rimbursohen shpenzimet e udhëtimit dhe hoteli (pagesat) për ditët e mbetura të pashfrytëzuara nga pushimi vjetor, për të cilin obligohet të dorëzojë dokumente përkatëse (pasaportë, fatura hoteliere, kontratë me agjenci udhëtimi, kartë transporti dhe dokumente tjera) nga të cilat mund të konstatohet gjendja faktike.

Kur për shkak të nevojës së shërbimit, gjegjësisht të punës, punonjësit i shtyhet pushimi vjetor, Ministria është e detyruar të rimbursojë shpenzimet e bëra, sepse është e detyruar të paraqesë dokumentet përkatëse (rezervimi hoteli, kontrata me agjenci udhëtimi, harta për transportin dhe dokumentet tjera), nga të cilat mund të konstatohet gjendja faktike.

Neni 39

Ndërprerja, pra shtyrja e përdorimit të pushimit vjetor, punonjësi, si rregull, njoftohet me shkrim, jo më vonë se dy ditë para ditës së ndërprerjes, pra shtyrjes së përdorimit të pushimit vjetor.

Në raste urgjente ose në rastet kur për arsye objektive nuk ka mundësi për njoftim me shkrim, punonjësi mund të njoftohet në një mënyrë tjetër (me gojë, me telefon, telegram, e-mail dhe mjete të tjera njoftimi në dispozicion).

Në rastet nga paragrafi 2 i këtij neni, pas krijimit të kushteve, punëmarrësi njoftohet me shkrim për ndërprerjen, përkatësisht shtyrjen e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 40

Pas marrjes së njoftimit me shkrim, përkatësisht me gojë për ndërprerjen, përkatësisht shtyrjen e shfrytëzimit të pushimit vjetor, punëmarrësi është i detyruar të paraqitet në punë në afatin e caktuar, por jo më vonë se 24 orë nga afati i përcaktuar për kthimin në punë.

Neni 41

Për orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor të punëtorëve mund të miratohet plan të cilin e përcakton udhëheqësi i njësisë organizative në Ministri, kurse në Armatë ushtaraku kompetent në pajtim me Ligjin për shërbim në Armatë, e cila duhet të sigurojë kryerjen e vazhdueshme të punës në Ministri dhe në Armatë, me ç'rast duhet të merren parasysh mundësitë për plotësimin e kërkesave të punëtorëve për periudhën e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Punonjësi ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin vjetor edhe në rast se nuk është miratuar plani për shfrytëzimin e pushimit vjetor.

Neni 42

Ministri ose personi i autorizuar prej tij merr vendim për të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor me pagesë.

Vendimi për shfrytëzimin e pushimit vjetor merret jo më vonë se 15 ditë para ditës së shfrytëzimit të pushimit vjetor të punëmarrësit.

Neni 43

Në kushte, në mënyrën dhe procedurën e përcaktuar në Ligjin për shërbimin në Armatë dhe aktet nënligjore, dhe me qëllim të ruajtjes së shëndetit dhe gjendjes fizike, punonjësi ka të drejtë një herë në vit të organizojë rekreacion dhjetëditor në sport dhe qendra rekreacioni ose qendra rehabilitimi nën mbikëqyrjen dhe kontrollin e instruktorëve dhe mjekëve specialistë.

Rekreacioni nga paragrafi 1 i këtij neni kryhet në përputhje me planin dhe programin rekreativ.

Neni 44

Punëtor që merr pjesë në operacionet humanitare dhe ndërkombëtare, në misionet dhe operacionet e NATO-s dhe operacionet në zbatimin e të drejtës për vetëmbrojtje individuale ose kolektive, si dhe në menaxhimin e krizave dhe operacionet bashkëpunuese të sigurisë, që zgjasin gjashtë muaj ose më shumë, pas kthimit ka të drejtë të largohet nga puna me pagë, për një periudhë dhjetë ditë pune pas kthimit. Gjatë kësaj periudhe, Ministria është e obliguar të zbatojë Programin për mbështetje psikologjike për një periudhë prej 3 ditësh. Kjo mënyrë do të rregullohet me rregullore të veçantë të miratuar nga ministri.

Neni 45

Punonjësi që zgjidhet anëtar i ekipit kombëtar sportiv, ka të drejtën e pushimit me pagesë deri në 30 ditë gjatë një viti kalendarik, për përgatitjen dhe pjesëmarrjen në Lojërat Olimpike dhe në kampionatet botërore e europiane.

E drejta nga paragrafi 1 i këtij neni ushtrohet me kërkesë të punëtorit dhe pas dorëzimit paraprak të dokumentacionit përkatës, përkatësisht dëshmisë së anëtarësimit në ekipin kombëtar sportiv të lëshuar nga organi kompetent.

Neni 46

Punonjësi ka të drejtë për pushim të paguar në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore përkatëse.

Neni 47

Mungesa nga puna me pagë gjatë një viti kalendarik i takon punonjësit, veçanërisht në rastet:

- të martohen tre ditë pune;
- për martesën e fëmijëve
dy ditë pune;
- për lindjen/birësimin e një fëmije
dy ditë pune;
- për vdekjen e bashkëshortit ose fëmijës
pesë ditë pune;
- për vdekjen e një prindi, vëllai/motra -
pesë ditë pune;
- për vdekjen e prindit të bashkëshortit
dy ditë pune;
- për vdekjen e gjyshit/gjyshes
një ditë pune;
- për dhënien e një provimi profesional ose tjetër për nevojat e Ministrisë dhe të Armatës
tre ditë pune
- për mbrojtjen e doktoratës, masterit ose dhënien e provimit të jurisprudencës -
pesë ditë pune;
- për marrjen e një provimi individual
një ditë pune;
- për zhvendosjen e familjes në të njëjtin vendbanim
dy ditë pune;
- për zhvendosjen e familjes nga një vend në tjetrin

tre ditë pune;

- për fatkeqësitë natyrore

tre ditë pune;

- dita e parë e shkollës për një nxënës të klasës së parë

një ditë pune;

- për pjesëmarrje në ngjarje sportive, kulturore dhe të tjera ku përfaqëson Ministrinë

tre ditë pune dhe

- për raste të tjera të justifikuara

një ditë pune.

Mungesa në punë nga paragrafi 1 i këtij neni shfrytëzohet gjatë ditëve të bazës dhe nuk mund të refuzohet nga punëdhënësi.

Mungesa nga puna nga paragrafi 1 i këtij neni nuk mund të shfrytëzohet për më shumë se shtatë ditë pune gjatë një viti kalendarik.

Mungesa nga puna nga paragrafi 1 i këtij neni mund të miratohet disa herë, me faktin se koha e kaluar në pushim deri në shtatë ditë pune gjatë një viti kalendarik me kërkesë me shkrim të punëmarrësit, konsiderohet pushim vjetor, përveç nëse pushimi është miratuar për vdekjen e bashkëshortit, fëmijës, prindit, vëllait/motrës.

Neni 48

Për nevoja të nevojshme, me kërkesë të tij me shkrim, punonjësit mund t'i jepet leje pa pagesë deri në 90 ditë gjatë një viti kalendarik, veçanërisht në rastet:

- për nevojat e nenit 47 të kësaj marrëveshjeje kolektive, nëse ka shfrytëzuar të drejtën e largimit me kompensim pagash;

- për kujdesin e një anëtari të sëmurë të familjes;

- për mjekim me shpenzimet e veta brenda ose jashtë vendit;

- për udhëtime jashtë vendit për nevoja urgjente;

- për ndërtimin, zgjerimin ose riparimin dhe renovimin e shtëpisë familjare, gjegjësisht banesës;

- për pjesëmarrje në seminare, kongrese, konferenca dhe ngjarje të tjera shkencore, kulturore dhe sportive;

- për çështje të tjera personale dhe urgjente dhe

- në raste të tjera në përputhje me ligjin.

Kërkesa nga paragrafi 1 i këtij neni dorëzohet së paku 10 ditë para ditës së shfrytëzimit të pushimit pa pagesë, dhe me përjashtim, për shkak të urgjencës apo nevojës për shfrytëzimin e pushimit pa pagesë, kërkesa duhet të dorëzohet së paku 24 ore para ditës së përdorimit të oficeri përgjegjës d.m.th. menaxheri.

Për të drejtën nga paragrafi 1 i këtij neni vendoset me vendim të ministrit ose të personit të autorizuar prej tij, përkatësisht të ushtarakut kompetent në pajtim me ligjin.

Neni 49

Gjatë mungesës pa pagesë nga puna, punonjësit i pezullohen të drejtat dhe detyrimet për marrëdhënie pune.

Neni 50

Punëmarrësi ka të drejta dhe detyrime nga marrëdhënia e punës, në rastet, në kushte dhe në mënyrë të përcaktuar me aktet ligjore dhe nënligjore përkatëse.

Neni 51

Punëtori është i detyruar të kthehet në punë në ditën e përcaktuar në vendimin nga neni 48 paragrafi 3 i kësaj marrëveshjeje kolektive.

II.3. SIGURIA DHE SHËNDETI I PUNËTORËVE NË PUNË

Neni 52

Ministria ka për obligim që të sigurojë sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve në përputhje me ligjin, prandaj në kuadër të kompetencave të saj ndërmer masat e duhura të nevojshme për sigurinë dhe shëndetin e tyre në punë.

Masat e sigurisë dhe shëndetit në punë përfshijnë veçanërisht: mbrojtjen nga rreziqet në punë, sigurimin e informacionit, trajnimin dhe edukimin, sigurimin e mjeteve dhe kushteve të nevojshme për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve dhe masa të tjera që përmirësojnë kushtet e punës dhe mbrojnë shëndetin e punëtorit.

Neni 53

Masat për sigurinë dhe shëndetin në punë, pajisjet dhe veshjet për mbrojtjen e punëtorëve në punë dhe mënyra e përdorimit të tyre rregullohen me akt të brendshëm të miratuar nga Ministri i Mbrojtjes në bashkëpunim me Sindikatën.

Neni 54

Masat e sigurisë dhe shëndetit në punë sigurohen veçanërisht nëpërmjet:

- caktimin e ekspertëve për sigurinë dhe shëndetin në punë;
- trajnimi i punëtorëve për kryerjen e sigurt të punës;
- sigurimin e pajisjeve për mbrojtje personale dhe edukimin për përdorimin e saj;
- monitorimin e rregullt të gjendjes shëndetësore të punëtorëve;
- ekzaminimet e detyrueshme vjetore shëndetësore dhe
- masa të tjera të përcaktuara me ligj.

Neni 55

Punonjësi i referohet një kontrolli të detyrueshëm mjekësor pranë një komisioni kompetent në përputhje me ligjin, për të vlerësuar aftësinë për punë në rast të paaftësisë së përkohshme ose pamundësisë për punë më shumë se tre muaj në vazhdimësi ose gjashtë muaj me ndërprerje.

Në rastin e paragrafit 1 të këtij neni, shpenzimet për ekzaminim mjekësor i bartë Ministria.

Neni 56

Punonjësi është i detyruar të përdorë pajisjet dhe pajisjet mbrojtëse personale për punë, t'u përmbahet masave për mbrojtje në punë, rregullave dhe udhëzimeve të miratuara nga Ministria, për të siguruar jetën dhe shëndetin e tij dhe shëndetin e punëtorëve dhe qytetarëve të tjerë.

Neni 57

Sindikata, përmes përfaqësuesit të saj, fillon procedurë para organeve kompetente në Ministri për sigurimin e kushteve për zbatimin e masave të parapara për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë.

II.4. LLOJET TJERA MBROJTJE SPECIALE

Neni 58

Sindikata përmes përfaqësuesit të saj ka për obligim të iniciojë procedurë dhe të propozojë masa për mbrojtjen e punëtorëve nga diskriminimi, ngacmimi, ngacmimi seksual dhe ngacmimi psikologjik (mobingu) gjatë punës.

Neni 59

Gjatë zhvillimit të procedimit disiplinor ndaj punëmarrësit është e nevojshme që komisioni për zhvillimin e procedimit disiplinor të kërkojë mendimin e përfaqësuesit sindikal të njësisë organizative sindikaliste të cilës i përket punëmarrësi.

Neni 60

Punonjësi ka të drejtë në lloje të tjera të mbrojtjes së posaçme për rastet, në kushtet dhe në mënyrën e përcaktuar në aktet ligjore, nënligjore dhe akte të tjera përkatëse.

Neni 61

Mbrojtja e veçantë ofrohet veçanërisht për shkak të:

- mbrojtja e punëtorese për shkak të shtatzënisë dhe prindërimit;
- mbrojtja e punëtorit që nuk ka mbushur ende 18 vjeç;
- nevoja për prindër të babait ose prindit birësues të një fëmije;
- mbrojtjen e punëtorit me aftësi të kufizuara, përkatësisht të punëtorit të paaftë për të kryer punët dhe detyrat nga puna në të cilën është caktuar dhe
- mbrojtja e punëtorëve mbi 52 vjeç.

Neni 62

Punonjësi ka të drejtë për një lloj tjetër mbrojtjeje të veçantë në përputhje me ligjin dhe aktet nënligjore.

II.5. NDIHMA E PARË

Neni 63

Nëse kundër punonjësit është ngritur ose zhvilluar procedurë penale, kundërvajtëse ose kontestimore për shkak të kryerjes së detyrës si dhe për pjesëmarrje në aksident trafiku me mjet motorik gjatë kryerjes së punës, pas themelimit të bazës ligjore të kërkesës, Ministria është e obliguar t'i ofrojë ndihmë juridike falas në lidhje me zhvillimin e procedurës.

Baza e kërkesës përcaktohet në bazë të urdhrit për kryerjen e detyrës.

Në rastet e pjesëmarrjes në aksident trafiku me mjet motorik gjatë kryerjes së punës, për bazueshmërinë e kërkesës paraqitet mendim me shkrim nga eprori dhe mendim nga njësia organizative.

Kërkesa për ndihmë juridike falas vendoset nga ministri ose personi i autorizuar prej tij, me kërkesë të parashtruar me shkrim nga punëmarrësi.

III. SIGURIMI I PUNËTORËVE

Neni 64

Ministria është e obliguar t'i sigurojë punëtorët në rast të vdekjes, lëndimit, lëndimit trupor dhe humbjes së aftësisë për punë.

Sigurimi kryhet sipas kategorive, sipas llojit të punëve, pra detyrave dhe kushteve në të cilat kryhen dhe zgjat 24 orë.

IV. PAGA, PËRFITIMET E PAGËS DHE SHTESA TË TJERA

Neni 65

Punonjësi ka të drejtën e pagës dhe kompensimit të pagës sipas kushteve dhe kritereve të përcaktuara në ligjet, aktet nënligjore dhe aktet e tjera përkatëse.

Paga dhe shtesat në mëditje sigurohen nga Buxheti i Ministrisë.

Paga paguhet me para të paktën një herë në muaj, jo më vonë se data 15 e muajit pasardhës.

Paga llogaritet bruto dhe paguhet në shumën neto.

Kontributet dhe taksat në pagën e të punësuarit i paguan Ministria me pagesën e pagës në përputhje me ligjin.

Ministria mban evidencë për pagat, shtesat, shtesat e tjera dhe kontributet dhe taksat e paguara dhe për çdo muaj i lëshon punonjësit vërtetim se ato janë paguar.

Shuma individuale e pagës së përcaktuar dhe të paguar të punonjësit, si rregull, nuk ka karakter publik, përveç rasteve të përcaktuara me ligj.

Neni 66

Paga shprehet në pikë dhe llogaritet duke shumëzuar numrin e pikëve me vlerën e pikës.

Vlera e pikës së pagës përcaktohet në përputhje me ligjin. Për punonjësit e Armatës, vlera e pikës përcaktohet me vendim të ministrit, në marrëveshje me sindikatat.

Neni 67

Ministria dhe Armata e përfshijnë aktivisht Sindikatat në procesin e hartimit të ligjeve, akteve nënligjore dhe akteve të tjera që kanë të bëjnë me pagat, shtesat në paga dhe beneficionet tjera.

Neni 68

Paga e punonjësit në Ministri për kohë të plotë dhe performancë normale e përcaktuar në bazë të kompleksitetit të punës, nuk mund të jetë më e ulët se paga e përcaktuar për shkallën më të ulët të kompleksitetit.

Paga e punonjësit me kohë të plotë në Ministri nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale e përcaktuar me ligj.

Ministria është e obliguar që të punësuarit t'ia paguajë pagën nga paragrafi 1 i këtij neni.

Neni 69

Paga më e ulët e punonjësit për shkallën më të ulët të kompleksitetit caktohet nga nënshkruesit e kësaj marrëveshje kolektive, në përputhje me mundësitë financiare, përkatësisht mjetet e parapara në Buxhetin e Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Me rastin e përcaktimit të pagës më të ulët, merren parasysh mundësitë ekonomike, niveli i përgjithshëm i pagave në Republikën e Maqedonisë së Veriut dhe faktorë të tjerë ekonomikë dhe socialë.

Neni 70

Paga e punonjësit përbëhet nga paga bazë dhe shtesa e pagës.

Paga bazë përcaktohet duke marrë parasysh kërkesat e vendit të punës, fushëveprimin e punës, cilësinë dhe suksesin e punëmarrësit në kryerjen e punëve dhe detyrave e të ngjashme.

Punonjësit në Ministri i paguhet shtesë në pagën bazë për kryerjen e shërbimit të caktuar ushtarak, kryerjen e shërbimit me rrezikshmëri të lartë, kryerjen e shërbimit të trupës, shtesë për nivelin e posaçëm arsimor dhe shtesë për përfaqësim, në përputhje me ligjin për shërbimin në Armatë, Ligji për nëpunësit administrativ, aktet nënligjore dhe akte të tjera.

Neni 71

Punonjësit të Ministrisë i paguhet shtesë në pagën bazë për nivelin e posaçëm arsimor - të dhënë provimin e jurisprudencës, në shumën e shtesës së pagës për nivelin e posaçëm arsimor të përcaktuar në Ligjin për shërbimin në Armatë.

Neni 72

Shtesat në pagë përcaktohen edhe për kushte të veçanta pune që rrjedhin nga orari i orarit të punës, si më poshtë:

- punë më shumë se me orar të plotë (punë jashtë orarit);
- punë natën;
- punë me turne, gjegjësisht turn;
- punoni në një ditë pushimi javor;
- puna në ditë festash dhe jo pune të përcaktuara me ligj dhe
- shtesë e përvojës së punës.

Llogaritja dhe pagesa e pagave, shtesave në paga dhe shtesave tjera të punëtorëve në Ministri bëhet sipas shumës, kriterëve dhe në mënyrë të përcaktuar në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Ligjin për Shërbimin në Armatë, Ligjin për nëpunësit administrativë, aktet nënligjore dhe aktet e tjera.

Neni 73

Punonjësit i rritet paga bazë për orë

për:

- punë më shumë se me orar të plotë (punë jashtë orarit) 35%;
- punë natën 35%;
- punë me turne, pra qarkullim 5% dhe
- punoni në një ditë pushimi javor 35%.

Për punën në ditët e festave dhe ditëve jopune të përcaktuara me ligj, punëmarrësit i takon një shtesë në pagë që i takon në ato ditë kur nuk punon dhe paga për orët e punës i rritet 50%.

Shtesat në paga nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni nuk përjashtojnë njëra-tjetrën.

Për punët e kryera nga paragrafi 1 i këtij neni mbahet evidencë. Rritja e pagës mund të zëvendësohet me ditë pushimi.

Neni 74

Paga bazë e punonjësit rritet me 0,5% për çdo vit të kryer shërbimi dhe maksimumi me 20%.

Neni 75

Punëtori me aftësi të kufizuar të punës (invalid), të cilit i është zvogëluar aftësia e punës gjatë punës në Ministri dhe mbi këtë bazë caktohet në një punë tjetër, nuk mund të marrë pagë më të ulët se paga që ka marrë para detyrës.

Neni 76

Punonjësi me aftësi të reduktuar për shkak të pleqërisë dhe rraskapitjes, i cili është pesë vjet para daljes në pension dhe mbi këtë bazë caktohet në një punë më pak të vlerësuar, nuk mund të marrë pagë më të ulët se paga që merrte para ndërrimit të punës.

Neni 77

Punonjësit i paguhet paga për:

- pushime;
- koha e paaftësisë së përkohshme për punë (sëmundje);
- shtatzënia, lindja dhe amësia;
- kujdesi për fëmijët;
- përgjigjen ndaj ftesave në gjykatë dhe organe të tjera;
- ditët e festave dhe ditët jopune të përcaktuara me ligj;
- rikualifikim dhe trajnim plotësues në përputhje me ligjin;
- trajnim dhe zhvillim profesional për nevojat e Ministrisë;
- pjesëmarrja në garat sportive të organizuara nga Sindikata;
- pjesëmarrja në takime, seminare, kongrese, seminare etj., të organizuara nga Sindikata dhe
- në raste të tjera të përcaktuara me ligj.

Neni 78

Kompensimi i pagës gjatë përdorimit të pushimit vjetor paguhet në masën e pagës dhe shtesave të pagës që punonjësi do të merrte në muajin aktual kur do të ishte në punë.

Neni 79

Kompensimi i pagës gjatë paaftësisë së përkohshme për punë (pushim mjekësor) është:

- për pushim mjekësor deri në 7 ditë 70%;
- për pushim mjekësor deri në 15 ditë, duke filluar nga dita e parë e pushimit mjekësor 80% dhe
- për pushim mjekësor deri në 30 ditë, për të gjitha ditët 90% e pagës së punonjësit të paguar në muajin paraardhës.

Për sëmundjet profesionale dhe dëmtimet në punë, kompensimi është 100% e pagës së punonjësit të paguar në muajin paraardhës.

Neni 80

Kompensimi i pagës gjatë mungesës nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe amësisë, përkujdesjes ndaj fëmijës, si dhe ankimit në gjykatë dhe organe të tjera i llogaritet dhe i paguhet punëmarrësit në masën e përcaktuar me ligj.

Neni 81

Për ditët e pjesëmarrjes në mbledhje, gara sportive, seminare, kongrese etj., të organizuara nga Sindikata, punonjësi ka të drejtën e kompensimit të pagës sikur të ishte në punë.

Mungesa në punë nga paragrafi 1 i këtij neni vërtetohet me dokument përkatës (ftesë, vendim etj.) të lëshuar nga Sindikata.

Neni 82

Punonjësi ka të drejtën e kompensimit të kostove të punës të përcaktuara me ligj dhe në veçanti:

- shpenzimet e udhëtimit, ditore dhe të tjera për udhëtime pune brenda dhe jashtë vendit;
- shpenzimet për përdorimin e një automjeti në pronësi personale për qëllime zyrtare;
- shpenzimet për jetën e ndarë nga familja;
- në rast vdekjeje të punonjësit;
- ndihmë financiare në rast vdekjeje të një anëtarit të ngushtë të familjes (prindi, bashkëshorti, fëmijët e lindur në martesë ose jashtë martese, njerkat, fëmijët e birësuar dhe fëmijët e marrë në mbështetje);
- në rast të pasojave të rënda të fatkeqësive natyrore;
- kostot e zhvendosjes për nevoja zyrtare (shpenzimet e zhvendosjes);
- shpenzimet e transportit;
- kryerja e detyrës, shërbimi roje dhe shërbimi i objekteve të posaçme ushtarake;
- për kohën e kaluar në udhëtime në trupë dhe shërbim në kushte të veçanta;
- për pushim mjekësor të vazhdueshëm më shumë se gjashtë muaj;
- pagesa e largimit gjatë daljes në pension;
- çmim jubilar dhe
- tarifa të tjera në përputhje me ligjin.

Neni 83

Gjatë një udhëtimi pune në vend, punonjësit i rimburohen mëditjet dhe shpenzimet e transportit, në përputhje me ligjin.

Tarifa për mëditje për udhëtim pune në Republikë përcaktohet në shumën e përcaktuar me Ligjin për ekzekutimin e buxhetit.

Neni 84

Paga ditore llogaritet nga ora e nisjes së punonjësit në një udhëtim pune, deri në orën e kthimit, me mjete transporti, si më poshtë:

- mëditje e plotë nëse udhëtimi i punës zgjati më shumë se 12 orë dhe
- 50% e shumës së mëditjes për udhëtim pune që ka zgjatur nga 8 deri në 12 orë.

Nëse punonjësi kalon një pjesë të ditës së punës në të njëjtën ditë në punë, dhe një pjesë të kohës së punës është në një udhëtim pune, por më pak se 8 orë, orët e kaluara në një udhëtim pune mbi orarin e plotë konsiderohen si punë jashtë orarit.

Nëse shpenzimet e ushqimit dhe transportit mbulohen në udhëtim pune, punonjësit i paguhet 20% e mëditjes.

Kostoja e akomodimit gjatë udhëtimit të punës njihet e plotë, sipas fondeve të miratuara në urdhrin e udhëtimit dhe sipas llogarisë së bashkangjitur, me përjashtim të hoteleve të kategorisë “de lux”.

Neni 85

Udhëtim pune në Republikë nënkupton udhëtimin në të cilin punëtori me urdhër të ministrit ose të personit të autorizuar prej tij referohet për kryerjen e detyrave të caktuara zyrtare jashtë vendit të kryerjes së punëve dhe detyrave.

Urdhri nga paragrafi 2 i këtij neni përmban të dhëna për punëtorin i cili dërgohet në udhëtim pune, kohëzgjatjen dhe qëllimin e udhëtimit, mjetet e transportit që do të përdoren dhe të dhëna të tjera të nevojshme. Pas përfundimit të udhëtimit zyrtar, punonjësi është i detyruar të paraqesë llogarinë për shpenzimet e udhëtimit dhe shpenzimet e tjera të kryera gjatë shërbimit të udhëtimit zyrtar mbrenda tre ditëve.

Faturës së udhëtimit dhe shpenzimeve ditore i bashkëlidhet një urdhër udhëtimi për transport, mbi bazën e të cilit bëhet pagesa.

Neni 86

Rimbursimi i shpenzimeve për udhëtim pune jashtë vendit përcaktohet në përputhje me rregulloren për shpenzimet e udhëtimit për punë dhe emigracionin jashtë vendit, të cilat u njihen organeve administrative në shpenzime rrjedhëse.

Neni 87

Nëse punonjësi referohet në një udhëtim pune në të cilin për shkak të urgjencës së punës nuk mund të përdoren mjetet në transportin publik ose automjetin zyrtar, punonjësit i kompensohen shpenzimet e përdorimit të automjetit në pronësi personale për nevoja zyrtare, në masën 20% të çmimit për litër karburant të përdorur nga makina për çdo kilometër të përshkuar, me urdhër udhëtimi.

Neni 88

Punonjësit i paguhet kompensim për koston e jetesës veçmas nga familja, në masën dhe në kushtet e përcaktuara me ligj.

Neni 89

Në rast të vdekjes së punëtorit, kompensimi paguhet në përputhje me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Ligjin për Shërbimin në Armatë, Ligjin për nëpunësit Administrativë, Ligjin për Ekzekutimin e Buxhetit, aktet nënligjore dhe aktet tjera.

Neni 90

Punonjësit i paguhet ndihma financiare në rast vdekjeje të një anëtarit të ngushtë të familjes (prindi, bashkëshorti, fëmijët e lindur në martesë ose jashtë martesë, njerkat, fëmijët e birësuar dhe fëmijët e marrë në mbështetje), në masën e përcaktuar me ligj.

Ndihma financiare nga paragrafi 1 i këtij neni realizohet me kërkesë me shkrim të punonjësit.

Neni 91

Në rast të pasojave më të rënda të fatkeqësive natyrore, në përputhje me ligjin që rregullon mbrojtjen dhe shpëtimin, punonjësit i paguhet ndihma financiare në vlerë prej një page mesatare mujore neto të fundit të paguar në Ministri, në përputhje me ligjin.

Neni 92

Punonjësit i rimbursohen shpenzimet e zhvendosjes për nevoja zyrtare (shpenzimet e zhvendosjes), në masën e shpenzimeve faktike për transportin e sendeve shtëpiake në përputhje me ligjin.

Neni 93

Punonjësit i rimbursohen shpenzimet e transportit në përputhje me ligjin, nëse nuk i sigurohet transport i organizuar.

Neni 94

Punonjësit i paguhet tarifa për kryerjen e shërbimit detyrues, shërbimit roje dhe shërbimit të objekteve të posaçme ushtarake dhe për kohën e kaluar në udhëtim dhe shërbim të trupit në kushte të veçanta, në kushte, në mënyrë dhe në procedurë të përcaktuar me Ligjin për shërbimin në Armatë dhe aktet nënligjore.

Neni 95

Në rast të pushimit mjekësor të vazhdueshëm për më shumë se 6 muaj, punonjësit i paguhet një kompensim monetar një herë në shumën e një paga mesatare mujore neto të fundit të paguar në Ministri, në përputhje me ligjin.

Në rast lëndimi dhe dëmtimi të organizmit, punëmarrësit i paguhet një kompensim monetar një herë në shumë prej një deri në dhjetë paga mesatare neto që i jepen Ministrisë, për muajin e fundit para lëndimit dhe dëmtimit të organizmit, në përputhje me me ligj dhe rregullim nënligjor.

Neni 96

Punonjësit i paguhet pagesa e largimit në pension në masën 5 (pesë) paga neto, e llogaritur nga paga mesatare mujore neto e paguar në Republikë në tre muajt e fundit.

Neni 97

Për punë të vazhdueshme për së paku 15 vjet në Ministri dhe në Armatë, punëtorit i ndahet shpërblim jubilar në vlerë prej një paga mesatare neto të paguar në Republikën e Maqedonisë së Veriut në tre muajt e mëparshëm.

Pagesa bëhet në vitin aktual në të cilin ushtrohet e drejta dhe jo më vonë se një vit nga plotësimi i kushtit.

Kompensimi nga paragrafi 1 i këtij neni, punonjësit në Ministri dhe Armatë i paguhet vetëm një herë.

Neni 98

Punonjësit në Ministri dhe Armatë për rezultatet e treguara, iniciativën dhe veçanërisht përkushtimin në kryerjen e detyrave të besuara, punëdhënësi mund t'i ndajë një shpërblim monetar në vlerë deri në dy paga mesatare neto të paguara në Republikë në tre muajt e fundit.

Punonjësit, në përputhje me rezultatet e treguara në kryerjen e detyrave të besuara, dhe me propozimin e paraqitur tek eprori i drejtpërdrejtë, mund t'i jepet një shpërblim monetar në masën deri në dy paga mesatare neto të paguara në Republikë në tre muajt e fundit ose t'i jepet një masë stimuluese, e vendosur nga Ministri i Mbrojtjes ose një person i autorizuar prej tij.

Rezultatet monitorohen në bazë të kriterëve të matshme, si më poshtë:

- Ekspertizë;
- Kohëzgjatja / efikasiteti (kur mbaroi punën);
- Ngarkesa / efektiviteti (sa detyra të përfunduara);
- Pavarësia në operacion;
- Konfidencialiteti;
- Puna ekipore;
- Ndërdisciplinariteti;
- Aftësia për të ndërtuar marrëdhënie ndërpersonale;
- Trajnim personal;
- Puna nën presion dhe
- Detyra të tjera që lidhen me detyrën. Mënyra e monitorimit të rezultateve të arritura,

Parashtrimin e propozimit dhe mënyrën e dhënies së shpërblimit në të holla, llojit tjetër të shpërblimit material ose jomaterial dhe masës stimuluese për punonjësit në Ministri dhe në Armatë e përcakton ministri i Mbrojtjes me rregullore.

Neni 99

Punonjësi në Ministri përfiton shpërblim për risi, racionalizime dhe lloje të tjera të punës me interes për Ministrinë.

V. INFORMIMI I PUNONJËSVE

Neni 100

Ministria u jep punonjësve informacion të paktën një herë në vit ose sipas nevojës për çështje me rëndësi për statusin e tyre ekonomik dhe social.

Informacioni jepet në një mënyrë të përshtatshme për informacionin që do të transmetohet dhe mund të lidhet me të gjithë ose një grup të caktuar punonjësish, me kërkesë të tyre.

Informacioni mund të jetë me shkrim, gojarisht, elektronik, në tabelën e shpalljeve, përmes punonjësit kompetent, përfaqësuesit të autorizuar të Sindikatës ose në një mënyrë tjetër, në varësi të informacionit që transmetohet.

Neni 101

Informimi i punëtorëve bëhet veçanërisht në rastet kur:

- Të bëhen ndryshime strukturore në Ministri dhe në Armatë, të cilat shkaktojnë ndryshime në Rregulloren për organizimin dhe punën e Ministrisë, Rregulloren për sistematizimin e vendeve të punës dhe Aktin për formacionin e Armatës;
- duhet të merren vendime që ndikojnë dukshëm në pozitën ekonomike dhe sociale të punëtorëve;
- punëtorët duhet të informohen për aktivitetet e sindikatave dhe
- në raste të tjera kur do të vlerësohet nevoja për informimin e punëtorëve.

Neni 102

Informimi i punonjësve duhet të jetë në kohë, objektiv dhe i plotë, në mënyrë që informacioni i dhënë të jetë i disponueshëm për çdo punonjës.

VI. PËRGJEGJËSIA MATERIALE QË DO TË THOTË KOMPENSIMI I DËMIT

Neni 103

Punëmarrësi është i detyruar që punët dhe detyrat nga vendi i punës t'i kryejë me kohë dhe cilësi, të respektojë rregullat dhe rregulloret gjatë punës dhe t'u përmbahet atyre, t'i mbajë mjetet e punës dhe t'i trajtojë ato me përgjegjësi dhe të veprojë.

Neni 104

Nëse punëmarrësi në lidhje me kryerjen e punës, përkatësisht në lidhje me punën, me dashje, pakujdesi të skajshme ose pakujdesi të rëndë shkakton dëm në fondet e Ministrisë, ai është i detyruar ta kompensojë atë.

Nëse dëmi është shkaktuar nga disa punëtorë, secili punëtor është përgjegjës për dëmin e shkaktuar. Nëse për secilin punonjës nuk është e mundur të përcaktohet pjesa e dëmit të shkaktuar, konsiderohet se të gjithë punëtorët janë njëloj përgjegjës dhe dëmin e zëvendësojnë në pjesë të barabarta.

Nëse disa punëtorë kanë shkaktuar dëme, ata përgjigjen solidarisht për dëmin.

Neni 105

Çdo punëtor ka të drejtë dhe detyrë të raportojë dëmin e shkaktuar.

Punonjësi ia raporton dëmin udhëheqësit të njësisë organizative të Ministrisë në të cilën punon, ndërsa në Armatë një ushtaraku kompetent në pajtim me Ligjin për shërbimin në Armatë.

Kërkesa për dëmshpërblim përmban:

- emrin personal të punonjësit që ka shkaktuar dëmin;
- të dhënat e dëmtimit dhe
- dëshmi.

Neni 106

Procedura për kompensimin e dëmit inicohet me kërkesë për fillimin e procedurës për kompensimin e dëmit (në tekstin e mëtejshëm: kërkesë për kompensim të dëmit).

Kërkesën nga paragrafi 1 i këtij neni e parashtron udhëheqësi i njësisë organizative të Ministrisë në të cilën punëtori punon apo ka qenë i dislokuar në momentin e shkaktimit të dëmit, kurse në Armatë ushtaraku kompetent sipas Ligjit për shërbim në Armatë. Kërkesa për dëmshpërblim përmban:

- emrin personal të punonjësit që ka shkaktuar dëmin;
- koha, vendi dhe mënyra e kryerjes së dëmit;
- rrethanat në të cilat është shkaktuar dëmi dhe

- të dhëna të tjera lidhur me dëmin e shkaktuar.

Neni 107

Kërkesa për kompensim dorëzohet në njësinë organizative përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore në Ministri.

Udhëheqësi i njësisë organizative përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore në Ministri, kërkesën për kompensim ia paraqet punonjësit ndaj të cilit është iniciuar procedura për kompensim dhe Komisionit për përcaktimin e përgjegjësisë materiale të krijuar nga ministri i mbrojtjes ose personit të autorizuar nga ai.

Neni 108

Përcaktimi i përgjegjësisë materiale të punëtorit për dëmin e shkaktuar bëhet sipas kritereve, sipas kushteve dhe mënyrës së përcaktuar në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Ligjin për Shërbimin në Armatë, Ligjin për nëpunësit Administrativë dhe aktet nënligjore.

Neni 109

Ministria është e detyruar për të kompensuar dëmin material të shkaktuar nga punëmarrësi personit të tretë gjatë kryerjes së punës.

Ministria nis procedurën për kompensimin e pagesës së bërë, nëse punonjësi i ka shkaktuar dëmin personit të tretë, me dashje ose nga pakujdesia ekstreme.

Neni 110

Nëse punëmarrësi pëson dëm në lidhje me punën, me kërkesë të punonjësit, Ministria është e detyruar të kompensojë dëmin sipas parimeve të përgjithshme të përgjegjësisë ndaj dëmit.

Nëse në afat prej 90 ditësh nga dita e pranimit të kërkesës nga paragrafi 1 i këtij neni, Ministria dhe punëtori nuk merren vesh për kompensimin e dëmit, punëtori ka të drejtë të kërkojë kompensim para gjykatës kompetente.

Neni 111

Punonjësi që është përgjegjës për dëmin, për shkaqe të justifikuara mund të lirohet pjesërisht ose plotësisht nga detyrimi për kompensimin e dëmit, në rast se punonjësi sipas gjendjes së tij të përgjithshme pasurore nuk është në gjendje të kompensojë dëmin pa pasoja për mbajtjen e tij të nevojshme, përkatësisht për mbajtjen e nevojshme të familjes, në mënyrën e përcaktuar në Ligjin e Punës, Ligjin për Shërbimin në Armatë, Ligjin për nëpunësit administrativ dhe aktet nënligjore.

VII. ARSIMI, TRAJNIME DHE TRAJNIME PROFESIONALE DHE SPECIALIZIM PËR NEVOJAT E MINISTRISË DHE ARMATËS DHE DETYRIMET PAS PËRFUNDIMIT TË TYRE

Neni 112

Punonjësi ka të drejtën dhe detyrim për arsimim të vazhdueshëm, shkollim, formim profesional dhe specializim për nevojat e Ministrisë, në përputhje me procesin e punës, për të ruajtur ose përmirësuar aftësinë e punëmarrësit për të punuar në vendin e punës, si dhe si për të ruajtur punën.

Për realizimin e arsimit, shkollimit, aftësimin profesional dhe specializimit nga paragrafi 1 i këtij neni, miratohet program i veçantë në Ministri.

Arsimi, shkollimi, aftësimi profesional dhe specializimi nga paragrafi 1 i këtij neni kryhen në kushte dhe në mënyrë të përcaktuar me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Ligjin për Shërbimin në Armatë, Ligjin për nëpunësit administrativ dhe aktet nënligjore.

VIII. SINDIKATA

Neni 113

Ministria është e obliguar që të krijojë kushte për veprimtarinë e Sindikatës në përputhje me ligjin, lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve nga marrëdhënia e punës e përcaktuar me ligj dhe me kontratë kolektive.

Veprimtaria e Sindikatës dhe përfaqësuesit të saj në kuptim të paragrafit 1 të këtij neni, nuk mund të kufizohet me akt të punëdhënësit.

Neni 114

Me kërkesë të Sindikatës, Ministria paraqet të dhëna dhe informacione për çështje që kanë ndikim të drejtpërdrejtë në gjendjen materiale dhe shoqërore të anëtarëve (punëtorëve) sindikal dhe shqyrton mendimet dhe propozimet e Sindikatës në procesin e vendimmarrjes që kanë një ndikim në statusin material dhe social të punëtorëve, pra në realizimin e të drejtave të tyre.

Neni 115

Ministria dhe Armata përfshijnë aktivisht Sindikatat në procesin e hartimit të ligjeve, akteve nënligjore dhe akteve tjera që kanë të bëjnë me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e punësimit të punëtorëve në Ministri dhe Armatë.

Ministria dhe Armata e inkuadrojnë në mënyrë aktive Sindikatat përmes përfaqësuesve të saj në organet e Ministrisë dhe të Armatës, në grupe punuese, seminare, tryeza të organizuara nga Ministria dhe në Ministri.

Neni 116

Sindikata i dorëzon njësisë organizative në Ministrinë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore listën, përkatësisht listën e përfaqësuesve sindikalë-anëtarë të organeve të Sindikatës.

Kryetarit dhe sekretarit të përgjithshëm të Sindikatës i mundësohet komunikimi i pandërprerë me ministrin, përkatësisht personin e autorizuar prej tij, si dhe përfaqësuesve të tjerë sindikalë u mundësohet komunikimi i pandërprerë me strukturat drejtuese përkatëse në Ministri dhe Armatë.

Nëse është e nevojshme, së paku një herë në tre muaj, ministri dhe kryetari i Sindikatës mbajnë një takim pune për të diskutuar çështjet aktuale që kanë të bëjnë me gjendjen socio-ekonomike të punëtorëve.

Neni 117

Për përmbushjen e funksioneve sindikaliste, Ministria ofron dhe mundëson shërbime profesionale, administrative dhe teknike për përfaqësuesit e Sindikatës, si dhe kushte për llogaritjen dhe pagesën e anëtarësisë sindikaliste, si më poshtë:

1. Për kryerjen e rregullt të funksioneve të Sindikatës siguron mjedise dhe mjete teknike për punë:

- për nevojat e kryetarit dhe sekretarit të përgjithshëm të Sindikatës, një zyrë në godinën e Ministrisë me mobilitet e nevojshme, mjetet teknike (kompjuter, printer, telefon/faks/kopjues) dhe telefon (linja e brendshme dhe dalëse). dhe interneti;

- në zyrën e selisë së Sindikatës, linjë telefonike lokale nga Ministria;

- me njoftim paraprak, shfrytëzimi i sallave të mbledhjeve për mbajtjen e takimeve sindikale, konsultimeve etj. dhe

- për nevojat e organizatave rajonale sindikaliste, zyra me mobilitet të nevojshme, telefon, internet dhe linjë dalëse.

2. Për kryerjen e veprimtarive financiaro-kontabël për nevojat e Sindikatës:

- për llogaritjen dhe pagesën e anëtarësisë sindikale, për masën dhe mënyrën e shpërndarjes së cilës vendos Sindikata, e cila bëhet me llogaritjen dhe pagesën e pagës së punëtorëve, anëtarëve të Sindikatës dhe

- kryerja e shërbimit financiar, realizimi i ndalesave administrative për pagat.

Ministria realizon punën financiaro-kontabël për të gjitha sindikatat në Ministri.

3. Kushtet materialo-teknike për realizimin e rregullt të veprimtarisë sindikale:

- përdorimi i mjetit zyrtar për nevojat e kryetarit dhe sekretarit të përgjithshëm të Sindikatës;

- përdorimi i mjeteve të tjera të transportit sipas nevojës për organizimin e lojërave sportive sindikaliste, vizitave zyrtare të përfaqësuesve të lartë sindikalë nga jashtë, si dhe të mysafirëve të Sindikatës etj.;

- përdorimi i lidhjeve telefonike dhe faksit dhe mjeteve të tjera informative dhe

- përdorimi i mjeteve dhe aparateve për shtypje dhe dublikim të materialeve, kontabilitet, ekspeditë etj.

4. Për realizimin e veprimtarive sindikale sigurohet shfrytëzimi i ambienteve për çlodhje dhe rekreacion të Ministrisë, këndet e lojërave dhe objektet tjera për mbajtjen e takimeve, këshillimeve, seminareve, lojërave sportive sindikaliste dhe të ngjashme.

5. Për kryerjen e veprimtarive sindikale dhe për kryerjen e veprimtarive të tjera të sindikatës, në fillim të vitit sindikata i paraqet Ministrisë një program.

Ministria bashkëpunon me sindikatat në realizimin e lojërave sportive sindikaliste.

Për mbajtjen e lojërave sportive sindikaliste, të organizuara nga sindikata, Ministria ofron mbështetje financiare deri në 800.000,00 denarë.

6. Ministria siguron mjete financiare për të mundësuar bashkëpunimin e Sindikatës me EUROMIL-in, me pëlqimin paraprak të marrë nga njësitë organizative për burime njerëzore, financa dhe çështje juridike në Ministri.

Nëse Sindikata posedon mjetin e vet motorik, Ministria rimbursen shpenzimet e derivateve duke nxjerrë listën e rrugëve dhe mirëmbajtjen në përputhje me kontratën për mirëmbajtjen e mjeteve motorike zyrtare.

Neni 119

Mbledhjet sindikale të organizatave bazë rajonale mbahen në fund të orarit të punës, për të mos penguar punën e deritanishme.

Me kërkesë të ministrit ose të personit të autorizuar prej tij, për nevoja urgjente, mbledhja e sindikatës mund të shtyhet deri në kalimin e shkaqeve të shtyrjes së saj.

Neni 120

Krahas mbrojtjes së veçantë të parashikuar në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës dhe Kontratën e Përgjithshme Kolektive për Sektorin Publik, kryetari, sekretari i përgjithshëm i Sindikatës dhe anëtarët e kryesisë, për shkak të kryerjes së veprimtarisë sindikale në përputhje me ligjin dhe kontrata kolektive, në Sindikatë dhe dy vjet pas përfundimit të saj, nuk mund të:

- t'i ndërpresë marrëdhëniet e punës, përkatësisht shërbimin për shkak të ndryshimeve strukturore në Ministri dhe Armatë dhe

- të caktohet në një punë tjetër pa pëlqimin e tyre.

Neni 121

Nëse kryetari dhe sekretari i përgjithshëm i Sindikatës e kryejnë funksionin e tyre vullnetarisht dhe me qëllim të kryerjes efikase të veprimtarisë sindikale, Ministria u jep lirim adekuat nga kryerja e punëve të rregullta dhe detyrave nga vendi i punës për një periudhë prej 64 orë pune në muaj.

Për kohën e kaluar në kryerjen e funksioneve sindikale nga paragrafi 1 i këtij neni, kryetari dhe sekretari i përgjithshëm i sindikatës marrin kompensim të plotë për pagën për pozitën në të cilën janë caktuar dhe i shfrytëzojnë të gjitha të drejtat e punës.

Nëse kryetari dhe sekretari i përgjithshëm i Sindikatës e kryejnë funksionin e tyre profesionalisht dhe në përputhje me Statutin e Sindikatës, Ministria merr përsipër t'i lirojë ata nga përgjegjësitë e punës të pozitës që kanë mbajtur deri atëherë, për të mbajtur vendet e punës, d.m.th. për t'i vënë në pritje, për të cilën periudhë nuk kanë të drejtë për pagesë pagash, shtesa pagash dhe kontribute.

Presidenti dhe sekretari i përgjithshëm i Sindikatës informojnë me shkrim ministrin për mënyrën e ushtrimit të funksionit të tyre.

Neni 122

Ministria u mundëson përfaqësuesve sindikalë, anëtarëve të organeve të përcaktuara me Statutin e Sindikatës, sipas listës së dorëzuar, përkatësisht listës nga neni 116 i kësaj marrëveshjeje kolektive, si vijon:

- për kryesinë dhe kryetarët e sindikatave rajonale

48 orë pune në muaj;

- për anëtarët e Këshillit mbikëqyrës dhe anëtarët e komisionit të fondit të solidaritetit

8 orë pune në muaj;

- për anëtarët e sindikatave rajonale

8 orë pune në muaj dhe

- për përfaqësuesin e Sindikatës për siguri dhe shëndet në punë

8 ore pune ne muaj.

Përfaqësuesit e Sindikatës nga paragrafi 1 i këtij neni janë të obliguar t'u paraqesin drejtuesve të njërive organizative në Ministri, përkatësisht oficerëve eprorë në Armatë, planin për shfrytëzimin e orarit të punës deri më datën 20 të muajit, për muajin e ardhshëm.

Për kohën e kaluar në kryerjen e punëve sindikale, përfaqësuesit sindikalë nga paragrafi 1 i këtij neni, marrin kompensim të plotë të pagës për vendin e punës ku janë caktuar dhe i shfrytëzojnë të gjitha të drejtat nga punësimi.

Neni 123

Largimi nga puna, në përputhje me nenet 122 dhe 123 të kësaj marrëveshjeje kolektive, nuk konsiderohet pjesëmarrje në mbledhjet sindikale, seminare, konsultime, kongrese, konferenca e të ngjashme.

Largimi nga kryerja e detyrave të rregullta të punës nga pozita, përkatësisht nga puna, e kryetarit, sekretarit të përgjithshëm dhe përfaqësuesve sindikalë, bëhet me ftesë ose sipas planit të përgatitur më parë nga Sindikata.

Përfaqësuesit sindikalë nga paragrafi 2 i këtij neni janë të detyruar t'ia paraqesin ftesën udhëheqësit të njësisë organizative në të cilën punojnë, përkatësisht eprorit ushtarak.

Neni 124

Nëse kryetari dhe sekretari i përgjithshëm i Sindikatës e kryejnë funksionin e tyre profesionalisht dhe në përputhje me Statutin e Sindikatës, gjatë kryerjes së funksionit nuk mund të vlerësohen me notë më të ulët "të kënaqshëm".

Nëse ka ndryshim në ligjin për sistematizimin e ministrisë ose në ligjin për formacionin e Armatës, kryetari, sekretari i përgjithshëm i sindikatës, kryesia e sindikatës dhe kryetarët e organizatave rajonale në konsultim me Sindikatën caktohen në pozitat përkatëse të paraardhësve, në njësitë organizative të ministrisë, gjegjësisht në njësitë e Armatës që dalin nga njësitë e mëparshme organizative të ministrisë, gjegjësisht njësitë e Armatës së Republikës së Maqedonisë së Veriut ku punonin.

Neni 125

Anëtarët e Sindikatës që marrin pjesë në lojërat sportive sindikaliste, lirohen nga detyrimet e punës gjatë pjesëmarrjes në gara.

Neni 126

Anëtar i sindikatës që zgjidhet, përkatësisht emërohet në organet e sindikatës së nivelit më të lartë, për kryerjen e të cilit kërkohet pezullim i përkohshëm nga puna në Ministri, përkatësisht në Armatë, për çka lidhet marrëveshje e veçantë me punëdhënësin, ka të drejtë pasi që të përfundojë detyrën, në kohë për pesë ditë të kthehet në Ministri, gjegjësisht Armatë dhe të caktohet në të njëjtën punë.

Nëse plotësohet i njëjti vend pune, punëdhënësi është i detyruar ta caktojë atë në një punë që i përgjigjet formimit të tij profesional në përputhje me titullin, përkatësisht gradën.

IX. REAKIZIMII I TË DREJTËS PËR GREVË

Neni 127

Të drejtën e grevës punëtorët mund ta ushtrojnë në pajtim me ligjin, në mënyrë dhe në kushte që nuk cenojnë dukshëm kryerjen e rregullt të punës në Ministri, përkatësisht gatishmërinë luftarake të Armatës dhe jetën dhe shëndetin e punëtorëve.

Me qëllim të parandalimit të pasojave të mundshme të dëmshme nga moskryerja e punës së rregullt në Ministri, përkatësisht gatishmërisë luftarake të Armatës dhe jetës dhe shëndetit të punëtorëve, gjatë grevës, obligohet ministri ose personi i autorizuar prej tij të sigurojë funksionimin e nevojshëm të procesit të punës në njësitë organizative në Ministri dhe funksionet vitale në Armatë.

Neni 128

Organizatori i grevës është i detyruar t'i shpallë ministrit grevën dhe në të njëjtën kohë t'ia dorëzojë vendimin për grevë, jo më vonë se dhjetë ditë para mbajtjes së saj.

Neni 129

Greva në ministri në raste krize, emergjence apo gjendje ushtarake është e ndaluar.

Nëse greva ka filluar para plotësimit të kushteve nga paragrafi 1 i këtij neni, Sindikata është e obliguar që menjëherë t'i njoftojë pjesëmarrësit në grevë dhe të marrë masa për ndërprerjen e grevës.

Nëse greva ka filluar para plotësimit të kushteve nga paragrafi 1 i këtij neni, punëtorët në Ministri janë të obliguar që menjëherë ta ndërpresin grevën, pavarësisht nga vendimi i Sindikatës.

X. PËRFUNDIMI I PUNËS

Neni 130

Punonjësit në Ministri dhe Armatë i ndërpritet marrëdhënia e punës, në rastet, në kushte dhe në mënyrën e përcaktuar me ligj.

XI. MBROJTJA E TË DREJTAVE TË PUNËTORËVE DHE ARBITRAZI

Neni 131

Për të ushtruar të drejtat e punës, i punësuari ka të drejtën e mbrojtjes së të drejtave të tij në organet kompetente, në mënyrën e përcaktuar me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, Ligjin për Shërbimin në Armatë, Ligjin për nëpunësit administrativ dhe aktet nënligjore.

Me kërkesën e parashtruar për mbrojtjen e të drejtave të punëtorit, organi kompetent nga paragrafi 1 i këtij neni, është i obliguar të veprojë dhe vendimin t'ia dorëzojë punëtorit me shkrim.

Neni 132

Ushtrimi i të drejtave para organeve kompetente përjashton të drejtën e punëmarrësit për të filluar procedurë para gjykatës kompetente.

Neni 133

Për zgjidhjen miqësore të një mosmarrëveshjeje individuale ose kolektive të punës që nuk mund të zgjidhet me marrëveshje të ndërsjellë ndërmjet palëve nënshkruese të kësaj marrëveshjeje kolektive, nëse konsiderohet e nevojshme, mund të krijohet një komision pajtimi.

Numri i anëtarëve të komisionit nga paragrafi 1 i këtij neni dhe përbërja e tij varet nga çështja që është objekt negocimi.

Procedura e pajtimit fillon me kërkesën e njërit prej nënshkruesve të kësaj marrëveshjeje kolektive dhe duhet të përfundojë brenda 60 ditëve nga data e paraqitjes së kërkesës.

Neni 134

Çdo harmonizim që do të arrijnë pjesëmarrësit në negociata, duhet të jetë me shkrim, i nënshkruar nga palët kontraktuese, nënshkruese të kësaj marrëveshjeje kolektive.

Sindikata është e obliguar t'i informojë anëtarët e saj për harmonizimin e arritur.

Pas harmonizimit, ka filluar ndryshimi përkatës i kësaj marrëveshjeje kolektive.

Neni 135

Nëse procedura e pajtimit rezulton e pasuksesshme, çështja në fjalë mund të zgjidhet para Këshillit të Arbitrazhit të përbërë nga pesë anëtarë, dy prej të cilëve propozohen nga Ministria dhe Sindikata.

Këshilli i Arbitrazhit është i detyruar të zgjidhë mosmarrëveshjen brenda 60 ditëve.

Kryetari i Këshillit të Arbitrazhit është anëtar i pestë, zgjedhja e të cilit bëhet me pëlqimin reciprok të të dyja palëve nënshkruese të kësaj marrëveshjeje kolektive.

Këshilli i Arbitrazhit vendos me shumicë votash nga numri i përgjithshëm i anëtarëve.

Vendimet e Këshillit të Arbitrazhit janë të detyrueshme për palët në këtë kontratë kolektive.

C) DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 136

Procedurat në fushën e marrëdhënieve të punës, të cilat kanë filluar para hyrjes në fuqi të kësaj marrëveshjeje kolektive, do të përfundojnë në përputhje me rregulloret që kanë qenë në fuqi dhe janë zbatuar deri në ditën e hyrjes në fuqi të kësaj marrëveshjeje kolektive.

Neni 137

Për monitorimin e zbatimit të kësaj marrëveshjeje kolektive, Ministria dhe Sindikata themelojnë një komision të përbashkët për monitorimin, zbatimin dhe interpretimin e dispozitave të kësaj marrëveshjeje kolektive, në bazë të barazisë.

Neni 138

Kjo kontratë kolektive lidhet për një periudhë dyvjeçare.

Vlefshmëria e kësaj marrëveshjeje kolektive mund të zgjatet me pëlqimin me shkrim të palëve nënshkruese, jo më vonë se 30 ditë para skadimit të vlefshmërisë së kësaj marrëveshjeje kolektive.

Pas skadimit të afatit nga paragrafi 1 i këtij neni, dispozitat e kontratës kolektive zbatohen deri në lidhjen e kontratës së re kolektive.

Neni 139

Gjatë kohëzgjatjes së kësaj marrëveshjeje kolektive, secila palë nënshkruese mund të propozojë ndryshime në marrëveshjen kolektive.

Propozimi për ndryshim i dërgohet me shkrim palës tjetër nënshkruese, e cila është e detyruar të shprehet në afat prej 30 ditësh nga dita e pranimit të propozimit nga paragrafi 1 i këtij neni.

Nëse pala tjetër nënshkruese e kësaj marrëveshjeje kolektive nuk vendos për propozimin në afatin e përcaktuar në paragrafin 2 të këtij neni, pala propozuese mund të iniciojë procedurë para Këshillit të Arbitrazhit.

Neni 140

Me hyrjen në fuqi të kësaj marrëveshjeje kolektive, nuk është në fuqi marrëveshja kolektive për rregullimin, përkatësisht rregullimin e mëtejshëm të të drejtave, obligimeve dhe përgjegjësisë nga punësimi në Ministrinë e Mbrojtjes (“Gazeta zyrtare e RM” nr. 108/2013 dhe 188 /2017).

Neni 141

Kjo marrëveshje kolektive është e regjistruar në ministrinë përgjegjëse për çështjet e punës.

Neni 142

Kjo marrëveshje kolektive hyn në fuqi ditën e nënshkrimit të saj dhe do të publikohet në “Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut”.

Sindikata e pavarur

e mbrojtjes

Kryetar

Vanço Isajov

Nr. 03-01 / 11-1

11 nëntor viti 2019

Shkup

Ministria e

mbrojtjes

Ministër

M-r Radmilla Shekerinska-Jankovska,

Nr. 03-6710/1

11 nëntor viti 2019

Shkup
