

Синдикат на работниците од управата,  
пресвудните органи и здруженијата на  
Раѓани на Република Македонија - УПОС  
Бр. 0101-2371А 1

23-03-2026 год.  
СКОПЈЕ

СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАЦИЈА, ДРЖАВНА  
УПРАВА И ПРАВОСУДСТВО НА МАКЕДОНИЈА

Бр. 0101-69/2  
23.03.2026 год.

СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАЦИЈА, ДРЖАВНАТА  
И ПРАВОСУДСТВО НА МАКЕДОНИЈА

Синдикална организација на Министерството за  
Економија и Трда, Лазарен и Трудов инспекторат

НЕЗАВИСЕН СИНДИКАТ НА ДРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА НА МАКЕДОНИЈА			
Примено:	23.03.2026		
Организација	Бр.01	Пакет	Вредност

НЕЗАВИСЕН СИНДИКАТ НА ДРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА НА МАКЕДОНИЈА	
Примено:	Вредност
Секторин Публик: Газета	

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА  
РЕПУБЛИКА Е МАКЕДОНИЈА  
МИНИСТЕРСТВО ЗА ЕКОНОМИЈА И ТРДА  
МИНИСТРИЈА Е ЕКОНОМИЈА И ТРДА  
Бр.-Н. 03 нр.143/19-дхе 14/20), неит 4

27-03-2026

Скопје, 27.03.2026 год.  
Скопје, 27.03.2026 год.

Лигит për Marrëdhëniet e Punës (Gazeta Zyrtare e RM-së nr. 62/05, 3/06, 44/06, 66/06, 16/07, 57/07, 77/07, 106/08, 161/08, 63/09, 114/09, 130/09, 149/09, 10/10, 16/10, 50/10, 52/10, 58/10, 124/10, 132/10, 158/10, 47/11, 11/12, 39/12, 52/12, 13/13, 25/13, 54/13, 170/13, 187/13, 34/14, 106/14, 113/14, 145/14, 20/15, 33/15, 72/15, 74/15, 129/15, 167/15, 27/16, 134/16 dhe 120/18 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr.110/19, 267/20, 151/21, 288/21 dhe 111/23), neit 5 të Marrëveshjes së përgjithshme kolektive për sektorin publik (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 154/23) dhe neit 4 paragrafi 3 të Marrëveshjes kolektive të degëve për organet e administratës shtetërore, shërbimet profesionale të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, gjykatat, prokuroritë publike, institucionet ndëshkuese-përmirësuese dhe edukuese-përmirësuese, Prokuroria shtetërore, komunat, Qyteti i Shkupit dhe komunat e Qytetit të Shkupit, agjencitë, fondet dhe organet tjera të themeluara nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 51/20 dhe 172/21), Ministria e Ekonomisë dhe Punës, e përfaqësuar nga Besar Durmishi, ministër i Ekonomisë dhe Punës, nga njëra anë, dhe Sindikata e Punëtorëve nga Administrata, organet gjyqësore, shogatat e qytetarëve të Republikës së Maqedonisë (SPOGJ), e përfaqësuar nga Tërpe Deanoski, kryetar i SPOGJ-it me Organizatën Sindikale e të Punësuarve në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës, të përfaqësuar nga Pece Andonoski, kryetar, Sindikata e Pavarur e Administratës Shtetërore, e përfaqësuar nga Goran Risteski, kryetar me Organizatën Sindikale në Inspektoratin Shtetëror të Punës, të përfaqësuar nga Sashka Shterjoska, kryetare dhe Sindikatën e Administratës, Administratës Shtetërore dhe Gjyqësorit, të përfaqësuar nga Blagoja Rallpovski, kryetar, me Organizatën Sindikale të Ministrisë së Ekonomisë dhe Punës, Inspektoratit të Tregut dhe Punës, të përfaqësuar nga Lulzim Farizi, kryetar, nga ana tjetër, më 27.03. të vitit 2026 lidhën

### MARRËVESHJE KOLEKTIVE

për të punësuarit në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës

## **I. Dispozita të përgjithshme**

### **Lënda e marrëveshjes kolektive**

#### **Neni 1**

Me këtë Marrëveshje kolektive rregullohen statusi, të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë dhe çështje të tjera që lidhen me marrëdhënien e punës e të punësuarve në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës.

### **Punëdhënësi dhe të punësuarit**

#### **Neni 2**

(1) Punëdhënësi në kuptimin e kësaj Marrëveshjeje kolektive është Ministria e Ekonomisë dhe Punës (në tekstin e mëtejme: punëdhënësi) e përfaqësuar nga Besar Durmishi, ministër i Ekonomisë dhe Punës.

(2) Të punësuar në kuptim të kësaj marrëveshjeje kolektive janë të punësuarit që kanë themeluar marrëdhënie pune me punëdhënësin nga paragrafi (1) i këtij neni, në kohë të pacaktuar dhe kohë të caktuar.

(3) Sindikatë në kuptim të kësaj Marrëveshjeje kolektive është Sindikata e Punëtorëve nga Administrata, organet gjyqësore, shoqatat e qytetarëve të Republikës së Maqedonisë (SPOGJ) e përfaqësuar nga kryetari i SPOGJ-it me Organizatën Sindikale të Sindikatës së SPOGJ-it në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës, Sindikata e Pavarur e Administratës Shtetërore, e përfaqësuar nga kryetari me Organizatën Sindikale në Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Sindikatën e Administratës, Administratës Shtetërore dhe Gjyqësorit, e përfaqësuar nga kryetari, me Organizatën Sindikale të Ministrisë së Ekonomisë dhe Punës, Inspektoratit të Tregut dhe Punës, (në tekstin e mëtejme: Sindikata).

## **II. Fushëveprimi dhe zbatimi i Ligjit dhe Marrëveshjes kolektive**

#### **Neni 3**

Kjo marrëveshje kolektive është e detyrueshme dhe obligon punëdhënësin dhe të punësuarit nga neni 2 në zbatimin e drejtëpërdrejtë të saj.

#### **Neni 4**

(1) Me këtë Marrëveshje kolektive rregullohen të drejtat më të mëdha dhe më të favorshme sesa të drejtat e parashikuara me Ligjin për marrëdhëniet e punës, Ligjin për të punësuarit në sektorin publik, Ligji për nëpunësit administrativë dhe ligje të tjera, Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin publik dhe Marrëveshja kolektive e degëve për organet e administratës shtetërore, shërbimet profesionale të Qeverisë së

Republikës së Maqedonisë së Veriut, gjykatat, prokuroritë publike, institucionet ndëshkuese-përmirësuese dhe edukuese-përmirësuese, avokatura e shtetit, komunat, Qyteti i Shkupit dhe komunat e Qytetit të Shkupit, agjencitë, fondet dhe organet e tjera të themeluara nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut, si dhe të drejtat e paparashikuara me aktet në fjalë, nëse kjo nuk është në kundërshtim me ligjin.

(2) Dispozitat në këtë Marrëveshje kolektive me të cilat përcaktohen të drejta më të vogla ose më të pafavorshme sesa të drejtat e përcaktuara me ligjet dhe aktet nga paragrafi (1) i këtij neni, janë të pavlefshme.

(3) Me Kontratat e punësimit dhe aktvendimet mund të përcaktohen të drejta më të mëdha dhe më të favorshme në vëllimin e të drejtave për të punësuarit, si dhe të rregullohen çështjet që nuk janë lëndë e rregullimit të kësaj Marrëveshjeje kolektive.

### III. Të drejtat dhe detyrimet e të punësuarve

#### Neni 5

(1) I punësuari është i detyruar të kryejë punën e tij me ndërgjegje në vendin e punës për të cilin ka themeluar marrëdhënie pune në kohën dhe vendet e caktuara për kryerjen e punëve, duke respektuar organizimin dhe aktivitetin afarist të punëdhënësit dhe rregulloret e përgjithshme dhe të veçanta për sigurinë dhe shëndetin në punë.

(2) I punësuari në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës mund të sistemohet në vend tjetër pune në përputhje me ligjin, derisa është në punë ose gjatë mungesës nga puna për shkak të sëmundjes ose lëndimit, shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit, si dhe gjatë rasteve të tjera të mungesës së paguar dhe të papaguar nga puna në përputhje me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, dispozitat e marrëveshjeve kolektive, si dhe dispozitat e kësaj Marrëveshjeje Kolektive, nëse bëhet fjalë për ndryshimin e akteve për organizim dhe sistemativim – përgjithmonë, ose përkohësisht për çështje urgjente dhe të paprolongueshme, kur duhet të zëvendësohet një punëtor që mungon përkohësisht, kur vëllimi i punës rritet, zvogëlimi i vëllimit të punës në vendin e punës ku ai punon, në rast të një fatkeqësie elementare që ka ndodhur ose që kërcënohet.

#### Orari i punës

#### Neni 6

(1) Orari i plotë i punës së të punësuarve në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës është 40 orë në javë.

(2) Java e punës zgjatë pesë ditë pune.

(3) Orari i punës së të punësuarve është fleksibel dhe fillon në orën 7.30 - 8.30, përfundon në orën 15.30 - 16.30.

### **Puna jashtë orarit**

#### **Neni 7**

- (1) Çdo punë që kryhet gjatë javës së punës, ndërsa arrin në më shumë se 40 orë pune konsiderohet jashtë orarit.
- (2) Puna jashtë orarit, puna me orar të shkurtuar, puna shtesë dhe ndalimi i orarit më të gjatë të punës për të punësuarit në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës në nivel javor dhe vjetor mund të zgjasë më së shumti për kohën dhe në rastet e përcaktuara me Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

### **Pauza, pushime dhe mungesa**

#### **Neni 8**

- (1) Të punësuarit në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës kanë të drejtën e pauzave, pushimeve dhe mungesave nga puna, në përputhje me ligjet e veçanta, rregulloret e përgjithshme për marrëdhëniet e punës, marrëveshjet kolektive dhe këtë Marrëveshje kolektive.
- (2) Pauzën gjatë punës ditore, në kohëzgjatje prej 30 minutash, i punësuarit e përdorë në kohën e përcaktuar nga ora 12:00 deri në orën 12:30.
- (3) Në rastet kur, sipas karakterit dhe natyrës së punës dhe detyrave, nuk lejohet ndërprerja e punës, si dhe në kushtet e punës me palë, pushimi organizohet në mënyrë të tillë që të sigurojë që puna të mos ndërpritet, ndërsa i punësuarit të realizojë të drejtën e tij në mënyrë të papenguar.
- (4) Koha e pauzës nga ky nen do të llogaritet në orarin e punës dhe për të njëjtën do të paguhet pagë.
- (5) Të punësuarit gjatë muajit mund të lajmërohen në vendin e punës me vonesë, e pa u sanksionuar me këtë rast nga punëdhënësi për më së shumti 4 orë gjatë një muaji.

### **Pushimi vjetor**

#### **Neni 9**

- (1) Të punësuarit kanë të drejtën e pushimit vjetor të paguar gjatë një viti kalendarik në kohëzgjatje prej të paktën 20 ditë pune.
- (2) Pushimi vjetor mund të përdoret në dy ose më shumë pjesë në marrëveshje me punëdhënësin, me kërkesën e të punësuarit dhe aprovimin e saj nga nëpunësi administrativ udhëheqës i drejtpërdrejtë, respektivisht drejtuesi i institucionit, me kusht që një pjesë e pushimit vjetor të zgjasë të paktën dy javë pune të pandërprera deri në fund të vitit kalendarik, e pjesa tjetër jo më vonë se data 30 qershor e vitit pasardhës.
- (3) Pushimin vjetor që nuk është përdorur në vitin rrjedhës kalendarik për shkak të mungesës së të punësuarit për shkak të pushimit mjekësor ose lëndimit, mungesës për

shkak të lindjes ose mungesës me qëllim kujdesit dhe përkujdesit për fëmijë, i punësuar ka të drejtë ta përdorë atë deri më 30 qershor të vitit pasardhës kalendarik.

(4) Me përjashtim të paragrafit (3) të këtij neni, i punësuar, i cili, për shkak të mungesës nga puna për arsye shëndetësore të dokumentuara në aspektin mjekësor, nuk ka pasur mundësi të përdorë të gjithë ose një pjesë të pushimit vjetor deri në datën e përcaktuar në paragrafin (3) të këtij neni, ka të drejtë të përdorë të gjithë ose pjesën e mbetur të pushimit vjetor deri në fund të vitit pasardhës kalendarik.

(5) Përdorimi i pushimit vjetor do të kryhet në mënyrë që do të sigurojë mbarevajtjen e papenguar të punëve të punëdhënësi.

#### Kriteret për përcaktimin e pushimit vjetor

##### Neni 10

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

Kohëzgjatja e stazhit të punës, më së shumti deri në tre ditë edhe atë:

- nga një deri në 10 vjet stazh pune - 1 ditë pune;
- nga 10 deri në 20 vjet stazh pune - 2 ditë pune;
- mbi 20 vjet stazh pune – 3 ditë pune.

(2) Në stazhin e punës llogaritet koha që i punësuaeri e ka kaluar në punë të një punëdhënës tjetër.

(3) Kompleksiteti i punës në përputhje me nivelin e arsimit:

- punë nga shkalla I-III e kompleksitetit - 1 ditë pune;
- punë nga shkalla IV-V e kompleksitetit - 2 ditë pune
- punë nga shkalla VI-VIII e kompleksitetit - 3 ditë pune.

(4) rrethana të tjera sociale dhe shëndetësore.

- personi me aftësi të kufizuar fizike - invalid - 3 ditë pune;
- punëtor me të paktën 60% dëmtim trupor - 3 ditë pune;
- prind i vetëm ose kujdestar i një fëmije deri në 15 vjet - 3 ditë pune;
- prind i vetëm, prind ose kujdestar me një fëmijë me nevoja të veçanta - 6 ditë pune shtesë.

##### Neni 11

(1) Punëmarrësit përdorin pushimin vjetor sipas planit të përgatitur më parë nga udhëheqësi i njësisë organizative për menaxhimin e burimeve njerëzore, respektivisht nëpunësi administrativ kryen punët në lidhje me menaxhimin e burimeve njerëzore dhe të aprovuar nga personi udhëheqës i institucionit.

(2) Në bazë të orarit të shfrytëzimit të pushimit vjetor, çdo i punësuari merr aktvendim për shfrytëzimin e pushimit vjetor.

(3) Punëmarrësi ka të drejtë të shfrytëzojë tre (3) ditë pushimi vjetor në ditët që i përcakton vetë, për të cilat duhet të njoftojë punëdhënësin jo më vonë se 3 ditë pune para përdorimit.

(4) Në rast nevojë urgjente dhe që nuk mund të prolongohet (punë që nuk varen nga vullneti i të punësuarit dhe nuk mund të parashikohen paraprakisht), i punësuari ka të drejtë të shfrytëzojë një ditë nga ditët në paragrafin (1) të këtij neni, për çka deri në përfundim të orarit të punës në ditën e shfaqjes së nevojës, do të njoftojë punëdhënësin.

(5) Për shfrytëzimin e ditëve nga paragrafi (1) i këtij neni, punëdhënësi është i detyruar të lëshojë aktvendim kundër të cilit punëmarrësi ka të drejtë ankese.

#### **Mungesë e paguar**

##### **Neni 12**

(1) Punëmarrësi ka të drejtë në mungesë të paguar për shkak të rrethanave personale dhe familjare - në mënyrë kumulative deri në 10 (dhjetë) ditë pune gjatë vitit kalendarik edhe atë për:

- lidhje të kurorës 5 ditë pune
- lidhje të kurorës së fëmijës - 3 ditë pune;
- lindja ose birësimi i një fëmije - 3 ditë pune;
- vdekja e bashkëshortit ose fëmijës 5 ditë pune
- vdekja e prindit, vëllait ose motrës 3 ditë pune
- vdekja e prindit të bashkëshortit - 2 ditë pune;
- vdekja e gjyshit ose gjyshes - 1 ditë pune
- shkurorëzimi i martesës - 3 ditë pune (më së voni deri në aktgjykimin përfundimtar për shkurorëzimin e martesës);
- dhenien e provimit profesional ose të provimit tjetër për nevojat e punëdhënësit ose për nevojat vetanake - 3 ditë pune;
- dhënia e provimit të Gjyqësorit, magjistratures ose doktorat 5 ditë pune
- shpërngulja e familjes nga një vend tjetër 3 ditë pune
- shpërngulja e familjes në vend të njëjtit - 1 ditë pune;
- fatkeqësi natyrore dhe ngjarje të pafavorshme klimatike 5 ditë pune
- fatkeqësi natyrore në shtëpi (zjarr, përmbytje dhe ngjarje të tjera të pafavorshme në shtëpi për të cilat sigurohet provë) – 3 ditë pune;
- viedhje në shtëpi 1 ditë pune
- dita e parë e shkollës - 1 ditë pune;
- dhurimi vullnetar i gjakut - dita e dhurimit të gjakut dhe dy ditë pune të njëpasnjëshme;
- për pjesëmarrjen e anëtarëve të sindikatave në aktivitete sindikale (Lojëra Sportive Sindikale, Lojëra Sportive Ndërkombëtare) të organizuara nga sindikata,

ata kanë të drejtë në pushim të paguar në ditët e mbajtjes së atyre aktiviteteve me një listë të personave që do të marrin pjesë nga kryetari i organizatës sindikale.

(2) Mungesa nga puna sipas kuptimit të paragrafit (1) të këtij neni do të përdoret në ditët e kohëzgjatjes së bazës.

(3) Punëmarrësi duhet të paraqesë prova të rethanave në bazë të të cilave i takon e drejta e mungesës së paguar.

#### **Mungesa pa pagesë**

##### **Neni 13**

(1) I punësuar ka të drejtë të mungesës nga puna pa kompensim të pagës dhe kontributeve të pagës – mungesë pa pagesë, për më së shumti tre muaj gjatë vitit kalendarik në rastet e mëposhtme:

- për përkujdesin e një anëtari të sëmurë të familjes;
- për kurim me shpenzimet e veta në vend ose jashtë vendit;
- për udhëtime jashtë vendit për bashkim familjar;
- për ndërtimin, sendërtimin ose riparimin e shtëpisë ose banesës;
- për pjesëmarrje në manifestime sportive, kulturore ose të tjera që nuk janë pjesë e aktiviteteve sindikale;
- për pjesëmarrje në kongrese, konferenca, etj. që nuk janë pjesë e aktiviteteve sindikale, ose nuk janë për nevojat e punëdhënësit;
- për përgatitjen e provimit të Gjyqësorit;
- për përgatitjen e tezës së masterit ose doktoraturës;
- për çështje të paprolongueshme personale.

(2) Përdorimi i mungesës pa pagesë bëhet mbi bazën e një kërkesë me shkrim të të punësuarit drejtuar punëdhënësit, ku përcaktohet arsyeja e mungesës pa pagesë dhe koha e fillimit të përdorimit të mungesës.

(3) Punëdhënësi është i obliguar për shfrytëzimin e mungesës pa pagesë të miratojë aktvendim për mungesën pa pagesë jo më vonë se 15 ditë para shfrytëzimit të mungesës pa pagesë.

(4) I punësuar ka të drejtat dhe detyrimet e marrëdhëniesd së punës gjatë mungesës pa pagesë.

#### **Pezullimi i marrëdhënies së punës**

##### **Neni 14**

(1) Marrëdhënia e punës pezullohet në rastet e përcaktuara me Ligjin për të Punësuarit në Sektorin Publik dhe Ligjin për Marrëdhëniet e Punës.

(2) Në rast të ndërprerjes së arsyeve të pezullimit të punës, punëmarrësi detyrohet të kthehet në punë brenda 5 ditëve dhe të sistemohet të paktën në nivelin e njëjtë si para fillimit të pezullimit.

#### **IV. Mbrojtja dhe siguria e të punësuarve në punë**

##### **Neni 15**

(1) Punëmarrësit kanë të drejtë të sigurojnë kushte organizative, hapësinore dhe teknike për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës.

(2) Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për kryerjen e sigurt të punëve dhe detyrave të punës së të punësuarve, duke zbatuar masat, mjetet dhe metodat në përputhje me ligjin dhe rregulloret e tjera për sigurinë dhe shëndetin në punë.

##### **Neni 16**

(1) I punësuar është i detyruar t'u përmbahet masave për mbrojtjen në punë dhe të kryejë punën në vendin e punës me kujdes të veçantë për të siguruar jetën dhe shëndetin e tij dhe jetën dhe shëndetin e të punësuarve të tjerë.

(2) Në kushtet e pandemie, i punësuar është i detyruar të respektojë masat e miratuara dhe të rekomanduara nga institucionet shtetërore për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit, me qëllim që të mos rrezikohet shëndeti dhe jeta e të punësuarve të tjerë.

##### **Neni 17**

Punëdhënësi është i detyruar të kryejë ekzaminime të rregullta mjekësore në përputhje me ligjin, me qëllim zbulimin e sëmundjeve profesionale dhe sëmundjeve të tjera.

##### **Neni 18**

Punëdhënësi, nëpërmjet përfaqësuesit të të punësuarve për sigurinë dhe shëndetin në punë të përcaktuar nga sindikata, siguron: përfaqësimin e interesave e të punësuarve në drejtim të sigurisë dhe shëndetit në punë, të drejtën për të marrë pjesë në përcaktimin e mangësi dhe përmirësimitin e kushteve të punës dhe mjedisit të punës, si dhe të drejtën për t'u përfshirë në të gjitha aktivitetet dhe nivelet me punëdhënësin në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë.

##### **Neni 19**

(1) Punëdhënësi detyrohet të sigurojë kushte dhe mjete për edukimin e përfaqësuesit të të punësuarve për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe për ushtrimin e kompetencave të tij.

(2) I punësuar ka të drejtë të tregojë nevojën për sigurimin e kushteve të përshatshme të punës në rast se ai kërcënohet me rrezik të menjëhershëm për jetën ose shëndetin për shkak të moszbatimit të masave të përcaktuara për mbrojtjen në punë nga punëdhënësi.

#### **Ndalimi i ngacmimit në vendin e punës**

##### **Neni 20**

Ndalohet çdo lloj ngacmimi në vendin e punës, si dhe abuzimi me të drejtat nga ngacmimi në vendin e punës.

##### **Neni 21**

(1) Ngacmimi psikologjik në vendin e punës është çdo sjellje negative e një individi ose grupi që përsëritet në mënyrë të vazhdueshme dhe sistematike, paraqet cenim të dinjitetit, integritetit, reputacionit dhe nderit të të punësuarit dhe shkakton një ndjenjë frike ose krijon shqetësim, poshtërim, ku qëllimi përfundimtar mund të jetë dëmtimi i shëndetit fizik dhe mendor, rrezikimi i së ardhmes profesionale të të punësuarit, ndërprerja e punës ose largimi nga vendi i punës.

(2) Ngacmimi seksual është çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike e një natyre seksuale që synon ose përbën shkelje të dinjitetit të të punësuarit, e cila shkakton ndjenja frike ose krijon siklet dhe poshtërim.

(3) Ngacmimi në vendin e punës është gjithashtu një nxitje ose tregues i sjelljes në kuptim të paragrafëve (1) dhe (2) të këtij neni.

##### **Neni 22**

(1) Punëdhënësi, udhëheqësit e njëjësive organizative dhe të punësuarit në Ministrinë janë të detyruar të sillen në mënyrën që respekton dinjitetin, integritetin dhe reputacionin e të punësuarve, duke respektuar rregullat e rendit dhe disiplinës së punës dhe rregullat e përgjithshme të sjelljes nga paragrafët (2) dhe (3) të këtij neni.

(2) Punëdhënësi dhe udhëheqësit e njëjësive organizative gjatë punës duhet:

- të sigurojnë kushtet në të cilat puna do të kryhet në atmosferë respekti të ndërsjellë, bashkëpunimi pa armiqësi, sjellje degraduese ose ofenduese;
- të zhvillojnë ndërgjegjësimin e punonjësve për nevojën e respektit të ndërsjellë dhe punës në grup në kryerjen e detyrave të punës dhe
- t'u lejojë të punësuarve të shprehin pikëpamjet, mendimet dhe sugjerimet e tyre në lidhje me kryerjen e punës në vendin e punës, e për shkak të kësaj të punësuarit të mos pësojnë pasoja të dëmshme.

- (3) Të punësuarit gjatë punës duhet:
- sillen ndaj të punësuarve të tjerë, punëdhënësit dhe udhëheqësit e njësisë organizative në mënyrë të drejtë, të denjë dhe me dinjitet;
  - kontribuojnë në krijimin e një mjedisi pune në të cilin nuk do të ketë ngacmime në vendin e punës dhe
  - kontribuojnë në parandalimin dhe pengimin e ngacmimeve në vendin e punës.
- (4) Kur i punësuari të mësojë për sjelljen për të cilën beson në mënyrë të arsyeshme se përbën ngacmim në vendin e punës, ka të drejtë të fillojë një procedurë për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në përputhje me ligjin.

#### **V. Pagat, shtesat e pagave, kompensimet dhe të ardhurat e tjera**

##### **Paga**

##### **Neni 23**

- (1) I punësuari ka të drejtën e pagës, kompensimeve dhe shtesave të pagës në përputhje me ligjin, rregulloret e përgjithshme për marrëdhëniet e punës, marrëveshjen e përgjithshme kolektive, marrëveshjen kolektive të degës dhe këtë marrëveshje individuale kolektive.
- (2) Paga, kompensimet e pagës dhe shtesa e pagëse e të punësuarve do të sigurohen nga buxheti i Republikës së Maqedonisë së Veriut.
- (3) Pagat e nëpunësve administrativë do të llogariten në shumë bruto dhe do të paguhen në para neto një herë në muaj në muajin rrethës për muajin paraprak.
- (4) Përfaqësuesi sindikal merr pjesë në procesin e përgatitjes së buxhetit të punëdhënësit përmes mundësisë për të dhënë mendim me shkrim që ka rol këshillues.
- (5) Kontributet dhe tatimi mbi të ardhurat personale të nëpunësve administrativë dhe të punësuarve të tjerë paguhen nga Ministria me pagesën e pagës në përputhje me ligjin. Ministria është e detyruar të mbajë shënime për pagat, shtesat e pagës, kompensimet e pagës dhe kontributet e paguara nga tatimi mbi pagat dhe të ardhurat personale dhe për të t'u lëshojë vërtetim të punësuarve se janë paguar, jo më vonë se deri më 1 shkurt të vitit rrethës, e për vitin paraardhës.
- (6) I punësuari që punon me orar të plotë pune (me orar të shkurtuar), në përputhje me rregulloret e sigurimit pensional dhe invalidor dhe rregulloret e sigurimit shëndetësor, i realizon të drejtat nga sigurimi i detyrueshëm social sikur të ishte duke punuar me orar të plotë dhe ka të drejtë për pagesë për punën si edhe i punësuari që punon me orar të plotë, respektivisht, sikur të ishte duke punuar me orar të plotë pune.

#### Neni 24

(1) Komponentët e pagës dhe mënyra e llogaritjes së pagës së nëpunësve administrative përcaktohen me Ligjin për Nëpunësit Administrative.

(2) Paga e të punësuarve që nuk kanë statusin e nëpunësve administrative rregullohet në përputhje me Ligjin për Pagën Minimale dhe rregulloret e përgjithshme për marrëdhënie të punës.

(3) Rritja e pagave nga paragrafët (4) dhe (5) të këtij neni do të realizohet në etapa si më poshtë:

- 1) 7% nga 1 marsi i vitit 2026;
- 2) 7% shtesë nga 1 marsi i vitit 2027 dhe
- 3) 7% shtesë që nga 1 marsi i vitit 2028.

(4) Paga e nëpunësve administrative do të rritet në përputhje me paragrafin (3) të shumës që përfaqëson shumën e pagës minimale, pjesën e pagës për shkallën e arsimit, pjesën e pagës për nivelin dhe pjesën e pagës për stazhin.

(5) Paga e të punësuarve që nuk kanë statusin e nëpunësve administrative do të rritet në përputhje me paragrafin (3) të shumës së pagës bazë.

**Pagesa e pagës për punën e natës, punën me turne, punën gjatë festave (ditët jo pune) dhe orët jashtë orarit**

#### Neni 25

(1) I punësuarit ka të drejtën e shtesës së pagës për:

- punë nate,
- punë me turne
- punë gjatë pushimit javor,
- punë gjatë festave të përcaktuara me ligj dhe
- punë më të gjatë se orari i plotë i punës.

(2) Paga bazë e të punësuarit rritet me orë për:

- punë nate 35%;
- punë me turne 5%
- Punë jashtë orarit 35%
- punë në ditë nga pushimi javor 50%;
- punë në ditë feste shtetërore 50%.

(3) Shtesat nuk përjashtojnë njëra-tjetrën.

(4) Punëdhënësi, si përjashtim ose kërkesë individuale të të punësuarit, është i detyruar të lejojë të punësuarit, në vend të parave të gatshme, të shfrytëzojë orët e liria respektivisht ditët e shtuara në përputhje me paragrafin (2) të këtij neni.

### Kompensimi i shpenzimeve të lidhura me punën

#### Neni 26

(1) I punësuar ka të drejtën e kompensimit të shpenzimeve të lidhura me punën, si dhe të përfitimeve të tjera, në përputhje me Ligjin për Nëpunësit Administrativë, rregulloret e përgjithshme të punës dhe këtë marrëveshje kolektive, edhe atë për:

- shpenzimet e udhëtimit, të jetesës dhe shpenzime të tjera për udhëtime zyrtare brenda dhe jashtë vendit;
- shpenzimet e përdorimit të automjetit tuaj për qëllime zyrtare;
- shpenzimet e punës në terren;
- në rast të vdekjes së të punësuarit, familja e tij ka të drejtë për ndihmë në para në shumën dy herë më të madhe se paga mesatare mujore neto për punëtor në Republikën e publikuar deri në ditën e pagesës.
- punëmarrësi, në rast vdekjeje të një anëtarit të familjes së ngushtë (prindi, bashkëshorti/ja, fëmijët e lindur brenda ose jashtë kurrorës, fëmijët e adoptuar dhe fëmijët e marrë për përkujdesje) ka të drejtën e ndihmës në para në shumën e një page mesatare mujore neto për punëtor në Republikën e publikuar deri në ditën e pagesës;
- regresi për pushim vjetor
- çmime jubilarë;

#### Neni 27

(1) Për punë të pandërprerë me punëdhënësin, i punësuar ka të drejtë për çmim jubilar te punëdhënësi.

(2) Shuma e çmimit jubilar arrin:

- Për 10 vjet punë të pandërprerë te punëdhënësi - 50% e pagës mesatare mujore neto të paguar për të punësuar në Republikë për vitin paraardhës;
- Për 20 vjet punë të pandërprerë te punëdhënësi - 100% të pagës mesatare mujore neto të paguar për të punësuar në Republikë për vitin paraardhës;
- Për 30 vjet punë të pandërprerë te punëdhënësi - 150% e pagës mesatare mujore neto të paguar për të punësuar në Republikë për vitin paraardhës;
- Për 40 vjet punë të pandërprerë te punëdhënësi - 200% të pagës mesatare mujore neto të paguar për të punësuar në Republikë për vitin paraardhës;

(3) Muaji mars i vitit 2026 do të konsiderohet si viti fillestar kontabël për realizimin e së drejtës për çmim jubilar. I punësuar ka të drejtë të realizojë një herë të drejtën e vitit jubilar, vetëm nëse në vitin fillestar ka përvojë pune prej 10, 20, 30 ose 40 vjet përvojë pune të pandërprerë te punëdhënësi.

(4) Nëse i punësuar nuk ka të drejtë për gmin jubilar në vitin fillestar në përputhje me paragrafin (3), të drejtën do ta ushtrojë në vitin në të cilin e përfundon jubileun. Në vitet midis dy jubileve, nuk jepen gmime jubilarë.

#### **VI. Kushtet e punës dhe të veprimit të organizatës sindikale**

##### **Neni 28**

Punëdhënësi është i detyruar të krijojë kushte për punën e sindikatës, respektivisht organizatatave sindikale në Ministrinë e Ekonomisë dhe Punës, në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve nga marrëdhënia e punës, të përcaktuara me ligj, dhe kjo apo ndonjë marrëveshje tjetër kolektive.

##### **Neni 29**

Me kërkesë të Sindikatës, punëdhënësi dorëzon të dhëna dhe informacione për ato çështje që kanë ndikim më të drejtpërdrejtë në pozicionin material dhe shoqëror të anëtarëve të sindikatës (të punësuarit) dhe shqyrton mendimet dhe propozimet e sindikatës në procedurën e vendimmarrjes dhe aktvendimet që kanë ndikim në pozicionin material dhe shoqëror, respektivisht në realizimin e të drejtave të të punësuarve.

##### **Neni 30**

(1) Kryetarit të organizatës sindikale dhe zëvendësi i tij lejohej të komunikojnë pa probleme me personin udhëheqës të organit/institucionit.

(2) Anëtarët e bordit ekzekutiv të organizatës sindikale lejohej të komunikojnë pa probleme me nëpunësit udhëheqës kur kjo është e nevojshme për realizimin e të drejtave të punëtorëve, funksionimin dhe aktivitetet e sindikatës.

(3) Sindikata përpilon listë të përfaqësuesve sindikalë anëtarë të bordit ekzekutiv të organizatës sindikale dhe ia dorëzon personit përgjegjës të organit/institucionit, respektivisht njësisë përkatëse organizative.

##### **Neni 31**

(1) Për realizimin e punës së kontabilitetit financiar të Sindikatës, llogaritja dhe pagesa e tarifës së anëtarësimit në sindikatë do të sigurohet duke dorëzuar vendim të Sindikatës për shumën e tarifës së anëtarësimit dhe do të paguhet së bashku me llogaritjen dhe pagesën e pagës si dhe pagesën e detyrimeve personale të punëtorit nga paga e tij në përputhje me marrëveshjet për përfitimet që Sindikata i lidhë me palët e treta.

(2) Tarifa e anëtarësimit të anëtarëve të organizatës sindikale paguhet dhe shpërndahet në kurriz të sindikatës, në përputhje me Statutin dhe aktet e tjera të sindikatës.

(3) I punësuar gjatë hyrjes në organizatën sindikale nënshkruan formular anëtarësimi.

(4) Sindikata në bazë të formularit të anëtarësisë duhet të informojë punëdhënësin dhe shërbimet financiare dhe të kontabilitetit që ndajnë dhe llogarisin tarifën e anëtarësimit.

(5) Punëdhënësi duhet të veprojë sipas vullnetit të anëtarit të sindikatës dhe nëse ai dorëzon deklaratë me shkrim për të dalë jashtë sindikatës, punëdhënësi është i detyruar të ndalojë mbajtjen e tarifës së anëtarësimit.

#### Neni 32

(1) Punëdhënësi mund të marrë pjesë në shpenzimet e organizimit të manifestimeve kulturore dhe lojërave sportive dhe takimeve të organizuara nga sindikata.

(2) Punëdhënësi dhe Sindikata mund të lidhin gjithashtu marrëveshje që do të rregullojë më saktë mënyrën e realizimit të të drejtave nga paragrafi (1) i këtij neni.

#### Neni 33

(1) Kryetari i organizatës sindikale të Sindikatës, zëvendësi i tij, anëtarët e organeve të organizatës sindikale dhe Sindikatës dhe të besuarit që marrin pjesë në punën e Sindikatës në bordet dhe komisionet kanë të drejtën e mbrojtjes së veçantë të përcaktuar me LMPdhe marrëveshjet kolektive.

(2) Personat nga paragrafi (1) i këtij neni gjatë mandatit të tyre dhe dy vjet nga mbarimi i mandatit të tyre nuk mund të pushohen nga puna dhe pa pëlqimin e tyre nuk mund të sistemohen në vend tjetër pune për aktivitet sindikal, me përjashtim të përgjegjesisë disiplinore pas një vepre të kryer disiplinore ose nëse marrëdhënia e tij e punës pushon në bazë të ligjit.

(3) Personave nga paragrafi (1) i këtij neni, punëdhënësi u lejon angazhim të parakohshëm për kryerjen efektive të funksioneve të sindikatës, për pjesëmarrje në takime sindikale, seminare, kongrese, konferenca, pjesëmarrje në gara sportive dhe veprimtari të tjera sindikale, në përputhje me Statutin dhe programin për punë me mungesë të paguar nga puna gjatë kryerjes së aktiviteteve të përmendura, si më poshtë:

- për kryetarin dhe zëvendës kryetarin e Sindikatës deri në 72 orë në muaj;
- për anëtarët e organeve dhe trupave sindikale deri në 56 orë në muaj;
- për të besuar të degës sindikale deri në 32 orë në muaj.

(4) Me propozimin e sindikatës dhe anëtarëve të tjerë të organizatës sindikale dhe degës mund të përdorin mungesën e paguar për aktivitetet sindikale përderisa zgjatë nevoja për t'i angazhuar ata, por jo më shumë se 20 orë në muaj.

(5) Anëtarët e organizatës sindikale kanë të drejtë për mungesë të paguar nga puna për pjesëmarrje në lojëra sportive sindikale, seminare, konferenca, punëtori, shkolla sindikale për një periudhë prej 10 ditësh pune në vit. Këto ditë nuk llogariten së bashku me ditët e pushimit të parashikuara në nenin 12 të kësaj Marrëveshjeje Kolektive.

## VII. Realizimi i së drejtës së grevës

### Neni 34

(1) E drejta e grevës realizohet nga të punësuarit në Ministrinë në përputhje me Ligjin për të Punësuarit në Sektorin Publik, Ligjin për Nëpunësit Administrative, Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, një ligj tjetër, aktet e sindikatës dhe këtë Marrëveshje Kolektive.

(2) Greva duhet t'i paralajmërohet me shkrim te punëdhënësi.

(3) Në shkresën me të cilën paralajmërohet greva duhet të përcaktohen arsyet e grevës, vendi i grevës, kohëzgjatja, dita dhe ora e fillimit të grevës.

(4) Gjatë realizimit të së drejtës për grevë, të punësuarit janë të detyruar të sigurojnë të paktën mbatëvajtjen e funksioneve të organit/institucionit dhe nivelin e nevojshëm të realizimit të të drejtave dhe interesave të qytetarëve dhe personave juridikë.

(5) Greva duhet të organizohet në mënyrë të tillë që të mos pengojë organizimin dhe zhvillimin e procesit të punës për të punësuarit që nuk marrin pjesë në grevë, duke ndaluar hyrjen e të punësuarve dhe personave përgjegjës në mjediset afariste të punëdhënësit.

(6) Personi përgjegjës i organit/institucionit së bashku me Kryetarin e Sindikatës - organizatës sindikale, në afat prej 10 ditëve pas parashtrimit të paralajmërimit për grevë, me marrëveshje përgatisin dhe miratojnë rregulla që përcaktojnë mënyrën e realizimit të kompetencave, përkatesisht veprimtaritë me interes publik të organit/institucionit gjatë grevës (që nuk mund të ndërpriten), numrin e të punësuarve që do të kryejnë kompetencat gjatë grevës, si dhe mënyrën e sigurimit të kushteve për të drejtën e grevës nga paragrafi (6) i këtij neni.

(7) Nëse personi përgjegjës i organit/institucionit dhe kryetari i Sindikatës – organizatës sindikale nuk bien dakord për paragrafin (5) të këtij neni, atëherë punëdhënësi përcakton si detyra pune që nuk duhet të ndërpriten gjatë një greve, dhe vetëm gjërat që janë të nevojshme dhe ndërprerja e të cilave do t'i shkaktonte dëm joproporcional shtetit, qytetarëve dhe institucionit/organit, të cilat nuk mund të kompensohen me ndonjë masë ose aktivitet shtesë pas përfundimit të grevës.

(1) Gjatë grevës, nëpunësit shtetërorë dhe të punësuarit tjerë të Ministrisë së Ekonomisë dhe Punës kanë të drejtë të marrin pagë në shumën prej 80% të pagës që kanë marrë muajin e kaluar. Gjatë grevës, pjesa tjetër e pagës së marrë një muaj më parë në shumën prej 20% mund t'u paguhet të punësuarve të Ministrisë së Ekonomisë dhe Punës nga organizatori i grevës, nëse për këtë janë siguruar mjete financiare.

#### **Neni 35**

(2) Gjatë grevës, punëdhënësi është i obliguar t'u paguajë nëpunësve administrativë dhe të punësuarve të tjerë të Ministrisë së Ekonomisë dhe Punës kontributet të pagës të përcaktuara me rregulloret e veçanta dhe nga kjo marrëveshje kolektive që u përkasin të punësuarve gjatë grevës në shumën procentuale të pagës së përcaktuar në paragrafin (1) të këtij neni, nëse greva është organizuar në përputhje me ligjin dhe rregullat e sindikatës.

(3) Të punësuarit që marrin pjesë në grevë nuk duhet të vendosen në pozitë më pak të favorshëm se të punësuarit tjerë, për shkak të pjesëmarrjes së tyre në grevë.

(4) Punëdhënësi në asnjë rast dhe për asnjë arsye nuk mund të kufizojë të drejtën e grevës, të ndikojë drejtpërdrejt ose tërthorazi në vullnetin e të punësuarve, as të ndërmarrë veprime nëpërmjet personave të tjerë për parandalimin e grevës.

#### **Neni 36**

(1) Para fillimit të grevës, palët janë të detyruara të fillojnë procedurën e pajtimit jo më vonë se 10 ditë para fillimit të grevës.

(2) Palët në procedurën e pajtimit do të marrin pjesë me vullnet të mirë dhe do të ndërmarrin veprime për të tejkaluar arsyet e grevës.

(3) Procedura e pajtimit do të zhvillohet në përputhje me dispozitat e Ligjit për zgjidhjen e qetë të kontesteve të punës.

(4) Nëse nuk është arritur marrëveshje në procedurën e pajtimit për çështjet që janë arsyeja e grevës, greva mund të fillojë.

#### **Neni 37**

Organizatori i grevës për kohëzgjatjen e grevës tashmë të filluar, mund të negociojë me personin udhëheqës tek punëdhënësi për të zgjidhur çështjet e kontestuara që janë arsyeja e grevës.

**VIII. Ndryshimi, plotësimi, interpretimi, anulimi dhe monitorimi i zbatimit të Marrëveshjes kolektive**

**Neni 38**

(1) Kjo Marrëveshje individuale kolektive vlen për të gjithë të punësuarit në institucionin.

**Neni 39**

(1) Palët në këtë Marrëveshje kolektive dhe personat ndaj të cilëve ajo zbatohet janë të detyruar të zbatojnë dispozitat e saj.

(2) Secili pjesëmarrës mund të propozojë ndryshimin dhe plotësimin e kësaj Marrëveshjeje kolektive.

(3) Propozimi për ndryshim dhe plotësim i dorëzohet në formë të shkruar pjesëmarrësit tjetër, i cili është i detyruar të deklarohet në afat prej 30 ditëve.

(4) Në rast se pjesëmarrësi tjetër nuk e pranon, ose nuk deklarohet brenda periudhës së caktuar nga paragrafi (2) i këtij neni, pjesëmarrësi propozues mund të fillojë procedurë për harmonizim.

**Neni 40**

(1) Procedura e harmonizimit do të fillojë me parashtrimin e kërkesës me shkrim të njerit prej pjesëmarrësve të Marrëveshjes kolektive dhe do të përfundojë në afat prej 30 ditëve nga parashtrimi i kërkesës.

(2) Në afat prej dhjetë ditëve nga parashtrimi i kërkesës për harmonizim, formohet komision për harmonizim.

(3) Secili nga pjesëmarrësit emëron dy anëtarë në komision.

(4) Çdo harmonizim që pjesëmarrësit do ta arrijnë duhet të jetë në formë të shkruar.

(5) Me qëndrimet e harmonizuara, pjesëmarrësit do të fillojnë detyrimisht me ndryshimin dhe plotësimin e Marrëveshjes kolektive.

**Neni 41**

(1) Për të monitoruar zbatimin dhe për të dhënë interpretimin e dispozitave të kësaj Marrëveshjeje kolektive, pjesëmarrësit do të krijojnë komision monitorimi dhe interpretimi.

(2) Secili nga pjesëmarrësit në këtë Marrëveshje kolektive do të emërojë dy anëtarë në komisionin, në afat prej 15 ditëve nga lidhja e kësaj Marrëveshjeje kolektive.

(1) Palët nënshkruese të kësaj Marrëveshjeje kolektive mund të anulojnë në mënyrë të njëanshme zbatimin e marrëveshjes kolektive vetëm pas skadimit të vlefshmërisë së saj. Anulimi duhet të paralajmërohet të paktën një muaj, e më së gjati tre muaj para skadimit të vlefshmërisë së saj.

(2) Anulimi i kësaj Marrëveshjeje kolektive do të bëhet me shkrim me shkarkim, me ç'rast arsyetohen arsyet e anulimit.

(3) Shkarkimi nga paragrafi (2) i këtij neni do t'i dorëzohet palës tjetër të kontratës.

(4) Të dyja palët, pas dorëzimit të shkarkimit të Marrëveshjes kolektive, janë të detyruara të fillojnë procedurën e negociimit, jo më vonë se në afat prej 15 ditëve, nga dita e marrjes së shkarkimit të parashtruar.

#### **IX. Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare**

##### **Neni 43**

(1) Dispozitat e nenit 24 paragrafi (4) dhe paragrafi (5) do të zbatohen në etapa nga 1 marsi i vitit 2026 në përputhje me paragrafin (3) të nenit të njëjtë, ndërsa zbatimi i plotë do të realizohet deri më 1 mars të vitit 2028.

(2) Me nënshkrimin e kësaj Marrëveshjeje kolektive, nënshkruesit konfirmojnë se rritja e pagave do të llogaritet vetëm në përputhje me mënyrën dhe dinamikën e përcaktuar në nenin 24 të kësaj Marrëveshjeje kolektive.

##### **Neni 44**

(1) Kjo Marrëveshje kolektive do të lidhet për një periudhë dy (2) vjeçare me mundësinë e vazhimit me marrëveshje me shkrim të palëve në marrëveshjen.

(2) Nëse nuk ka vazhdim të kësaj Marrëveshjeje kolektive ose lidhje të një Marrëveshjeje të re, ose anulim të saj, pas skadimit të periudhës së vlefshmërisë, dispozitat e saj do të zbatohen dhe do të vlejnë deri në lidhjen e një Marrëveshjeje të re, ose vazhdimin e saj.

##### **Neni 45**

(1) Marrëveshja kolektive dhe të gjitha ndryshimet dhe plotësimet e saj do të shpallen publikisht në tabelën e shpaljeve të punëdhënësit dhe në faqen e internetit të nënshkruesve.

(2) Kjo Marrëveshje kolektive do të hyjë në fuqi në ditën e lidhjes së saj dhe do të zbatohet nga dita e shpalljes së saj.

(3) Teksti i shpallur i Marrëveshjes kolektive do të publikohet në numër të përshtatshëm kopjesh që do t'u dorëzohen të punësuarve.

(4) Punëdhënësi, respektivisht sindikata - organizata sindikale, kanë detyrimin që secilit të punësuar t'i mundësojnë këqyrje të kësaj Marrëveshje kolektive.

(5) Kjo Marrëveshje kolektive do të evidentohet të Sindikata.

Sindikata SPOGJ-it

Kryetar

Тре Деаноски



OS në Ministrinë e Ekonomisë

dhe Punës

Kryetar

Рече Андоноски



Sindikata e Pavarur e  
administratës Shtetërore

Kryetar

Горан Ристески



OS në Inspektoratin Shtetëror

të Punës

Kryetar

Сашка Штеревска



Sindikata e Administratës,  
Administrata Shtetërore dhe

Gjyqësorit

Kryetar

Владоја Радровски



OS e Ministrisë së Ekonomisë

dhe Punës, Inspektoratit të

Tregëtisë dhe

Трговина и



Ministria e Ekonomisë dhe Punës

Министер

Безбедурности

