

СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Број 62

Год. LXI

Четврток, 28 јули 2005

Цена на овој број е 390 денари

www.slvesnik.com.mk

contact@slvesnik.com.mk



СОДРЖИНА

	Стр.		Стр.
908. Одлука за помилување на осудени лица по повод 2-ри Август 2005 година - Националниот празник на Република Македонија.....	2	916. Одлука за пренесување во сопственост недвижна ствар.....	91
909. Одлука за помилување на осудени лица.....	2	917. Решение за именување генерален конзул и шеф на Генералниот конзулат на Република Македонија во Република Турција, со седиште во Истанбул.....	91
910. Закон за работните односи.....	2	918. Решение за именување генерален конзул и шеф на Генералниот конзулат на Република Македонија во Канада, со седиште во Торонто.....	92
911. Закон за изменување и дополнување на Законот за социјалната заштита.....	63	919. Решение за именување генерален конзул и шеф на Генералниот конзулат на Република Македонија во Република Црна Гора, Државна заедница на Србија и Црна Гора, со седиште во Подгорица...	92
912. Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица.....	73	920. Упатство за изменување и дополнување на Упатството за начинот на евидентирање и распоредување на јавните приходи.....	92
913. Закон за основање на Агенција за енергетика на Република Македонија	78	Огласен дел	1-64
914. Закон за јавен долг.....	83		
915. Одлука за основање на Анкетна комисија за испитување на причините и последиците од стечајот на Експорт-Импорт банка врз Буџетот на Република Македонија.....	91		

**ПРЕТСЕДАТЕЛ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
908.**

Врз основа на член 84, став 1, алинеја 9 од Уставот на Република Македонија (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/91 и 91/2001), согласно член 1 од Законот за помилување (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 20/93), Претседателот на Република Македонија донесе

**О Д Л У К А
ЗА ПОМИЛУВАЊЕ НА ОСУДЕНИ ЛИЦА ПО ПОВОД
2-РИ АВГУСТ 2005 ГОДИНА - НАЦИОНАЛНИОТ
ПРАЗНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА****I**

Потполно се ослободуваат од натамошно извршување на казната затвор осудените лица:

1. Стојчо Круме Ѓоргиев
2. Ариф Исмаил Арифоски
3. Цеват Таип Реџеџи
4. Драгослав Алекса Петровиќ
5. Иван Донка Стефанов
6. Сали Екрем Амзов
7. Живка Слободан Јанкова
8. Јагода Веско Павловска
9. Сафет Демир Бајрамов
10. Раде Ѓорѓи Николов
11. Ферди Челеби Шемов
12. Цеваир Муртез Мамути
13. Наум Ангеле Поповски
14. Селман Ибраим Исмаили
15. Миле Љубомир Шулевски.

II

Делумно се ослободуваат од натамошно извршување на казната затвор осудените лица:

1. Томислав Војче Синадиновски, во траење од 6 месеци
2. Бајрам Риза Љатиџи, во траење од 6 месеци
3. Миле Тодос Младеновски, во траење од 6 месеци
4. Абедин Ибраим Ковачи, во траење од 1 година
5. Драган Станко Васиќ, во траење од 6 месеци
6. Ѓоко Александар Бабунски, во траење од 3 месеци
7. Милица Тодор Ристова, во траење од 1 година
8. Игорче Симо Стоиловски, во траење од 6 месеци
9. Сашо Љубомир Кузманов, во траење од 3 месеци
10. Спасо Јован Златанов, во траење од 6 месеци
11. Дејан Борислав Лазов, во траење од 6 месеци
12. Пецо Благој Марковски, во траење од 5 месеци
13. Витора Лазар Колевска, во траење од 3 месеци
14. Звонко Љубомир Спирковски, во траење од 3 месеци
15. Митре Јордан Алулоски, во траење од 4 месеци
16. Игорче Љубомир Клименко, во траење од 3 месеци
17. Лазо Митко Каранаков, во траење од 2 месеци
18. Мијалче Славко Трендаџилов, во траење од 2 месеци
19. Панче Трајче Арсовски, во траење од 3 месеци
20. Васко Ристо Томов, во траење од 3 месеци.

III

Оваа одлука влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во “Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 07-618
27 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

909.

Врз основа на член 84, став 1, алинеја 9 од Уставот на Република Македонија (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/91 и 91/2001), согласно член 1 од Законот за помилување (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 20/93), Претседателот на Република Македонија донесе

**О Д Л У К А
ЗА ПОМИЛУВАЊЕ НА ОСУДЕНИ ЛИЦА****I**

Извршувањето на казната затвор му се замени со условна осуда за време од 1 година на осуденото лице:

1. Горан Апостол Станојков од с. Тркање, во траење од 3 месеци.

II

Извршувањето на казната затвор им се замени со условна осуда за време од 2 години на осудените лица:

1. Горан Стефан Матев од Скопје, во траење од 4 месеци
2. Драган Ѓорѓи Арсовски од Скопје, во траење од 4 месеци
3. Марјан Методи Ѓеорѓиевски од Скопје, во траење од 4 месеци
4. Мишо Санде Павличевски од Скопје, во траење од 4 месеци
5. Марјан Лазар Устаминов од Скопје, во траење од 4 месеци
6. Дарко Драги Стојков од Кочани, во траење од 6 месеци
7. Агим Ферит Емрули од с. Сенкосе, во траење од 4 месеци.

III

Оваа одлука влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во “Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 07-619
27 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

**СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
910.**

Врз основа на член 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

**У К А З
ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ
ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

Се прогласува Законот за работните односи, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 22 јули 2005 година.

Бр. 07-2918/1
22 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
д-р **Љупчо Јордановски, с.р.**

ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

I ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на Законот

Член 1

(1) Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.

(2) Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

Цел на Законот

Член 2

Цел на законот е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.

Уредување на работните односи

Член 3

(1) Овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондските, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

(2) Работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор.

(3) Во работниот однос секоја од страните е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности.

Примена на Законот

Член 4

(1) Овој закон се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште или престојувалиште во Република Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територијата на Република Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство.

(2) Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу странските работодавачи и кај нив вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Македонија.

(3) За работниците кои странскиот работодавач ќе ги упати на привремена работа во Република Македонија врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите на овој закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците.

Дефиниции

Член 5

(1) Одделни изрази употребени во овој закон го имаат следново значење:

1. "Работниот однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;

2. "Работник" е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување;

3. "Работодавач" е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување и

4. "Помал работодавач" е работодавач кој вработува до 50 работници.

(2) Во овој закон употребените изрази работник и работодавач во машки род имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

Забрана на дискриминацијата

Член 6

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

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

Директна и индиректна дискриминација

Член 7

(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот (1) од овој член, е секое постапување условувано со некој од основите од членот 6 на овој закон со кое лице-то било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон, е забранета во однос на :

1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;

2) напредувањето во работата;

3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;

4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;

5) откажувањето на договорот за работа и

6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминацијата на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

Исклучоци од забрана на дискриминација

Член 8

(1) Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

(2) Сите мерки предвидени со овој закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

Вознемирување и полово вознемирување

Член 9

(1) Забрането е вознемирување и полово вознемирување.

(2) Вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон.

(3) Вознемирување, во смисла на овој закон, е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој закон кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

(4) Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Надомест на штета за дискриминација

Член 10

Во случаите на дискриминација од членот 6 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во висина од пет месечни просечни плати во Република Македонија.

Товар на докажување во случај на спор

Член 11

Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

Ограничување на автономијата на договорните страни

Член 12

(1) При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат со одветни одредби од закон.

(3) Со договорот за вработување, односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон.

(4) Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

II ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Договор за вработување

Член 13

(1) Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

(2) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

(3) Работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи. Заверена фотокопија од пријавата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапување на работа.

(4) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

(5) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

(6) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работа, исто така, и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

(7) Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини утврдени со закон, колективниот договор и договорот за вработување.

Договор за вработување на неопределено и определено време

Член 14

(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Форма на договорот за вработување

Член 15

(1) Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

(2) Договорот за вработување се чува во работните прописи на работодавачот каде што работи работникот.

(3) Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување.

Страни на договорот за вработување**Член 16**

Страни на договорот за вработување се работодавачот и работникот.

Работодавач - правно лице или друг субјект**Член 17**

(1) Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот настапува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице.

(2) Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице, ако со законот поинаку не е определено.

(3) Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со законот, актот за основање или статутот.

(4) Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Способност за склучување на договор за вработување**Член 18**

(1) Договор за вработување може да склучи лице кое наполнило 15 години возраст и има општа здравствена способност.

(2) Ако се склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст, се смета дека договорот е ништовен.

Услови за склучување на договор за вработување**Член 19**

(1) Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со закон, актот на работодавачот, односно условите барани од страна на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи.

(3) Инвалидот кој е оспособен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за склучување на договор за вработување за тие работи.

Странски државјани и лица без државјанство**Член 20**

(1) Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите определени со овој и со друг посебен закон, со кој се уредува вработување на странци.

(2) Ако се склучи договор за вработување во спротивност со ставот (1) на овој член се смета дека договорот е ништовен.

Договорна слобода**Член 21**

Работодавачот има право на слободно одлучување, со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договори, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата (во натамошниот текст: услови за вршење на работата), почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување.

III ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**Начин на обезбедување на потребата од работници****Член 22**

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

1) огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на работодавачот;

2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;

3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;

4) обезбедување работник од страна на самиот работодавач без огласување со директно склучување на договор за вработување со него и

5) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон.

(2) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт и орган на единицата на локалната самоуправа, при вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

(3) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа, потреба од работник се обезбедува кои објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(4) По исклучок, работодавачот од ставот (2) на овој член, за итни и неодојливи работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

Објавување на слободни работни места**Член 23**

(1) Кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата и рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена.

(2) За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување.

(3) Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

Полова еднаквост при објавување на слободни работни места**Член 24**

(1) Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

(2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава кај вработувањето предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

Права и обврски на работодавачот**Член 25**

(1) Работодавачот смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.

(2) Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци, коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

(3) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член.

(4) При склучувањето на договорот за вработување работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување.

(5) При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед.

(6) Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за којашто се склучува договорот за вработување.

(7) Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработување да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за којашто се склучува договорот за вработување.

Права и обврски на кандидатот

Член 26

(1) При склучувањето на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт.

(2) Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

Права на неизбраните кандидати

Член 27

(1) Работодавачот мора во рок од осум дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран.

(2) Работодавачот е должен на кандидатот кој не е избран во рок од три дена да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Содржина на договорот за вработување

Член 28

(1) Договорот за вработување особено содржи:

- 1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- 2) датум на стапување на работа;
- 3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- 4) место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;
- 5) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;
- 6) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;
- 7) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;
- 8) одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;
- 9) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;
- 10) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и

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

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

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

Невалидни одредби на договорот за вработување

Член 29

(1) Одредбата во договорот за вработување којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот е ништовна од моментот на склучувањето на договорот.

(2) Одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со коишто била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат.

IV ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Обврски на работникот во врска со вршење на работа

Член 30

(1) Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за којашто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.

(2) Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

Почитување на упатствата на работодавачот

Член 31

Работникот е должен да ги почитува барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос.

Почитување на прописите за заштитата при работата

Член 32

(1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштитата при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица.

(2) Работникот има право да одбие да работи ако му се заканува непосредна опасност по животот или здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки на заштита при работа.

Обврска на известување

Член 33

(1) Работникот е должен да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски.

(2) Работникот е должен да го известува работодавачот за сите заканувачки опасности по животот или здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат кај работодавачот или трети лица.

Забрана на штетно однесување

Член 34

Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот.

Обврска на чување на деловна тајна**Член 35**

(1) Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин.

(2) Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување**Член 36**

(1) За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

(2) Работодавачот може да бара обештетување на штетата, настаната со постапувањето на работникот спротивно од ставот (1) на овој член, во рок од три месеца од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Конкурентска клаузула - договорна забрана на конкурентското дејствување**Член 37**

(1) Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, може во договорот за вработување, работникот и работодавачот, да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос (конкурентска клаузула).

(2) Конкурентската клаузула може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

(3) Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

(4) Ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена.

Надоместок за почитување на конкурентската клаузула**Член 38**

(1) Ако почитувањето на конкурентската клаузула од членот 37 став (1) на овој закон, му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.

(2) Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеца пред престанувањето на договорот за вработување.

Престанување на конкурентската клаузула**Член 39**

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за престанување на важноста на конкурентската клаузула.

(2) Ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи, ако работникот во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.

V ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ**Обезбедување на работа****Член 40**

(1) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за којашто страните се договориле во договорот за вработување.

(2) Ако поинаку не е договорено, работодавачот на работникот е должен да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории.

Обврска на плаќање за вршење на работата**Член 41**

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105 до 114 на овој закон.

Обврска на обезбедување на безбедни работни услови**Член 42**

Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за заштита при работата.

Обврска за штитење на личноста на работникот**Член 43**

(1) Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да во-ди сметка и да ја штити приватноста на работникот.

(2) Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување.

Заштита на личните податоци на работникот**Член 44**

(1) Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само ако е тоа определено со овој или друг закон или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос.

(2) Личните податоци на работниците може да ги собира, обработува, употребува и доставува на трети лица само работодавачот или работникот, кого работодавачот за тоа посебно го овластил.

(3) Личните податоци на работниците, за чие собирање не постои повеќе законска основа, мораат веднаш да се избришат и да престанат да се употребуваат.

(4) Одредбите од ставовите (1) и (2) на овој член се однесуваат и за личните податоци на кандидатите за вработување.

Мирување на правата и обврските од договорот за вработување**Член 45**

(1) Во случај кога работникот заради издржување на казна или изречена воспитна, или заштитна мерка, не може да ја врши работата за период пократок од шест месеца или заради отслужување воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со закон, времено престане да ја врши работата, договорот за вработување не престанува да важи и работодавачот не смее да го откаже освен ако е поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува.

(2) За време на мирување на договорот за вработување, мируваат договорните и другите права, како и обврските од работниот однос коишто се непосредно поврзани со вршењето на работата.

(3) Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

Договор за вработување на определено време**Член 46**

(1) Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на работи кои по својата природа траат определено време, со прекин или без прекин до четири години.

(2) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.

Сезонска работа**Член 47**

(1) Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(2) Според ставот (1) на овој член пресметаните работни денови се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа. При што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца.

Договор за вработување со скратено работно време**Член 48**

(1) Договор за вработување може да се склучи, исто така, и за работно време пократко од полното работно време (скратено работно време).

(2) За скратено работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

(3) Работникот кој склучил договор за вработување со скратено работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

(4) Работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена.

(5) Ако во договорот за вработување поинаку не е определено, работодавачот на работникот кој работи со скратено работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаите од членот 119 на овој закон.

Договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи**Член 49**

(1) Работникот може да склучи договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот.

(2) Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

(3) Работодавачите, кај кои е вработен работникот со скратено работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

(4) Обврските на работодавачот и работникот од ставот (2) на овој член се составен дел на договорот за вработување со скратено работно време.

Договор за вработување со вршење на работа дома**Член 50**

(1) Како вршење на работа дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување со вршење на работа дома работодавачот и работникот можат да се договорат, работникот да ја врши работата која што спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот дома.

(3) Работодавачот е должен договорот за вработување за вршење на работа дома да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.

(4) Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договорот за вработување.

(5) Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата дома. Висината на надоместот ја определуваат работодавачот и работникот во договорот за вработување.

(6) Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

Забрана на работа дома**Член 51**

Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата.

Работи коишто не смеат да се вршат дома**Член 52**

Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа дома.

Договор за вработување на куќни помошници**Член 53**

(1) Договор за вработување може да се склучи за вршење работи на куќни помошници.

(2) Со договорот за вработување од ставот (1) на овој член може да се договори обезбедувањето сместување и исхрана на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот, кој дел во договорот мора да е изразен во пари.

(3) Договорот од ставот (1) на овој член се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

(4) Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплатува во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

Договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор)**Член 54**

Ако договор за вработување склучуваат деловните лица (менаџери), во договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- 1) условите и ограничувањата на работниот однос на определено време;
- 2) работното време;
- 3) обезбедувањето на дневен и годишен одмор;
- 4) плаќањето на работата и
- 5) престанувањето на важноста на договорот за вработување.

Остварување на правата и обврските од работен однос на работодавниот орган (менаџер)

Член 55

Работодавниот орган (менаџер), правата и обврските од работен однос, за времето додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на овој закон и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

VI ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ, ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Вршење на приправнички стаж

Член 56

(1) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос.

(2) Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионалното оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

Траење на приправничкиот стаж

Член 57

(1) Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено.

(2) Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеца.

(3) Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор.

(4) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење.

Изведување на приправничкиот стаж

Член 58

(1) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.

(2) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програма и начин на следење и оценување на приправничкиот стаж.

(3) На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

Ограничување на отказ на приправникот од страна на работодавачот

Член 59

За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот.

Пробна работа

Член 60

(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа.

(2) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од шест месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

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

(4) Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

Волонтерски стаж

Член 61

(1) Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. За волонтерот се применуваат одредбите на овој закон за траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обезбедување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

(2) Договорот за изведувањето волонтерски стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.

Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Член 62

Договорот за вработување престанува да важи:

- 1) со изминување на времето за коешто бил склучен;
- 2) со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- 3) поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- 4) со спогодбено раскинување;
- 5) со отказ;
- 6) со судска пресуда и
- 7) во други случаи утврдени со закон.

Враќање на документи и издавање потврда

Член 63

(1) При престанување на работниот однос работодавачот е должен, најдоцна во рок од три дена, да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

(2) Работодавачот не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

Престанување на важноста на договорот за вработување на определено работно време

Член 64

Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)

Член 65

(1) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот.

(2) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работодавачот (физичко лице).

Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот

Член 66

Во случаи на отворање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со закон.

Права на работниците

Член 67

(1) Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот.

(2) На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со закон, им се обезбедува и право на исплата на:

1) плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

2) обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

3) неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот редовен годишен одмор за тековната календарска година.

Промена на работодавачот

Член 68

(1) Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат статусни измени.

(2) Сите права, обврски и одговорности на вработените работници од ставот (1) на овој член новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач.

(3) Ако поради промена на работодавачот од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување и работникот затоа се откаже од договорот за вработување, работникот има еднакви права, како да го откажал договорот за вработување од деловни причини. При одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи.

(4) Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од ставот (3) на овој член.

(5) Ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на правна зделка (закуп, наем) целосната или дел од дејноста на друг работодавач, преминуваат работниците по престанувањето на важноста на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач - преземач на дејноста.

Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 69

(1) Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(2) Спогодбата од ставот (1) на овој член која не е склучена во писмена форма е ништовна.

VII ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Откажување на договорот за вработување со и без отказан рок

Член 70

(1) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок.

(2) Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

(3) Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Дозволеност на отказ

Член 71

(1) Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

(3) Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

(4) Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

Причина и обврска за докажување

Член 72

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот и да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот.

Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот

Член 73

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите.

Форма и содржина на отказот

Член 74

(1) Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма.

(2) Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Врачување на отказот

Член 75

(1) Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

(2) Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано присуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

Основани причини за отказ

Член 76

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

(2) Работодавачот е должен во случај на откажување на договорот за вработување од деловна причина да провери дали е можно да го вработи работникот под променети услови или на други работи, односно дали е можно да се доквалификува, односно преквалификува за друга работа. Ако постои таа можност, работодавачот на работникот му понудува склучување на променет договор за вработување.

Неосновани причини за отказ

Член 77

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;

2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;

3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и неѓа на член на семејството;

4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;

5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и

6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.

Понуда на нов променет договор пред отказ

Член 78

(1) Одредбите на овој закон што се однесуваат на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

(2) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

(3) Ако работникот во случајот од ставот (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд основаноста на причината за промена на договорот за вработување.

Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот

Член 79

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, или ако ги крши работниот ред и дисциплина.

Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работодавачот

Член 80

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

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок

Член 81

(1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;

2) не ги извршува или несвесно и ненавремено ги извршува работните обврски;

3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

5) не побара отсуство или навремено писмено не го известува работодавачот за отсуството од работа;

6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го известува работодавачот;

7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;

8) настанета штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го известува работодавачот;

9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и

11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

(2) Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

(3) Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок

Член 82

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;

2) го злоупотреби боледувањето;

3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и

6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

(2) Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување

Член 83

По оценка на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина на платата на работникот до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;

2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Парична казна

Член 84

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повреда-

та и нејзините последици, работодавачот може на работникот, наместо откажување на договорот за вработување да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна плата на работникот, во траење од еден до шест месеца.

Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно на одлуката за паричната казна

Член 85

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна

Член 86

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

Отказни рокови

Член 87

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определен отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со овој закон, колективниот договор на ниво на дејноста, односно на ниво на работодавач.

Минимални отказни рокови

Член 88

(1) Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца.

(2) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

Течење на отказниот рок

Член 89

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 90

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

(2) Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказан рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Приговор против одлуката за откажување на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот

Член 91

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 82 и 83 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Права и обврски на страните за време на отказниот рок

Член 92

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

(2) За време на отсуството од работа од ставот (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок

Член 93

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

(2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Кога не е донесена одлука по приговорот во рок од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

(5) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Застареност

Член 94

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

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

Обврски за известување при отказ на поголем број работници од деловни причини

Член 95

(1) Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини е должен за причините на престанувањето на потребите од работата на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците, да го известува репрезентативниот синдикат кај работодавачот, ако нема таков тогаш претставникот на работниците и да се советува со нив за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

(2) За постапката на утврдувањето на престанувањето на потребата од работата на поголем број работници, по завршувањето на консултирањето од ставот (1) на овој член, за причините за престанување на потребите од работата на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работниците како и за предвидениот рок, во кој што ќе престане потребата од работата на работниците, работодавачот е должен задолжително писмено да

ја известува службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон.

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 96

(1) Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

1) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;

2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или

3) нов договор за вработување.

(2) Одредбата од ставот (1) точки 1, 2 и 3 на овој член не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

Испратнина

Член 97

(1) Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, и тоа :

1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една плата;

2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две плати;

3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три плати;

4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири плати;

5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет плати и

6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од шест плати.

(2) Основица за пресметка на испратнината е просечната плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување.

(3) Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

(4) Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

(5) Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

Обврски и права при откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 98

(1) Ако работодавачот го откаже договорот за работа на работникот поради деловни причини, работодавачот не може на истите работи со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во рок од една година од денот на престанокот на работниот однос.

(2) Ако пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член настане потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му престанал работниот однос.

Отказ од страна на работодавачот**Член 99**

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца и

2) работникот не ја изврши успешно пробната работа.

Отказ од страна на работникот**Член 100**

(1) Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;

2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;

3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определен рок;

5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

(2) Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на испратнина и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок.

Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство**Член 101**

(1) Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременоста, раѓање и родителство и отсуство поради неа и чување на деца.

(2) Одредбата на ставот (1) од овој член се однесува и на случаите утврдени во членот 167 на овој закон.

Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда**Член 102**

(1) Ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа, ако тоа го бара.

(2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета во висина од 70% од изгубената заработувачка, сог-

ласно со закон, колективен договор и договорот за вработување и да му уплати придонеси за задолжително социјално осигурување.

(3) Надоместокот на штетата се намалува за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

(4) Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

(5) Ако судот со правосилна одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета во износ од најмалку три, а најмногу 12 просечни месечни плати на работникот исплатени во последните 12 месеца, зависно од траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот.

(6) Одлуката од ставот (1) на овој член судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен.

(7) Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за работа да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа**Член 103**

Договорот за вработување престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на доставувањето на правосилно решение за утврдување на изгубената работна способност.

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот**Член 104**

(1) Работодавачот има право да го прекине договорот за работа на работникот кога работникот ќе исполни услови за остварување старосна пензија согласно со закон.

(2) Работодавачот на работникот од ставот (1) на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон и општ колективен договор поинаку не е утврдено.

VIII ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА**Вид на плаќање****Член 105**

(1) Работникот има право на заработувачка - плата, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување.

(2) Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.

(3) Платата е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците, ако со друг закон поинаку не е определено.

Основна плата, работна успешност и додатоци**Член 106**

(1) Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

(2) Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

(3) Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, продолжена работа, работа во недела, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж.

Најниска плата

Член 107

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена според закон и колективен договор.

Еднакво плаќања на мажи и на жени

Член 108

(1) Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.

(2) Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со ставот (1) на овој член, се ништовни.

Ден на исплаќањето

Член 109

(1) Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец.

(2) Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

(3) Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден.

(4) Работодавачот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.

Место и начин на исплаќањето на платата

Член 110

(1) Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата до крајот на денот на исплаќање на вообичаеното место за исплата.

(2) Ако платата се исплаќа преку банка на сметката на работникот или на друг безготовински начин, платата мора да му биде на располагање на работникот на определениот ден за исплаќање, освен ако страните поинаку не се договориле.

(3) Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

(4) Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на работодавачот.

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата

Член 111

(1) Работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни.

(2) Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата.

(3) Работникот не смее да даде согласност од ставот (2) на овој член пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

Надоместок на плата

Член 112

(1) Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсуство од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

(3) Работодавачот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

(4) Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис.

(5) Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел.

(6) Ако со овој закон или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

(7) Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи.

(8) Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

Надоместување на трошоците поврзани со работата

Член 113

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата за:

- 1) исхрана за време на работа, доколку се исплатува во паричен износ;
- 2) превоз до и од работа, доколку се исплатува во паричен износ;
- 3) службено патување;
- 4) теренски додаток;
- 5) користење на приватен автомобил за службени патувања;
- 6) одвоен живот од семејството и
- 7) смрт на работникот или член на неговото семејство.

Работникот има право на отпремнина при одење во пензија, како и јубилејни награди.

Висината, основницата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со колективен договор.

Исплата на приправниците

Член 114

Работникот - приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 50% од најниската плата на работното место за кое се оспособува.

Застарување на побарувањата од работен однос**Член 115**

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

IX РАБОТНО ВРЕМЕ**Полно работно време****Член 116**

(1) Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.

(2) Работната недела по правило трае пет работни дена.

(3) Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.

(4) Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

(5) Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно.

(6) Работодавачот е должен да води евиденција за полно работно време.

(7) Работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една локација е должен да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

Прекувремена работа**Член 117**

(1) Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

1) во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;

2) ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;

3) ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;

4) ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и

5) во други случаи определени со закон или колективен договор.

(2) Прекувремената работа може да трае најмногу десет часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени, согласно со акт на Владата на Република Македонија.

(3) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

(4) Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

(5) Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од ставот (2) на овој член е должен да изврши прераспоредување на работното време или воведување на нови смени.

Прекувремена работа во здравството (дежурство)**Член 118**

Дежурството во здравствените установи како прекувремена работа се уредува со прописите од областа на здравството.

Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа**Член 119**

Работникот е должен да ја врши работата преку полното или договорното пократко работно време на своето работно место или други работи во врска со отстранување или спречувањето на последиците, во случаите на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи неправилната материјална штета.

Забрана на вршење работа подолго од полното работно време**Член 120**

Работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време:

1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;

2) на работникот жена, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;

3) на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;

4) на повозрасен работник;

5) на работник кој не наполнил 18 години возраст;

6) на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;

7) на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и

8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Дополнително работење**Член 121**

(1) Работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување со скратено работно време со друг работодавач, меѓутоа најмногу за десет часа неделно, со претходна согласност на работодавачите, каде што е вработен со полно работно време.

(2) Обврзен составен дел на договорот за вработување според ставот (1) на овој член е договорот за начинот на остварувањето на правата и обврските од овој работен однос со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

(3) На работникот, кој склучува договор за вработување според ставот (1) на овој член, престанува да му важи договорот за вработување во согласност со овој закон, по изменувањето на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.

Скратено работно време во посебни случаи

Член 122

(1) Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) и остварува права од задолжителното социјално осигурување кога би работел со полно работно време.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, кој работи помалку од полното работно време, има право на плаќање за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време, ако со овој закон поинаку не е определено.

Распоредување на работното време

Член 123

(1) Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување.

(2) Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

(3) При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

(4) Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување, како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно.

(5) При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

(6) Одредбата од членот 120 на овој закон за забрана на работа преку полното работно време важи, исто така, и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

Прераспределба на работното време

Член 124

(1) Прераспределбата на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите.

(2) Во случаите од ставот (1) на овој член, прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината.

Распоред на работното време

Член 125

(1) Распоредот на работното време го утврдува работодавачот.

(2) Распоредот на работното време во областа на сообраќајот и врските, прометот на стоки, здравството, социјалната и детската заштита, образованието и во другите јавни установи, комуналните дејности, угостителството, туризмот и занаетчиството се утврдува со одлука на органот на државната управа од соодветната област.

Пресметување на работното време

Член 126

(1) Работникот кој поради прераспоредување на работното време и кој во времето пред престанувањето на работниот однос во календарската година поминал

повеќе работни часа на работа, отколку што е тоа одредено за работата со полно работно време, може да бара, веќе одработените работни часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(2) Според ставот (1) на овој член пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот, како кога би ги поминал на работа. Вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надминува 12 месеца.

Ноќна работа

Член 127

Како ноќна работа се смета работењето во времето меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден. Ако со распоредувањето на работното време е одредена ноќна работна смена, за ноќно работење се сметаат осум непрекинати часа меѓу 22,00 часот и 7,00 часот идниот ден.

Права на работниците кои работат ноќе

Член 128

(1) Работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа.

(2) Ако на работник заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

(3) Работодавачот е должен на работниците кои работат ноќе да им обезбеди:

1) подолг одмор;

2) соодветна храна;

3) стручно раководство на работниот, односно производниот процес и

4) лекарски прегледи.

(4) Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците. Притоа работникот во ноќна смена смее да работи најдолго една недела.

(5) Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Ограничувања на работата ноќе

Член 129

(1) Работното време на работникот кој работи ноќе до четири месеца не смее да трае просечно повеќе од осум часа дневно.

(2) Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, не смее да трае повеќе од осум часа дневно.

Консултирање со синдикатот

Член 130

Работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако таков нема, со работничкиот претставник за одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

Ноќна работа на жените во индустријата и градежништвото

Член 131

(1) Работничка од областа на индустријата и градежништвото не може да се распореди на работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден.

(2) Забраната од ставот (1) на овој член не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работи на здравствена, социјална и друга заштита на работници.

(3) По исклучок од одредбата на ставот (1) од овој член, на работничка може да се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штетата на суровини или на друг материјал.

(4) Работничката може да биде распоредена на работа ноќе и кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таква работа да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

X ПАУЗИ И ОДМОРИ

Пауза за време на работното време

Член 132

(1) За време на дневното работно време работникот кој работи со полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути.

(2) Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

(3) Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

(4) Паузата може да се одреди дури по еден час работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

(5) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Одмор меѓу два последователни работни дена

Член 133

(1) Работникот има право на одмор меѓу два последователни работни дена во непрекинато траење од најмалку 12 часа.

(2) Работникот кој врши работа при распоредување или во случај на времено прераспоредување на работното време има право на одмор меѓу два последователни работни дена, во непрекинато траење од најмалку 12 часа.

Неделен одмор

Член 134

(1) Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато.

(2) Ден на неделниот одмор по правило е недела.

(3) Заради објективни, технички и организациони причини може на работникот да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

Посебности на начинот на вршење на работата

Член 135

Во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (деловодни

лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојни одлучувања и работници кои вршат работа дома), работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделен одмор, под услов, на работниците да им е обезбедена заштита при работата.

Можности на поинакво уредување со колективните договори

Член 136

(1) Со колективните договори може да се определи временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе, определени со членот 129 на овој закон, да се земат во обзир како просечно ограничување во периодот подолг од четири месеца, меѓутоа не подолг од шест месеца.

(2) Со колективните договори може да се одреди дневниот и неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го определува закон, во случаите на сменското работење да го обезбедува во подолг временски период, меѓутоа не подолг од шест месеца.

(3) Во дејностите, односно за работните места или професиите во случаите од ставот (4) на овој член, може да се определи дневниот или неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го одредува закон, да го обезбедува во подолг временски период, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

(4) Според ставот (3) на овој член може да се обезбеди право на дневниот или неделен одмор во дејностите, односно за работните места или професии во случаите:

1) каде што природата на работата бара постојано присуство или

2) каде што природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги или

3) на предвидениот нееднаков или зголемен обем на работа.

Годишен одмор

Член 137

(1) Работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена.

(2) Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор.

(3) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

Определување на траењето на годишниот одмор

Член 138

(1) Траењето на годишниот одмор определен со членот 137 на овој закон се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор.

(2) Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

(3) Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник одреден како работен ден.

Стекнување право на годишен одмор

Член 139

Работникот се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекинато работа од најмалку шест месеца, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Право на пропорционален дел од годишниот одмор**Член 140**

(1) Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по 1/12 од годишниот одмор од секој месец работа, ако:

1) во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

2) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор и

3) работниот однос во тековната календарска година му престанал пред први јули.

(2) При пресметувањето на пропорционалниот дел на годишниот одмор најмалку половина од денот се заокружува на цел ден од годишниот одмор.

Користење на годишниот одмор**Член 141**

(1) Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

(2) Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена.

(3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

(4) Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година, ако во календарската година, во којашто му бил одреден одморот, работел најмалку шест месеца.

(5) Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор на работодавачот.

Определување и користење на годишен одмор во областа на образованието и науката**Член 142**

Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од областа на образованието и науката.

Користење на годишен одмор во случај на склучување на договор за вработување со друг работодавач**Член 143**

(1) Работникот го користи годишниот одмор кај работодавачот кај кого стекнал право на негово користење, освен ако со работодавачот поинаку не се договорил.

(2) По престанувањето на работниот однос работодавачот е должен да му даде на работникот потврда за искористен годишен одмор.

Начин на користење на годишниот одмор**Член 144**

(1) Годишниот одмор се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

(2) Работникот има право еден ден од годишниот одмор да го искористи на ден којшто самиот ќе го определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три дена пред користењето.

Плаќање на неискористениот дел на годишниот одмор**Член 145**

(1) Работникот по престанувањето на работниот однос има право на обештетување за неискористениот дел од годишниот одмор.

(2) Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор или од обештетувањето за годишниот одмор во случаите од ставот (1) на овој член.

Платен одмор**Член 146**

(1) Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена.

(2) Деновите на платениот одмор од ставот (1) на овој член се утврдуваат со колективен договор и по сите основи од ставот (1) на овој член не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена.

Неплатено отсуство**Член 147**

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година.

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

Отсуство од работа поради празнување**Член 148**

(1) Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Македонија, коишто се определени како слободни денови од работа и за другите со закон определени слободни денови.

(2) Правото од ставот (1) на овој член на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден.

Отсуство од работа поради неспособност за работа поради заболување или повреда**Член 149**

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата во случаи на времена неспособност за работа поради заболување или повреда и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување.

Отсуство од работа заради вршење на функции или обврски од посебни закони**Член 150**

(1) Право на отсуство од работа со надоместок на плата има работникот заради вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, како и работникот кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување, освен служење на воениот рок, или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго), на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон.

(2) Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција

Член 151

На работник кој е избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос за време на вршење на функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Мирување на работен однос на работник упатен на работа во странство

Член 152

(1) На работник кој е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

(2) На работник чиј брачен другар е упатен на работа во странство во случаите од ставот (1) на овој член, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи)

Член 153

Во случаите на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може видот или местото на вршење на работата, определени со договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.

Образование на работниците

Член 154

(1) Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел на одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

(2) Работодавачот е должен да им обезбеди образование, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или, ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците работодавачот има право работникот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

(3) Траењето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршувањето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците се уредуваат со посебен договор или со колективен договор.

(4) Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование, согласно со колективен договор.

Право на платено отсуство од работа заради образование

Член 155

(1) Работникот кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со членот 154 на овој закон, како и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити.

(2) Ако со колективниот договор, договорот за вработување или посебен договор за образование правото од ставот (1) на овој член не е конкретно определено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите, кога првпат полага испити.

XI НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

Одговорност на работниците за штетата

Член 156

(1) Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести.

(2) Ако повеќе работници предизвикаат штета секој меѓу нив е одговорен за оној дел на штетата што го предизвикал.

(3) Ако за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови.

(4) Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни.

(5) Ако работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на работодавачот.

Паушално обештетување

Член 157

Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор.

Намалување на обештетувањето и простување на плаќањето на обештетувањето

Член 158

Со колективен договор за работникот можат да се определат начинот и условите за намалување или простување од плаќањето на обештетувањето.

Одговорност на работодавачот за обештетување

Член 159

(1) Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата.

(2) Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос.

ХП ПОСЕБНА ЗАШТИТА

Забрана за вршење на подземни работи

Член 160

(1) Работничките не смеат да вршат подземни работи во рудниците.

(2) Забраната од ставот (1) на овој член не се однесува на работничките:

1) кои се раководни лица, односно водат работни единици и имаат овластувања за самостојни полноважни одлуки;

2) кои мораат поради стручно образување да поминат одредено време на пракса на подземни работи во рудниците и

3) кога се вработени во здравствените или социјалните служби и други случаи, кога мораат да одат на подземни работи во рудник заради вршење на работи кои не се физички.

Заштита на работниците поради бременост и родителство

Член 161

(1) Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос.

(2) Работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

Забрана за вршење работи за време на бременост и по породување

Член 162

(1) За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето.

(2) Работите од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

Посебна заштита за време на бременоста

Член 163

(1) Работодавачот на смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста.

(2) Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, определени согласно со членот 162 на овој закон, работодавачот е должен да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно.

(3) Во спорот меѓу работодавачот и работничката одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно лекарската комисија.

Заштита за време на бременост и родителство во врска со ноќната и прекувремената работа

Член 164

(1) За време на бременост или со дете до една година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе.

(2) На работничката која има дете од една до три години возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност.

(3) Правото од ставовите (1) и (2) на овој член го има работникот - татко на детето, односно работникот кој го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето, односно врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравствено-то осигурување е неспособна за самостојно живеење и работа.

(4) На еден од работниците - родители кој има дете помладо од седум години или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова претходна писмена согласност.

Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 165

(1) Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеца непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) една година.

(2) Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓањето.

(3) Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) една година.

(4) Работничка која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето, согласно со прописите за семејството.

Повторно враќање на работа од отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 166

(1) Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството.

(2) Работничката од ставот (1) на овој член, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството од ставот (1) на овој член според прописите за здравствена заштита.

Користење на отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете

Член 167

Доколку отсуството од работа за родителство од членот 165 на овој закон не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

Продолжување на отсуството поради бременост, раѓање и родителство

Член 168

(1) Ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, има право да го продолжи отсуството за време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмал-

ку 45 дена, за кое време и припаѓаат сите права врз основа на отсуството за бременост, раѓање и родителство.

(2) За време на отсуството од ставот (1) на овој член и членот 165 став (2) на овој закон, работничката има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби

Член 169

(1) Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.

(2) Скратеното работно време од ставот (1) на овој член се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Надоместок на плата

Член 170

Работникот кој користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за неџа и заштита на дете има право на надоместок на плата согласно со овој и друг закон и колективен договор.

Право на мајката доилка

Член 171

Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден ипол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнета една година возраст на детето.

XIII ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ СЕ УШТЕ НЕ НАПОЛНИЛЕ 18 ГОДИНИ ВОЗРАСТ

Посебна заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст

Член 172

Работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита.

Забрана за вршење на работи

Член 173

(1) На работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности.

(2) Работите од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравство.

Работно време, одмор и пауза

Член 174

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

(2) Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири ипол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку 30 минути.

(3) Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст има право на одмор меѓу два дена во траење од најмалку 24 последователни часа.

Забрана за ноќна работа

Член 175

(1) Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(2) По исклучок може да се одреди работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не се на располагање. Во тој случај мора на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, да им биде обезбеден одмор во наредните три дена.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член работодавачот мора да обезбеди надзор од страна на полнолетен работник.

Зголемен годишен одмор

Член 176

Работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.

XIV ЗАШТИТА НА ИНВАЛИДИ

Вработување, оспособување или преоспособување на инвалидите

Член 177

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

Права на инвалидите на трудот

Член 178

(1) На работникот - инвалид со преостаната или променета работна способност, работодавачот е должен да му обезбеди вршење на друга соодветна работа, односно работа со пократко работно време со оглед на преостанатата или променетата работна способност, како и соодветен надомест на платата во врска со остварувањето на овие права во согласност со прописите на пензиското и инвалидското осигурување.

(2) На работникот кај кого постои непосредна опасност од настанување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди вршење на друга соодветна работа, како и соодветен надомест на платата во врска со остварувањето на ова право во согласност со прописите на пензиското и инвалидското осигурување.

XV ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ПОВОЗРАСНИ РАБОТНИЦИ

Член 179

Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита, согласно со овој и друг закон.

Ограничување на прекувремената и ноќната работа

Член 180

На повозрасниот работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа.

XVI ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Остварување на правата кај работодавачот и судска заштита

Член 181

(1) Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

(2) Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

(3) Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

(4) Против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе жалба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд.

(5) Без оглед на роковите од ставовите (2) и (3) на овој член работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

(6) Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ

Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови

Член 182

(1) Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договараат решавањето на спорот да го доверат на посебен мировен совет составен од три члена, од кои по еден определуваат работодавачот и работникот и еден кој заеднички ќе го определат.

(2) Надоместокот за работата на заеднички определениот член на мировниот совет е на товар на страните во спорот.

Мирно решавање на колективни работни спорови (арбитража)

Член 183

(1) Со колективен договор може да се определи арбитража за решавање на колективни работни спорови.

(2) Со колективниот договор се одредува составот, постапката и други прашања значајни за работата на арбитражата.

(3) Ако работодавачот и работникот се согласат со арбитражно решавање на работниот спор, одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

(4) Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд.

XVIII СИНДИКАТИ И ЗДРУЖЕНИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ

Асоцијации на работници и работодавачи

Член 184

(1) Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат.

(2) Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси.

(3) Работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат здружение и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение.

(4) Здружението на работодавачите е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите доброволно стапуваат заради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси.

(5) Синдикатите и здруженијата од ставовите (1) и (3) на овој член можат да се основаат без какво било претходно одобрување.

Доброволност на членство во синдикатот и здружението на работодавачите

Член 185

(1) Работникот, односно работодавачот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(2) Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

Заштита на синдикатот и здружението на работодавачите

Член 186

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите не можат да бидат распуштени или нивната дејност запрена по административен пат, ако се основани и дејноста ја вршат во согласност со закон.

(2) Активноста и на синдикатот и на нивниот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот, ако таа е во согласност со закон и колективен договор.

Здружување на повисоки нивоа

Член 187

(1) Синдикатите, односно здруженијата на работодавачите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (синдикати и здруженија на работодавачи на повисоко ниво).

(2) Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво ги уживаат сите права и слободи загарантирани за синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(3) Синдикатите и здруженијата на работодавачите имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси.

Статут на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите

Член 188

(1) Синдикатот, здружението на работодавачите, односно синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, мора да имаат статут заснован и донесен на начелата на демократското застапување и демократско почитување на волјата на членовите.

(2) Со статутот се утврдуваат: целта на здружувањето во синдикатот, односно здружението на работодавачите, внатрешната организација на синдикатот, односно здружението, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, симболот, органите на синдикатот, односно здружението, начинот на избор и разрешување на тие органи, нивниот мандат, овластувањата на органите, постапката за зачленување и престанок на членството, начинот на определување на членарината, начинот на донесување и измени на статутот, правилата и другите општи акти, начинот на стекнување, располагање и надзор над имотот и престанокот на работата на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

(3) Статутот мора да содржи одредби за телата овластени за склучување на колективните договори.

(4) Називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите на повисоко ниво мора јасно да се разликува од називот на веќе регистрираните синдикати, здруженија на работодавачи, односно регистрирани синдикати, односно здруженија на повисоко ниво.

Правна способност на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите

Член 189

Синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво стекнуваат својство на правно лице со денот на уписот во регистарот на синдикатите, односно регистарот на здруженијата на работодавачите.

Регистар на синдикатите и здруженијата на работодавачите

Член 190

1) Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, се запишуваат во регистарот кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(2) Во регистарот се запишува: денот на основањето, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, името на лицето овластено за застапување и престанокот на дејствување, престанокот на овластувањето на подружницата, односно другиот облик на внатрешното организирање во правниот промет.

Барање за упис во регистарот

Член 191

(1) На барање на основачот синдикатот, односно здружението на работодавачите се запишува во регистар кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(2) Со барањето за упис мора да се приложи: одлуката за основање, записникот од основачкото собрание, статутот, називот на основачот и членовите на извршното тело, името и презимето на лицето или лицата овластени за застапување и податоците за бројот на членовите на синдикатот врз основа на платена членарина.

Решение за барањето за упис во регистарот

Член 192

(1) По барањето за упис на синдикатот, односно здружението на работодавачите во регистарот се донесува решение.

(2) Решението од ставот (1) на овој член содржи: дата и упис и број под кој синдикатот, односно здружението на работодавачите е запишан во регистарот, назив на синдикатот, односно здружението на работодавачите седиште и име и презиме на лицето, односно лицата овластени за застапување.

Пријава на промени на податоците

Член 193

(1) Во регистарот мора да се пријави секоја промена на називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно подружницата или друг облик на внатрешно организирање, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, лицето овластено за застапување престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет.

(2) Лицето овластено за застапување на синдикатот, односно здружението на работодавачите е должно промените од ставот (1) на овој член да ги пријави на органот кој го води регистарот, во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промените.

Имот на синдикатот и здружението на работодавачите

Член 194

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите може да прибира уписнина и членарина и со купување, подарок или на друг законски начин да стекнува имот без какво било претходно одобрение.

(2) Присилно извршување не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на синдикатот, односно здружението на работодавачите неопходен за одржување состаноци.

(3) Ако синдикатот, односно здружението престане да дејствува со имотот на синдикатот, односно здружението се постапува на начин пропишан со статутот на синдикатот, односно здружението.

(4) Ако синдикатот, односно здружението престане да дејствува имотот на синдикатот, односно здружението не може да се подели на членовите на синдикатот, односно здружението.

Дејствување на синдикатот, односно здружението на работодавачите и забрана на надзор над другата страна

Член 195

Работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво.

Судска заштита на членските права

Член 196

Член на синдикатот, односно здружението на работодавачите може да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права утврдени со статутот или другите правила на синдикатот, односно здружението.

Судска заштита на правото на здружување

Член 197

(1) Синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво можат да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на правото на слободно здружување на работниците, односно работодавачите.

(2) Синдикатот, односно здружението и нивно здружение на повисоко ниво може да бара надомест на штета која ја претрпеле поради дејности од ставот (1) на овој член.

Забрана на нееднакво постапување поради синдикално членство или активности

Член 198

(1) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено:

1) договор за вработување со определен работник да се склучи под услови за тој да не стапи во синдикат, односно под услов да истапи од синдикатот и

2) да му се раскине договорот за вработување или на друг начин го стави работникот во понеповолна положба од другите работници поради негово членство во синдикатот или учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавачот и за време на работното време.

(2) Членството во синдикатот и учество во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанок на договор за вработување.

(3) Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, не смеат да користат присила против кој било синдикат.

Синдикален претставник

Член 199

(1) Синдикатите самостојно одлучуваат за начинот на нивното застапување кај работодавачот.

(2) Синдикатите кои имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или изберат еден или повеќе синдикални претставници кои ќе ги застапуваат кај тој работодавач.

(3) Синдикалните претставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот.

(4) Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста.

(5) Работодавачот е должен на синдикатите и нивните претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на правата од ставот (3) на овој член и пристап до податоците важни за остварување на тоа право.

(6) Синдикалниот претставник е должен правото од ставот (3) на овој член да го остварува во време и на начин согласно со колективен договор.

(7) Синдикатот е должен да го извести работодавачот за именувањето на синдикалниот претставник.

Заштита на синдикалните претставници

Член 200

(1) Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со овој закон.

(2) На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување.

(3) На синдикалниот претставник за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување само со претходна согласност на синдикатот.

(4) Ако синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот.

(5) Ако синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука.

(6) Заштитата пред отказ за лицата од ставот (1) на овој член трае цело време за времето на траењето на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот.

(7) На работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Престанок на дејствување на синдикатите, односно здруженијата на работодавачите

Член 201

Синдикатот, односно здружението на работодавачите престанува да дејствува, ако:

1) така одлучи извршното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите кое со статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствување на синдикатот, односно здружението;

2) без посебно важни и оправдани причини од одржувањето на седницата на највисокото извршно тело на синдикатот, односно здружението поминало двојно повеќе време од времето со кое со статутот е определено дека таква седница мора да се одржи и

3) бројот на членовите на синдикатот, односно здружението се намали под бројот определен со овој закон за основање на синдикатот, односно здружението.

Забрана на дејствување на синдикатот, односно здружението на работодавачите

Член 202

(1) Дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачите ќе се забрани со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на здружението на работодавачите, доколку неговата дејност е спротивна на Уставот и закон.

(2) Постапката за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се покренува на барање на органот овластен за регистрација или надлежен суд.

(3) Во образложението на пресудата за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачи мора да се назначат дејностите поради кои дејствувањето на синдикатот, односно здружението е забрането.

(4) Со пресудата со која се забранува дејствувањето на синдикатот, односно здружението судот мора да одлучи за имотот на синдикатот, односно здружението во согласност со статутот на синдикатот, односно здружението.

(5) Изреката на правосилната пресуда за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се објавува во "Службен весник на Република Македонија".

XIX КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Видови на колективни договори

Член 203

Колективен договор се склучува како општ на ниво на Република, посебен на ниво на гранка и поединечен на ниво на работодавач.

Општ колективен договор

Член 204

На ниво на Република Македонија се склучува:

- 1) општ колективен договор за стопанството и
- 2) општ колективен договор за јавниот сектор.

Примена и важност на колективните договори

Член 205

(1) Општиот колективен договор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се

членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.

(2) Колективниот договор на ниво на гранка се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.

Предмет на колективното договарање

Член 206

(1) Со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор, а може да содржи и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните, односи или во врска со работните односи.

(2) Правните норми содржани во колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица на кои, во согласност со одредбите на овој закон, се применува колективниот договор.

Обврска за колективно договарање

Член 207

Лицата кои според овој закон можат да бидат страна на колективниот договор, се должни со добра волја да преговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои според овој закон можат да бидат предмет на колективниот договор.

Лица кои ги обврзува колективниот договор

Член 208

(1) Колективниот договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор.

(2) Колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на здруженијата кои пристапиле на колективниот договор.

(3) Поединечниот колективен договор ги обврзува - важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот - потписник на колективниот договор.

Облик на колективниот договор

Член 209

Колективниот договор задолжително се склучува во писмена форма.

Учесници во склучувањето на колективен договор

Член 210

(1) Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат.

(2) Учесниците во склучувањето на колективниот договор се должни да преговараат.

(3) Ако во текот на преговорите од ставот (2) на овој член не е постигната согласност за склучување на колективен договор, учесниците можат да образуваат арбитража за решавање на спорните прашања.

Репрезентативност на синдикатот

Член 211

Репрезентативноста на синдикатот, во смисла на овој закон, се определува според:

- 1) уписот во регистарот, во согласност со законот и другите прописи и
- 2) бројот на членовите врз основа на пристапници.

Услови за определување на репрезентативност на синдикатот

Член 212

(1) Репрезентативен синдикат за склучување колективен договор кај работодавачот се смета синдикатот во кој се зачленети најмалку 33% од работниците кај работодавачот или синдикатот кој е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање.

(2) Репрезентативен синдикат за склучување колективен договор на ниво на гранка и на ниво на Република се смета синдикатот во кој се зачленети најмалку 33% од вкупниот број работници во гранката или дејноста за која се склучува колективниот договор или синдикатот е член на репрезентативниот синдикат на повисоко ниво на организирање.

Услови за определување на репрезентативност на работодавачите

Член 213

Репрезентативно здружение на работодавачите, во смисла на овој закон, се смета здружението на работодавачите во кое се зачленети најмалку 33% од работодавачите и вкупниот број работници во гранката или дејноста за која се склучува колективниот договор.

Спогодба за здружување заради учество во склучување на колективен договор

Член 214

Ако ниеден од синдикатите, односно здружението на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, во смисла на овој закон, синдикатите, односно здружението на работодавачите, можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор.

Надлежност за решавање на спорите за репрезентативност на синдикатот, односно на здружението на работодавачите

Член 215

Во случај на спор за репрезентативноста на синдикатот, односно на здружението на работодавачите, одлучува надлежниот суд во согласност со закон, во рок од осум дена.

Страни за склучување на општ колективен договор

Член 216

Општиот колективен договор го склучуваат репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за територијата на Република Македонија.

Страни за склучување на посебен колективен договор за гранка, односно дејност

Член 217

Посебниот колективен договор за гранката, односно дејноста го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно дејност.

Страни за склучување на посебен колективен договор за јавни претпријатија и јавни установи

Член 218

(1) Посебниот колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи го склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат.

(2) Посебниот колективен договор за лицата кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата (самостојни уметници) го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите.

Страни за склучување на поединечен колективен договор

Член 219

(1) Поединечен колективен договор склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот.

(2) Ако во склучувањето на колективниот договор од ставот (1) на овој член учествуваат повеќе репрезентативни синдикати се образува одбор за преговори.

(3) Членовите на одборот од ставот (2) на овој член ги определуваат репрезентативните синдикати.

Страни за склучување на поединечен колективен договор за јавни претпријатија и јавни установи

Член 220

Поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи склучуваат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Одбор за преговори

Член 221

Ако во склучувањето на колективен договор за територијата на Републиката, односно на ниво на гранка учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните синдикати, односно репрезентативните здруженија на работодавачи.

Овластување за склучување на колективен договор

Член 222

Претставниците на синдикатите и на здруженијата на работодавачите кои учествуваат во преговорите за склучување на колективен договор и кои склучуваат колективен договор, мора да имаат овластување од своите органи.

Должност за исполнување на обврските од колективниот договор

Член 223

(1) Странките на колективниот договор и лицата на кои тој се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби.

(2) Поради повреда на обврските од колективниот договор, оштетената страна или лице на кое тој се применува може да бара надомест за претрпената штета.

Назнака на лицата, односно подрачјето на примена

Член 224

Во колективниот договор задолжително се назначуваат лицата и подрачјето на кои тој се применува.

Полномошно за преговарање и склучување на колективен договор

Член 225

(1) Лицата кои ги застапуваат страните на колективниот договор, мора да имаат полномошно за колективно преговарање и склучување на колективен договор.

(2) Ако страна на колективниот договор е правно лице, полномошното од ставот (1) на овој член мора да биде издадено во согласност со статутот на правното лице.

Време на склучување на колективниот договор

Член 226

Колективен договор може да се склучи на определено време за период од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот.

Престанок на важење на колективен договор

Член 227

(1) Колективен договор склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен.

(2) Важењето на колективниот договор може да престане и со спогодба на сите учесници или со откажување, на начинот утврден со колективниот договор.

Продолжување на важење на колективниот договор

Член 228

(1) Кога важењето на колективниот договор се продолжува со спогодбата на страните на договорот, спогодба се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор.

(2) Ако со колективниот договор поинаку не е определено, по истекот на рокот на кој е склучен колективниот договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Отказ на колективниот договор

Член 229

(1) Колективниот договор мора да содржи одредби за отказниот рок и постапката за откажување, изменување и дополнување на колективниот договор.

(2) Колективен договор склучен на определено време може да се откаже само ако е предвидена можност за откажување на договорот.

(3) Отказот на договорот мора да се достави до другите страни на договорот.

(4) Во случај на отказ колективниот договор се применува најдолго шест месеца од денот на поднесувањето на отказот, ако со закон поинаку не е определено, со тоа што учесниците се должни постапката за преговарање да ја започнат најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот.

(5) По истекот на рокот од ставот (4) на овој член, колективниот договор престанува да важи ако договорните страни поинаку не се договорат.

Влијание на статусните измени на примената на колективниот договор

Член 230

При статусна измена на работодавачот, на работниците се до склучувањето на нов колективен договор, а најдолго една година, продолжува да се применува колективниот договор кој на нив се применувал во времето на статусната измена.

Доставување и регистрација на колективните договори

Член 231

(1) Секој општ и грански колективен договор и секоја измена (изменување, дополнување, откажување или пристапување) на колективниот договор пред нивното објавување мора да се достави за регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(2) Колективниот договор или измената на колективниот договор ја доставува до надлежниот орган страната која е прва наведена во тој договор, односно страната која го откажува колективниот договор.

(3) Министерот надлежен за работите од областа на трудот, ја пропишува постапката за доставување и регистрирање на колективните договори и нивните измени до надлежниот државен орган и начинот на водење на евиденцијата на доставените колективни договори и нивните измени.

Објавување на колективните договори

Член 232

(1) Колективните договори мора јавно да се објават.

(2) Општите и гранските колективни договори и нивните измени и дополнувања се објавуваат во "Службен весник на Република Македонија".

(3) Поединечниот колективен договор се објавува на начинот утврден со договорот.

Пристапување кон колективен договор

Член 233

(1) На колективниот договор можат дополнително да му пристапат лица кои според одредбите на овој закон можат да бидат страна на колективниот договор.

(2) Изјавата за пристапување кон колективниот договор мора да се достави до сите страни кои го склучиле колективниот договор и до лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор.

(3) Лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор имаат исти права и обврски како и страните кои го склучиле.

Судска заштита на правата од колективен договор

Член 234

Страна на колективен договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.

Решавање на колективните работни спорови

Член 235

(1) Ако настане спор во постапката на склучување, изменување и дополнување на колективен договор, спорот се решава по мирен пат.

(2) Страните во спорот можат решавањето на колективниот работен спор спогодбено да го доверат на арбитража.

XX ШТРАЈК

Права и обврски за времето на штрајк

Член 236

(1) Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон.

(2) Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кај кого тој штрајк се организира.

(3) Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон и акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

(4) Штрајкот на солидарност може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

(5) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот, времетраењето и денот и времето на почетокот на штрајкот.

(6) Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Отстранување од процесот на работа

Член 237

(1) Работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа само во одговор на веќе започнат штрајк.

(2) Бројот на работници отстранети од работа не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот.

(3) Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот.

(4) За работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

Правила за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк

Член 238

(1) На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвува и донесува правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.

(2) Правилата од ставот (1) на овој член содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).

(3) Со определување на работите од ставот (1) на овој член не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

(4) Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определувањето на работите од ставот (1) на овој член, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

Последици од организирањето и учеството во штрајк

Член 239

(1) Организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите на овој закон и колективен договор, не претставува повреда на договорот за вработување.

(2) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор.

(3) На работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување.

(4) Работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот.

Придонеси од плата

Член 240

На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите.

Надоместок на плата за време на штрајк од организаторот на штрајкот

Член 241

Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

Судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета

Член 242

(1) Работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на закон.

(2) Работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон.

Судска забрана за незаконско исклучување од работа и надомест на штета

Член 243

(1) Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон.

(2) Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со закон.

Судска надлежност за забрана на штрајк и отстранување од работа

Член 244

(1) Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен.

(2) По жалба против одлуката од ставот (1) на овој член, одлучува надлежниот суд.

(3) Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

Штрајк во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа и јавните служби

Член 245

Штрајкот во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа, јавните претпријатија и јавните установи се уредува со посебен закон.

XXI ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ

Овластувања на Економско-социјалниот совет

Член 246

(1) Заради утврдување и остварување на усогласени дејности со цел за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска,

развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика, се основа Економско-социјален совет.

(2) Дејноста на Економско-социјалниот совет се темели на потребата за трестрана соработка меѓу Владата на Република Македонија (во натамошниот текст: Владата), синдикатите и здруженијата на работодавачите, во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми.

(3) Економско-социјалниот совет :

1) ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;

2) ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;

3) ги следи, проучува и оценува влијанието на промените на цените и платите на економската стабилност и развој;

4) му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;

5) им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;

6) дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;

7) ја промовира и поттикнува потребата на трестрана соработка (трипартитен социјален дијалог) меѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;

8) го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови и

9) дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања утврдени со овој закон.

(4) Економско-социјалниот совет се основа со спогодба меѓу Владата, синдикатот и здружението на работодавачите.

(5) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет поблиску се определуваат неговите овластувања.

(6) Економско-социјалниот совет може да основа одбори и комисии за одделни прашања од својот делокруг.

(7) Економско-социјалниот совет донесува деловник со кој се уредува начинот на работата на Советот.

Состав на Економско-социјалниот совет

Член 247

(1) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет се определува неговиот состав.

(2) При утврдување на составот мора да се води сметка за соодветна застапеност на социјалните партнери.

XXII ВРШЕЊЕ НА РАБОТИ ВО СТРАНСТВО

Упатување работник на работа во странство

Член 248

(1) Во согласност со договорот за вработување работодавачот може да го упати работникот на работа во странство.

(2) Работникот може да го одбие упатувањето на работа во странство од оправдани причини, како што се:

1) бременост;

2) инвалидност;

3) здравствени причини;

4) грижа за дете кое не наполнило седум годишна возраст;

5) грижа за дете кое не наполнило 15 години возраст, ако работникот живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита и

6) други причини определени со договорот за вработување, односно со колективниот договор којшто непосредно го обврзува работодавачот.

(3) Ако договорот за вработување не предвидува можност за работа во странство, работодавачот и работникот се должни да склучат нов изменет договор за вработување. Договорот може да се склучи за време на довршување на проектот, односно за време на довршување на работите кои упатениот работник ги врши во странство.

Договор за вработување за вршење на работи во странство

Член 249

(1) Ако работникот склучува договор за вработување за вршење на работа во странство за ограничен период и за тоа време за правата и обврските од деловниот однос се применуваат, исто така, и странските прописи според меѓународното приватно право, договорот за вработување покрај обврзувачките норми според овој закон мора да содржи и одредби за:

- 1) траењето на работата во странство;
 - 2) празниците и слободните работни денови;
 - 3) минималниот годишен одмор;
 - 4) висина на платата и валутата, во којашто таа се исплаќа;
 - 5) другите примања во пари, на кои работникот има право за време работата во странство и
 - 6) условите за враќање во татковината.
- (2) Наместо одредбите од ставот (1) точки 4 и 5 на овој член, договорот за вработување може да се повикува на друг закон, друг пропис или на колективен договор којшто го уредува тоа прашање.

XXIII РАБОТА НА ДЕЦА ПОМЛАДИ ОД 15 ГОДИНИ, УЧЕНИЦИ И СТУДЕНТИ

Член 250

(1) Забрането е вработување на деца помлади од 15 години.

(2) Детето кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, да учествува во снимање на филмови, подготовка и изведување на уметнички, сценски и други слични дела (културни, уметнички, спортски и рекламни активности).

(3) Одобрение од ставот (2) на овој член се издава врз основа на барање на законскиот застапник и по претходно извршениот преглед на работното место на детето.

(4) Кај работодавачот може учениците кои наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма.

(5) Во случаите од ставовите (2) и (4) на овој член соодветно се применуваат одредбите на овој закон за работното време, одморите и паузите, за посебната заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, како и за одговорноста за надомест на штета.

Чирачи

Член 251

(1) Чиракот кој професионално се оспособува кај работодавачот има работна книшка.

(2) За чиракот за време на професионалното оспособување кај работодавачот се применуваат одредбите на овој и на друг закон со кои се уредува посебна заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, распоредувањето на работното време, одморот за време на работното време, неделниот од-

мор, за платениот одмор, отсутност од работа поради празнување, отсутност од работа поради неспособност за работа поради болест, отсутност од работа поради вршење на функција или обврски според посебни закони и одговорност за надомест на штета.

Посебни договори

Член 252

(1) Работодавачот може со определено лице да склучи договор поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа.

(2) Договорот од ставот (1) на овој член може да се склучи и за културно-уметнички работи со лице кое врши културно-уметничка дејност.

XXIV РАБОТНА КНИШКА

Издавање на работна книшка

Член 253

(1) Работникот има работна книшка која е јавен документ.

(2) Работната книшка ја издава службата надлежна за посредување при вработување која води регистар за издадените работни книшки.

(3) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ја пропишува содржината и обликот на работната книшка, постапката на издавање, начинот за внесување на податоците и постапката на замена на работната книшка, како и водењето на регистарот за издадени работни книшки.

Содржина на работната книшка

Член 254

(1) Работната книшка ги содржи следниве лични податоци:

- 1) сериски и регистарски број, како и место и датум на издавањето на личната карта на лицето, односно важечките странски патни документи;
- 2) единствен матичен број на граѓанинот;
- 3) даночен број;
- 4) име и презиме;
- 5) ден, месец и година на раѓање;
- 6) место на раѓање, општина, држава;
- 7) државјанство и
- 8) податоци за образованието, стручното дошколување и оспособување.

(2) Регистарот за издадените работни книшки ги содржи следниве лични податоци:

- 1) единствен матичен број на граѓанинот;
- 2) име и презиме;
- 3) ден, месец и година на раѓање;
- 4) место на раѓање, општина, држава;
- 5) државјанство и
- 6) податоци за образованието, стручното дошколување и оспособување.

Обврски на работникот и работодавачот

Член 255

(1) Работникот е должен да му ја врати при засновањето на работниот однос на работодавачот работната книшка.

(2) Работодавачот ја чува работната книшка на работникот за време на траењето на работниот однос.

(3) Работодавачот е должен по престанувањето на работниот однос да му ја врати на работникот работната книшка и да го одјави од социјално осигурување.

(4) Ако работодавачот по престанувањето на работниот однос, во рок од три дена не може да му ја врати на работникот работната книшка, ја испраќа на надлежната служба за посредување при вработување во постојаното престојувалиште на работникот. Ако постојаното престојувалиште на работникот е непознато, на службата за посредување при вработување која ја издала работната книшка.

(5) Доколку работодавачот по престанувањето на работниот однос во рок од три дена не му ја врати на работникот работната книшка и не биде одјавен од социјално осигурување, одјава од социјално осигурување може да се изврши и по барање на работникот врз основа на претходно доставен записник од инспекторот на трудот.

XXV ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Надзор од страна на инспекцијата на трудот

Член 256

(1) Надзор над примената на овој закон, другите закони и вработување прописи за работните односи, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос, врши органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот.

(2) Работите на инспекцискиот надзор од ставот (1) на овој член ги врши инспекторот на трудот.

Овластувања на инспекцијата на трудот

Член 257

(1) Во спроведувањето на надзорот инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со закон и врз основа на закон донесените прописи.

(2) Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор.

Укажување за отстранување на повреди на закон и други прописи

Член 258

(1) Ако инспекторот на трудот утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

(2) За постапувањето по донесеното решение, работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот.

Забрана за вршење на работи на работодавачот

Член 259

(1) Инспекторот на трудот со решение ќе го забрани вршењето на работи на работодавачот, ако:

1) затекне да работи лице со кое не е заснован работен однос во согласност со закон и колективен договор;

2) работодавачот не поднел пријава за задолжително социјално осигурување, односно не пресметал и уплатил придонеси од плата;

3) не исплатил плата, односно најниска плата, за три месеца;

4) не го почитува, односно го крши работното време и распоредот на работното време и

5) не води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

(2) Забраната од ставот (1) на овој член трае до отстранување на неправилностите, а за непочитување на работното време, седум дена.

(3) Ако работодавачот ги повтори неправилностите од ставот (1) на овој член, забраната трае 30 дена од денот на врачувањето на решението.

(4) Забраната од ставот (3) на овој член, на барање на работодавачот, може да се замени со паричен надомест во износ од 150.000 денари, по доставувањето на доказ дека работодавачот ги уплатил средствата во Буџетот на Република Македонија.

(5) Забраната за работа не може да биде заменета со парична казна од ставот (4) на овој член, доколку инспекторот на трудот по втор пат констатира повреди од ставот (1) на овој член.

Овластување на институцијата за јавни приходи

Член 260

(1) Организацијата надлежна за работите на јавните приходи е должна да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно најниска плата за претходниот месец.

(2) Известувањето од ставот (1) на овој член се доставува до инспекторот на трудот според седиштето на работодавачот.

Покренување на прекршочна постапка

Член 261

Инспекторот на трудот ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице со повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување со кои се уредуваат работните односи, извршил прекршок.

Одлагање на извршување на одлука

Член 262

(1) Ако инспекторот на трудот утврди дека со конечна одлука на работодавачот е повредено право на работникот, на барање на работникот, со решение ќе го одложи извршувањето на таа одлука, ако работникот завел работен спор до донесувањето на правосилна одлука на судот.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, барањето до инспекторот на трудот може да го достави во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд.

(3) Против конечното решение на инспекцијата на трудот од ставот (1) на овој член не може да се покрене управен спор.

Право на жалба

Член 263

(1) Против решението на инспекторот на трудот од членот 259 на овој закон може да се изјави жалба до министерот надлежен за работите од областа на трудот, во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(2) Жалбата не го одложува извршувањето на решението.

XXVI КАЗНЕНИ ОДРЕДБИ

Член 264

(1) Со парична казна за прекршок од 100.000 до 200.000 денари ќе се казни за прекршок работодавач - правно лице, ако:

1) барателот на вработување или работникот го поставува во нееднаква положба (член 6);

2) не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот, работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност пред стапувањето на работникот на работа, договорот за вработување не е склучен во писмена форма, не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот и примерок од заверена пријава за задолжително социјално осигурување во рок од три дена од стапување на работникот на работа (членови 13 и 15);

3) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност и не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата, определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (членови 18 и 19);

4) склучи договор за вработување со странски државјанин кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20);

5) објави слободно работно место во спротивност со членовите 23 и 24 на овој закон;

6) работодавачот не ги почитува правата и обврските од членовите 25 и 27 на овој закон;

7) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за заштита при работата (член 42);

8) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 и 44);

9) склучи договор за вработување на определено време спротивно на членот 46 од овој закон;

10) приправничкиот стаж трае подолго од времето утврдено во членот 57 од овој закон;

11) склучи договор за вработување во кој е договорена пробна работа во траење подолго од со закон дозволеното (член 60);

12) на работник кој работи со скратено работно време му наложи да работи преку договореното време и ако на инспекторот на трудот не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (членови 48, 50 и 60);

13) при престанување на работниот однос работодавачот не постапил согласно со членот 63 од овој закон;

14) откажувањето на договорот за вработување е извршено спротивно на овој закон (членови од 72 до 105, освен одредбата од членот 100);

15) на работникот не му обезбеди плаќање за вршењето на работата, во согласност со членовите 105 до 114 од овој закон;

16) редовниот и вонредниот отказ на договорот за вработување не биде изречен во писмена форма и содржина и не биде врачен согласно со членовите 70 и 71 од овој закон;

17) на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и прекувремената работа (членови 116, 117, 119 и 120);

18) не ги почитува прописите за прераспределбата и прераспоредот на работното време (членови 124 и 125);

19) ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 131 на овој закон;

20) на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни работни дена, неделен и годишен одмор во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор (членови од 132 до 156);

21) на работничка, на татко, на посвоител на дете и на родител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита согласно со овој закон (членови од 160 до 171);

22) на работници кои сè уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 172 до 176);

23) на инвалидите и на повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност со членовите од 177 до 180 на овој закон;

24) тогаш кога е должен одбие да учествува во постапката за мирно решавање на работните спорови (членови 182 и 183);

25) работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот или здружение на синдикатот (член 195);

26) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба од другите работници (член 239);

27) вршењето на работа во странство го организира спротивно на овој закон (членови 248 и 249);

28) организира работа на деца, ученици и студенти, спротивно на членот 250 од овој закон;

29) склучи договор спротивно на членот 252 од овој закон;

30) по престанокот на работниот однос, на работникот не му ја врати работната книшка и примерок на заверена одјава од социјално осигурување, кога тоа е должен да го направи (член 255) и

31) го оневозможува или се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот, ако не постапи по укажувањето на инспекторот на трудот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налогот на инспекторот на трудот за забрана на работа или вршење на дејноста (членови од 256 до 263).

(2) Со парична казна од 5.000 до 7.000 денари ќе се казни за прекршок од ставот (1) на овој член работодавач - физичко лице.

(3) Со парична казна од 7.000 до 10.000 денари ќе се казни за прекршок од ставот (1) на овој член и директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.

Член 265

(1) Со парична казна од 10.000 денари ќе се казни на самото место на прекршокот работодавачот како правно или физичко лице кое ќе направи прекршок, ако :

1) кај него работникот работи без договор за работа (член 13 став (1));

2) работникот не го пријави во задолжителното социјално осигурување и не му врачи заверена фотокопија од пријавата за социјално осигурување (член 13 став (3));

3) на работникот не му врачи писмен договор за вработување во согласност со членот 15 став (3) на овој закон;

4) неизбраниот кандидат не го извести, во рок од осум дена по склучувањето на договор за вработување дека не бил избран или на кандидатот не му ги врати документите кои ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата (член 27);

5) кај него работи врз основа на договор лице спротивно на членот 252 од овој закон и

6) не исплатил плата, односно најниска плата и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114), а има на располагање средства за исплата на сметката на работодавачот.

(2) Со парична казна од 5.000 денари ќе се казни на самото место на прекршокот, исто така, и одговорното лице на работодавачот кое ќе направи прекршок од ставот (1) на овој член.

(3) Паричната казна од ставот (1) на овој член ја наплатува инспекторот на трудот на местото на прекршокот.

Член 266

Со парична казна од 50.000 до 70.000 денари ќе се казни за прекршок синдикатот, односно здружението на синдикатите и работодавачите, ако:

1) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промената не ја пријави промената на називот на синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на органите и телата, лицата овластени за застапување, престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет (член 193);

2) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, колективниот договор не го објават на пропишаниот начин (член 232);

3) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, тогаш кога за тоа се должни, одбијат да учествуваат во постапката за миреење предвидена со овој закон (членови 182 и 183);

4) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите не најават штрајк (член 236 став (2));

5) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите започнат штрајк пред спроведување на постапка за миреење, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот (член 236 став (3)) и

6) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите во писмото за најавата на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (член 236 став (5)).

XXVII ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ**Примена на одредбите на овој закон на започнатите постапки за заштита на права****Член 267**

Постапките за остварување и заштита на правата започнати пред денот на влегувањето во сила на овој закон, ќе се довршат според одредбите на законот кој важел во време на започнување на постапката освен ако одредбите од овој закон не се поповолни за работникот.

Донесување на подзаконските акти**Член 268**

(1) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ќе ги донесе подзаконските прописи за спроведување на овој закон во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) До денот на влегувањето во сила на подзаконските прописи од ставот (1) на овој член ќе се применуваат постојните прописи.

Усогласување на прописите**Член 269**

(1) Постојните колективни договори и акти на работодавачот ќе се усогласат со овој закон најдоцна во рокот од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори кои нема да се усогласат во рокот определен во ставот (1) на овој член престануваат да важат.

(3) До склучувањето на колективните договори и донесувањето на акти на работодавачот согласно со овој закон, непосредно се применуваат одредбите на овој закон.

(4) Постојните договори за работа склучени до влегувањето во сила на овој закон се сметаат за договори за работување.

Рок за електронско евидентирање на работното време**Член 270**

Обврската на работодавачот за електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремениот работен од членот 116 став (7) на овој закон, започнува да важи од 1 јануари 2006 година.

Престанување на важност на законите**Член 271**

Со денот на влегувањето во сила на овој закон престанува да важи Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" број 80/93, 14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001, 25/2003 и 40/2003) и исправките на Законот објавени во "Службен весник на Република Македонија" број 3/94, 59/97 и 34/2000 и Законот за штрајк ("Службен лист на СФРЈ" број 23/91).

Член 272

Постојните младински задруги ќе се трансформираат и ќе го усогласат своето работење во согласност со закон до 31 декември 2005 година.

Влегување во сила**Член 273**

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

**L I G J I
PËR MARRËDHËNIET E PUNËS****I. DISPOZITAT E PËRGLJITHSHME****Lënda e ligjit****Neni 1**

(1) Me këtë ligj rregullohen marrëdhëniet e punës ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, që themelohen me lidhjen e marrëveshjes për punësim.

(2) Marrëdhënia e punës rregullohet me këtë dhe me ligj tjetër, me marrëveshjen kolektive dhe marrëveshjen për punësim.

Qëllimi i ligjit**Neni 2**

Qëllimi i ligjit është përfshirja e punëtorëve në procesin e punës si dhe sigurimi i zhvillimit të harmonizuar të këtij procesi, me ç'rast respektohet e drejta e punëtorëve për lirinë e punës, dinjitetin dhe mbrojtjen e interesave të punëtorëve në marrëdhënien e punës.

Rregullimi i marrëdhënieve të punës**Neni 3**

(1) Ky ligj i rregullon edhe marrëdhëniet e punës të punëtorëve të punësuar në organet e pushtetit shtetëror, organet e njësisive të vetadministrimit lokal, institucionet, ndërmarrjet publike, entet, fondet, organizatat dhe të personave të tjerë fizikë e juridikë të cilët punësojnë punëtorë, nëse me ligj tjetër nuk është rregulluar ndryshe.

(2) Marrëdhënia e punës mund të shuhet vetëm në mënyrë dhe kushte të përcaktuara me ligj dhe me marrëveshje kolektive.

(3) Në marrëdhënien e punës secila palë obligohet t'i plotësojë të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e përcaktuara dhe të kontraktuar.

Zbatimi i ligjit

Neni 4

(1) Ky ligj zbatohet në marrëdhëniet e punës ndërmjet punëdhënësve që kanë seli dhe vendqëndrim në Republikën e Maqedonisë dhe punëtorëve të punësuar te ata, kur puna përherë kryhet në territorin e Republikës së Maqedonisë, si dhe në rastet kur punëdhënësi përkohësisht e dërgon punëtorin të punojë jashtë vendit.

(2) Ky ligj zbatohet gjithashtu për marrëdhëniet e punës ndërmjet punëdhënësve të huaj dhe punëtorëve të punësuar te ata, që lidhen në bazë të marrëveshjes për punësim për kryerjen e punës në territorin e Republikës së Maqedonisë.

(3) Për punëtorët, të cilët punëdhënësi i huaj i dërgon në punë të përkohshme në Republikën e Maqedonisë në bazë të marrëveshjes për punësim sipas të drejtës së shtetit të huaj, zbatohen dispozitat e këtij ligji, të cilat e rregullojnë orarin e punës, pushimin ditor dhe pushimet vjetore, punën e natës, pushimin minimal vjetor, rrogën minimale, mbrojtjen në punë dhe mbrojtjen e veçantë të punëtorëve.

Definicionet

Neni 5

(1) Shprehje të veçanta të përdorura në këtë ligj e kanë kuptimin si vijon:

1. "Marrëdhënie pune" është marrëdhënia e kontraktuar ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit me të cilën punëtori vullnetarisht futet në procesin e organizuar të punës te punëdhënësi, për rrogë dhe të ardhura të tjera, personalisht, pandërprerë e kryen punën sipas udhëzimeve dhe me mbikëqyrjen e punëdhënësit.

2. "Punëtor" është secili person fizik, i cili është në marrëdhënie pune në bazë të marrëveshjes së lidhur për punësim.

3. "Punëdhënës" është personi fizik e juridik si dhe subjekti tjetër (organi i pushtetit shtetëror, organi i njësisë së vetadministrimit lokal, dega e shoqërisë së huaj, përfaqësia diplomatike dhe konsullore), të cilët punësojnë punëtorë në bazë të marrëveshjes për punësim.

4. "Punëdhënës më i vogël" është punëdhënësi i cili punëson deri më 50 punëtorë.

(2) Në këtë ligj shprehjet e përdorura punëtor dhe punëdhënës në gjininë mashkullore kanë domethënie neutrale dhe kanë të bëjnë për meshkuj edhe për femra.

Ndalimi i diskriminimit

Neni 6

(1) Punëdhënësi nuk guxon që kërkuesin e punës (në tekstin e mëtejme: kandidatin për punësim) ose punëtorin, ta vë në pozitë të pabarabartë për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore përkatësisht invaliditetit, bindjes politike, fetare ose tjetër, anëtarësimit në sindikata, origjinës sociale e nacionale, statusit në familje, gjendjes materiale, orientimit gjinor ose për shkak të rrethanave të tjera personale.

(2) Meshkujve dhe femrave doemos duhet t'u sigurohen mundësi dhe trajtim i njëjtë gjatë punësimit, përparimit në punë, aftësimin, arsimimit, rikualifikimit, rrogës, shpërblimit, mungesës në punë, kushteve në punë, orarit të punës dhe shfuqizimit të marrëveshjes për punësim.

Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë

Neni 7

(1) Ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në rastet nga neni 6 i këtij ligji ka të bëjë me diskriminimin e kandidatit për punësim dhe punëtorit.

(2) Diskriminimi i drejtpërdrejtë, sipas paragrafit (1) të këtij neni, është çdo veprim i kushtëzuar me disa nga bazat

e nenit 6 të këtij ligji, me të cilin personi është vënë, vihet ose do të mund të vihet në pozitë më të pavoritshme nga personat e tjerë në rastet krahasuese.

(3) Diskriminimi i tërthortë, sipas këtij ligji, ekziston nëse dispozita e caktuar përciptazi neutrale, kriteri ose praktika, e vë ose do ta vinte në pozitë më të pavoritshme në raport me personat e tjerë, kandidatin për punësim ose punëtorin për shkak të cilësisë, statusit, përcaktimit ose besimit të caktuar nga neni 6 i këtij ligji.

(4) Diskriminimi, sipas nenit 6 të këtij ligji, ndalohet për:

1) kushtet për punësim, duke përfshirë edhe kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidatëve për kryerjen e punës së caktuar, në cilëndo degë të veprimtarisë dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale;

2) përparim në punë;

3) qasje në të gjitha llojet dhe shkallët e aftësimin profesional, rikualifikimit dhe kualifikimit të mëtejme;

4) kushtet e punës e për punë dhe të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës dhe lidhur me marrëdhënien e punës, duke përfshirë edhe barazinë e rrogave;

5) prishjen e marrëveshjes për punë dhe

6) të drejtat e anëtarëve dhe punën e shoqatave të punëtorëve dhe punëdhënësve ose të cilëndo organizatë tjetër profesionale, duke përfshirë edhe beneficionet që dalin nga anëtarësimi.

(5) Dispozitat e marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjeve për punësim me të cilat konfirmohet diskriminimi nga ndonjë bazë nga neni 6 i këtij ligji, janë të pavlefshme.

Përfshirjet nga ndalimi i diskriminimit

Neni 8

(1) Nuk konsiderohet si diskriminim dallimi, përfshirje apo dhënie e përparësisë për ndonjë punë të caktuar, nëse natyra e punës është e atillë ose puna kryhet në kushte të atilla që karakteristikat e lidhura me disa nga rastet nga neni 6 i këtij ligji, paraqesin kusht të vërtetë ose vendimtar për kryerjen e punës, me kusht që qëllimi që kërkohet për atë të arrihet, të jetë i arsyeshëm dhe kushti i matur.

(2) Të gjitha masat e parapara me këtë ligj ose ligj tjetër dhe dispozitat e këtij ligji apo të ligjeve të tjera, marrëveshjet kolektive ose marrëveshjet për punë që kanë të bëjnë me mbrojtjen dhe ndihmën e veçantë të një kategorie të caktuar të punëtorëve, veçanërisht me ato për mbrojtjen e invalidëve, punëtorëve më të vjetër, grave shtatzëna, dhe grave që shfrytëzojnë ndonjë të drejtë nga mbrojtja e amësisë, si dhe dispozitat që kanë të bëjnë me të drejtat e veçanta të prindërve, adoptuesve dhe të mbrojturve, nuk konsiderohen si diskriminim as nuk guxojnë të jenë bazë për diskriminim.

Shqetësimi dhe shqetësimi në bazë të gjinisë

Neni 9

(1) Ndalohet shqetësimi dhe shqetësimi gjinor.

(2) Shqetësimi dhe shqetësimi në bazë të gjinisë paraqet diskriminim në bazë të nenit 6 të këtij ligji.

(3) Shqetësimi sipas këtij ligji është çdo sjellje e padëshiruar e shkaktuar nga ndonjë prej rasteve nga neni 6 i këtij ligji, i cili ka për qëllim ose paraqet cenim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit, e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese dhe ofenduese.

(4) Shqetësimi në bazë të gjinisë sipas këtij ligji është çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike me karakter të gjinisë, e cila ka për qëllim ose paraqet cenim të dinjitetit të kandidatit për punësim ose të punëtorit, e që shkakton frikë ose krijon sjellje armiqësore, përcmuese dhe ofenduese.

Kompensimi i dëmit nga diskriminimi

Neni 10

Në rastet e diskriminimit nga neni 6 i këtij ligji, kandidati për punësim ose punëtori ka të drejtë të kërkojë kompensim për dëmin në lartësi prej pesë rrogave mesatare në Republikën e Maqedonisë.

Barra e dëshmisë në rast të kontestit

Neni 11

Nëse kandidati për punësim, përkatësisht punëtori, në rast kontesti paraqet fakte se punëdhënësi ka vepruar në kundërshtim me nenet 6 dhe 9 të këtij ligji, punëdhënësit i bie barra të dëshmojë se nuk ka pasur kurrfarë diskriminimi, përkatësisht se ka vepruar në pajtim me nenet 6 dhe 9 të këtij ligji, përveç nëse dëshmon se trajtimi ndryshe, është bërë për shkak të përjashtimeve nga neni 8 i këtij ligji.

Kufizimi i pavarësisë së palëve kontraktuese

Neni 12

(1) Gjatë lidhjes dhe shfuqizimit të marrëveshjes për punësim edhe gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi dhe punëtori obligohen që t'i respektojnë dispozitat e këtij ligji dhe ligjeve të tjera, marrëveshjet ndërkombëtare që e obligojnë Republikën e Maqedonisë, dhe dispozitat e tjera, marrëveshjet kolektive dhe aktet e punëdhënësit.

(2) Me marrëveshjen e punësimit, përkatësisht marrëveshjen kolektive nuk mund të përcaktohen të drejta më të vogla nga të drejtat e përcaktuara me ligj, e nëse përmbajnë dispozita të këtilla, konsiderohen të pavlefshme dhe zbatohen dispozitat përkatëse të ligjit.

(3) Me marrëveshjen e punësimit përkatësisht marrëveshjen kolektive, mund të përcaktohen të drejtat, të cilat për punëtorët janë më të volitshme, sesa i përcakton ky ligj.

(4) Të drejtat e marrëdhënies së punës të përcaktuara me Kushtetutë, ligj dhe marrëveshje kolektive, nuk mund të merren ose kufizohen me aktet dhe veprimet e punëdhënësit.

II. MARRËVESHJA PËR PUNËSIM

Marrëveshja për punësim

Neni 13

(1) Me nënshkrimin e marrëveshjes për punësim, themelohet marrëdhënia e punës ndërmjet punëtorit dhe punëdhënësit.

(2) Të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë në bazë të kryerjes së punës nga marrëdhënia e punës dhe përfshirja në sigurimin e detyrueshëm social në bazë të marrëdhënies së punës, fillojnë të realizohen me ditën e fillimit me punë të punëtorit, të kontraktuara në marrëveshjen për punësim.

(3) Punëdhënësi obligohet ta paraqesë punëtorin në sigurimin e detyrueshëm social (pensional dhe invalidor, shëndetësor dhe sigurim në rast të papunësimit), në pajtim me dispozitat e veçanta. Kopja e vërtetuar nga fletëparaqitja i dorëzohet punëtorit në afat prej tri ditësh nga dita e fillimit me punë.

(4) Nëse data e fillimit me punë nuk është përcaktuar në marrëveshjen për punësim, si datë e fillimit të punës konsiderohet data e nënshkrimit të marrëveshjes për punësim.

(5) Punëtori nuk mund të fillojë me punë para lidhjes së marrëveshjes për punësim dhe para se punëdhënësi ta paraqesë në sigurimin e detyrueshëm social.

(6) Të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë në bazë të kryerjes së punës nga marrëdhënia e punës dhe përfshirja në sigurimin e detyrueshëm social në bazë të marrëdhënies

së punës, fillojnë të realizohen me ditën e fillimit të punës edhe në rast se atë ditë punëtori për shkaqe të arsyeshme, nuk do t'ia fillojë punës.

(7) Shkaqe të arsyeshme sipas këtij ligji, për shkak të të cilave punëtori nuk do të fillojë me punë në ditën e përcaktuar me marrëveshjen për punësim, janë rastet kur punëtori mungon për shkaqe të arsyeshme të përcaktuara me këtë ligj, me marrëveshjen kolektive dhe marrëveshjen për punësim.

Marrëveshja për punësim me kohë të caktuar dhe të pacaktuar

Neni 14

(1) Marrëveshje për punësim lidhet për kohë që nuk është e caktuar paraprakisht (marrëdhënia e punës për kohë të pacaktuar).

(2) Marrëveshje për punësim mund të lidhet edhe për kohë që është e caktuar paraprakisht (marrëdhënia e punës për kohë të caktuar).

Forma e marrëveshjes për punësim

Neni 15

(1) Marrëveshja për punësim lidhet me shkrim.

(2) Marrëveshja për punësim ruhet në lokalet e punës të punëdhënësit ku punon punëtori.

(3) Kopja e marrëveshjes së lidhur për punësim i dorëzohet punëtorit në ditën e nënshkrimit të marrëveshjes për punësim.

Palët e marrëveshjes për punësim

Neni 16

Palët e marrëveshjes për punësim janë punëdhënësi dhe punëtori.

Punëdhënësi- person juridik ose subjekt tjetër

Neni 17

(1) Nëse punëdhënësi është person juridik, njësi e vetadministrimit lokal, degë e shoqërisë ose organizatës së huaj, në emër të punëdhënësit, paraqitet përfaqësuesi i tij i caktuar me ligj, aktin e themelimit ose statut ose personi i autorizuar me shkrim prej tij.

(2) Nëse punëdhënësi është organ i pushtetit shtetëror, në emër të punëdhënësit paraqitet funksionari ose personi i autorizuar prej tij me shkrim, nëse me ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

(3) Nëse lidhet marrëveshje për punësim me persona me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, në emër të punëdhënësit paraqitet organi, i caktuar me ligj, aktin e themelimit ose statut.

(4) Nëse lidhet marrëveshje për punësim me personin udhëheqës gjatë kohës së procedurës së themelimit të punëdhënësit, në emër të punëdhënësit paraqitet themeluesi.

Aftësia e lidhjes së marrëveshjes për punësim

Neni 18

(1) Marrëveshje për punësim mund të lidhë personi që ka mbushur 15 vjet moshë dhe ka aftësi të përgjithshme shëndetësore.

(2) Nëse lidhet marrëveshje për punësim me personin që nuk ka mbushur 15 vjet moshë, konsiderohet se marrëveshja është e pavlefshme.

Kushtet për lidhje të marrëveshjes për punësim

Neni 19

(1) Punëtori që lidh marrëveshje për punësim, doemos duhet t'i plotësojë kushtet për kryerjen e punës, të përcaktuara me ligj, aktin e punëdhënësit, përkatësisht kushtet e kërkuara nga punëdhënësi.

(2) Punëdhënësi obligohet që me akt t'i caktojë kushtet e veçanta për kryerjen e punës për secilin vend të veçantë të punës. Ky obligim nuk ka të bëjë me punëdhënësit më të vegjël.

(3) Invalidi, që është i aftë për punë të caktuara, konsiderohet se ka aftësi shëndetësore për lidhjen e marrëveshjes së punësimit për ato punë.

Shtetasit e huaj dhe personat pa shtetësi

Neni 20

(1) Shtetasi i huaj ose personi pa shtetësi mund të lidhë marrëveshje për punësim, nëse i plotëson kushtet, e caktuara me këtë dhe ligj tjetër të veçantë, me të cilin rregullohet punësimi i të huajve.

(2) Nëse lidhet marrëveshje për punësim në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni, marrëveshja konsiderohet e pavlefshme.

Liria me marrëveshje

Neni 21

Punëdhënësi ka të drejtë që të vendosë lirisht, se me cilin kandidat i cili i plotëson kushtet e përcaktuara, të kontraktuara, përkatësisht me marrëveshje të kërkuara nga punëdhënësi për kryerjen e punës (në tekstin e mëtejme kushtet për kryerjen e punës), duke i respektuar ndalesat ligjore, do të lidhë marrëveshje për punësim.

III. TË DREJTAT DHE OBLIGIMET E PALËVE GJATË LIDHJES SË MARRËVESHJES PËR PUNËSIM

Mënyra e sigurimit të nevojave për punëtorë

Neni 22

(1) Punëdhënësi nevojën për punëtorë e siguron përmes:

1) publikimit të shpalljes publike në shtypin ditor në llogari të punëdhënësit;

2) shpalljes në shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, pa pagesë, në pajtim me ligjin;

3) ndërmjetësimit të shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit përmes dërgimit të personave për punësim nga evidenca e personave të papunësuar;

4) sigurimit të punëtorit nga vetë punëdhënësi pa shpallje me lidhjen e drejtpërdrejtë të marrëveshjes me atë, dhe

5) agjencisë për ndërmjetësim gjatë punësimit, me pagesë nga punëdhënësi, në pajtim me ligjin.

(2) Në institucionin publik, ndërmarrje publike dhe personin tjetër juridik që kryen veprimtari të shërbimit publik, organin e pushtetit shtetëror dhe organin e njësisë së vetadministrimit lokal, gjatë punësimit zbatohet parimi i përfaqësimit përkatës e të drejtë të qytetarëve që u takojnë të gjitha bashkësive në Republikën e Maqedonisë, përkatësisht në njësitë e vetadministrimit lokal, pa u cenuar kriteret e profesionalizmit dhe kompetencës.

(3) Në institucionin publik, ndërmarrjen publike dhe personin tjetër juridik që kryen veprimtari të shërbimit publik, organin e administratës shtetërore dhe organin e njësisë së vetadministrimit lokal, nevoja për punëtorë sigurohet me publikimin e shpalljes publike në së paku dy gazeta ditore nga të cilat së paku nga një gazetë që botohen në gjuhën maqedonase dhe në gazetata që botohen në gjuhën që e flasin së paku 20% të qytetarëve që flasin gjuhë zyrtare që dallon nga maqedonishtja.

(4) Me përjashtim, punëdhënësi nga paragrafi (2) i këtij neni, për punë urgjente dhe pa prolongim, marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe pa shpallje publike, por më së shumti deri 30 ditë, me ndërmjetësimin e shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit.

Shpallja e vendeve të lira të punës

Neni 23

(1) Kur punëdhënësi punëson punëtorë përmes shpalljes publike, obligohet që në shpalljen publike t'i shënojë kushtet që kërkohen për kryerjen e punës dhe afatin e paraqitjes, që nuk mund të jetë më i shkurtër se tri ditë.

(2) Si shpallje konsiderohet edhe shpallja në lokalet e shërbimit kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit.

(3) Nëse punëdhënësi e shpall vendin e lirë të punës edhe në mjetet e informimit publik, afat i paraqitjes fillon me ditën e shpalljes së fundit.

Barazia gjinore gjatë shpalljes së vendeve të lira të punës

Neni 24

(1) Punëdhënësi nuk guxon që vendin e lirë të punës ta shpallë vetëm për meshkuj ose vetëm për femra, përveç nëse gjinia e caktuar është kusht i domosdoshëm për kryerjen e punës.

(2) Shpallja e vendit të lirë të punës nuk guxon të sugjerojë se punëdhënësi i jep përparësi gjatë punësimit gjinisë së caktuar, përveç përjashtimit nga paragrafi (1) i këtij neni.

Të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit

Neni 25

(1) Punëdhënësi guxon nga kandidati të kërkojë vetëm paraqitjen e dëshmimeve për plotësimin e kushteve të kërkuara për kryerjen e punëve.

(2) Punëdhënësi gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim nuk guxon të kërkojë të dhëna, që nuk lidhen drejtpërdrejt me marrëdhënien e punës;

(3) Punëdhënësi nuk guxon ta kushtëzojë lidhjen e marrëveshjes për punësim me të dhënat nga paragrafi (2) i këtij neni.

(4) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim, punëdhënësi mund ta provojë diturinë përkatësisht aftësinë e kandidatit për kryerjen e punës për të cilën lidhet marrëveshja e punësimit.

(5) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim kandidati nuk obligohet të paraqesë dëshmi për gjendjen shëndetësore, përveç nëse punëdhënësi në llogari të vet e dërgon në kontrollim mjekësor.

(6) Kontrolli i njohurisë përkatësisht aftësisë së kandidatit ose përcaktimi i aftësive shëndetësore të kandidatit nuk guxojnë t'u dedikohen rrethanave, që nuk lidhen drejtpërdrejt me punën në vendin e punës, për të cilën lidhet marrëveshja për punësim.

(7) Punëdhënësi doemos duhet që para lidhjes së marrëveshjes për punësim, ta njoftojë kandidatit me punën, kushtet e punës si dhe të drejtat e punëtorëve, që lidhen me kryerjen e punës në vendin e punës, për të cilin lidhet marrëveshja e punësimit.

Të drejtat dhe obligimet e kandidatit

Neni 26

(1) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim, kandidati obligohet t'i paraqesë punëdhënësit dëshmi për plotësimin e kushteve për kryerjen e punës dhe ta njoftojë me të gjitha faktet e njohura të tij, me rëndësi për marrëdhënien e punës, si dhe me sëmundjet dhe rrethanat e tjera, të cilat dosido do ta pamundësojnë ose thellësisht do ta kufizojnë gjatë kryerjes së obligimeve nga marrëveshja, ose mund ta rrezikojnë jetën ose shëndetin e personave, me të cilët bie në kontakt gjatë kryerjes së obligimeve të veta.

(2) Kandidati nuk obligohet t'u përgjigjet pyetjeve të cilat nuk lidhen drejtpërdrejt me marrëdhënien e punës.

Të drejtat e kandidatëve të pazgjedhur

Neni 27

(1) Punëdhënësi doemos duhet në afat prej tetë ditësh nga dita e lidhjes së marrëveshjes për punësim, ta njoftojë me shkrim kandidatin që nuk është zgjedhur, se nuk është zgjedhur dhe cili kandidat është zgjedhur.

(2) Punëdhënësi është i obliguar që kandidatin i cili nuk është zgjedhur në afat prej tri ditësh, t'ia kthejë të gjitha dokumentet që i ka paraqitur si dëshmi për plotësimin e kushteve të kërkuara për kryerjen e punës.

Përmbajtja e marrëveshjes për punësim

Neni 28

(1) Marrëveshja për punësim veçanërisht përmban:

1) të dhëna për palët kontraktuese, vendbanimin e tyre përkatësisht selinë;

2) datën e fillimit të punës;

3) emrin e vendit të punës përkatësisht të dhëna për llojin e punës, për të cilën punëtori ka lidhur marrëveshje për punësim, me përshkrim të shkurtër të punës që do ta kryejë sipas marrëveshjes për punësim;

4) vendin e kryerjes së punës. Nëse nuk është shënuar vendi i saktë, konsiderohet se punëtori e kryen punën në selinë e punëdhënësit;

5) kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, nëse lidhet marrëveshje për kohë të caktuar;

6) dispozitën për atë nëse bëhet fjalë për marrëdhënie pune me orar të plotë ose më të shkurtër të punës;

7) dispozitën për orarin e rregullt të punës ditore ose javore dhe rregullimin e orarit të punës;

8) dispozitën për lartësinë e rrogës themelore, që i takon punëtorit për kryerjen e punës sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim;

9) dispozitën për kompensimet tjera që i takojnë punonjësit për kryerjen e punës sipas ligjit dhe marrëveshjes kolektive;

10) dispozitën për pushimin vjetor, përkatësisht mënyrën e caktimit të pushimit vjetor, dhe

11) paraqitjen e akteve të përgjithshme të punëdhënësit në të cilat janë përcaktuar kushtet e punës së punëtorit.

(2) Marrëveshja e punësimit mund të përmbajë edhe të drejta dhe obligime të tjera të përcaktuara me këtë dhe ligj tjetër dhe marrëveshjen kolektive.

(3) Në marrëveshjen e punësimit për çështje të caktuara, palët mund të thirren në ligje, marrëveshje kolektive dhe akte të punëdhënësit.

Dispozitat jovalide të marrëveshjes për punësim

Neni 29

(1) Dispozita e marrëveshjes për punësim, e cila është në kundërshtim me dispozitat e përgjithshme për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e palëve kontraktuese, të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive përkatësisht akt të punëdhënësit është e pavlefshme nga momenti i lidhjes së marrëveshjes.

(2) Dispozitat e ligjit, marrëveshjeve kolektive, përkatësisht akteve të përgjithshme të punëdhënësit, me të cilat pjesërisht është caktuar përmbajtja e marrëveshjes për punësim, janë pjesë përbërëse e marrëveshjes për punësim dhe e plotësojnë ose zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë.

IV. OBLIGIMET E PUNËTORIT

Obligimet e punëtorit lidhur me kryerjen e punës

Neni 30

(1) Punëtori obligohet që me ndërgjegje ta kryejë punën në vendin e punës, për të cilin ka lidhur marrëveshje për punësim, në kohë dhe vend që janë caktuar për kryerjen e punës, duke e respektuar organizimin e punës dhe aktivitetin punues të punëdhënësit.

(2) Në rastet e caktuara me ligj dhe marrëveshje kolektive, punëtori obligohet të kryejë edhe punë tjetër që nuk është paraparë me marrëveshjen e punësimit, nëse është në kuadër të shkallës së përgatitjes së tij profesionale.

Respektimi i udhëzimeve të punëdhënësit

Neni 31

Punëtori obligohet që t'i respektojë kërkesat dhe udhëzimet e punëdhënësit lidhur me plotësimin e obligimeve të punës nga marrëdhënia e punës.

Respektimi i rregullave të mbrojtjes në punë

Neni 32

(1) Punëtori obligohet t'i respektojë dhe zbatojë rregullat për mbrojtje në punë, ta mbrojë shëndetin dhe jetën e tij, si dhe jetën dhe shëndetin e personave të tjerë.

(2) Punëtori ka të drejtë të refuzojë të punojë nëse i kërcënohet rreziku i drejtpërdrejtë për jetën dhe shëndetin, për shkak të moszbatimit të masave për mbrojtje në punë.

Obligimi për njoftim

Neni 33

(1) Punëtori obligohet që ta njoftojë punëdhënësin me rrethanat esenciale që ndikojnë përkatësisht do të mund të ndikojnë në plotësimin e obligimeve të tij të kontraktuara.

(2) Punëtori obligohet që ta njoftojë punëdhënësin për të gjitha rreziqet që i kërcënohen për jetën dhe shëndetin ose për shkaktimin e dëmit material, që i ka vërejtur gjatë punës dhe të cilat mund të ndodhin të punëdhënësi ose të personat e tretë.

Ndalimi i sjelljes së dëmshme

Neni 34

Punëtori obligohet të përmbahet nga të gjitha veprimet, të cilat sipas natyrës së punës që e kryen punëdhënësi, janë të dëmshme ose do t'i cenonin interesat e punëdhënësit.

Obligimi për ruajtjen e fshehtësisë afariste

Neni 35

(1) Punëtori nuk guxon t'i shfrytëzojë për përdorim personal ose t'ia tregojë personit të tretë të dhënat që konsiderohen si fshehtësi afariste të punëdhënësit, të cilat si të atilla me akt të veçantë do t'i caktojë punëdhënësi dhe të cilat i janë besuar punëtorit ose për të cilat është njoftuar në mënyrë tjetër.

(2) Punëtori mban përgjegjësi për dhënien e fshehtësisë afariste, nëse e ka ditur ose doemos duhet ta dinte për cilësinë e atillë të të dhënave.

Ndalimi i konkurrencës - ndalimi ligjor i veprimit konkurrues

Neni 36

(1) Gjatë gjithë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, punëtori nuk guxon që pa pajtimin e punëdhënësit, për llogari të vet ose të huaj, të kryejë ose kontrakttojë punë që bëjnë pjesë në veprimtarinë e punëdhënësit dhe përbëjnë ose do të mund të përbëjnë konkurrencë për punëdhënësin.

(2) Punëdhënësi mund të kërkojë zhdëmtimin e dëmit, të shkaktuar nga veprimi i punëtorit në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni, në afat prej tre muajsh nga dita kur ka kuptuar për kryerjen e punës ose lidhjen e transaksionit, përkatësisht në afat prej dy vitesh nga mbarimi i punës ose lidhjes së transaksionit.

Klauzola e konkurrencës - ndalimi me marrëveshje i veprimi konkurrues

Neni 37

(1) Nëse punëtori gjatë punës së tij ose lidhur me punën fiton njohuri teknike, prodhuese ose afariste dhe lidhje afariste, në marrëveshjen e punësimit, punëtori dhe punëdhënësi, mund të kontraktajnë ndalimin për veprim konkurrues pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

(2) Klauzola konkurruese mund të kontraktohet më së shumti për periudhë prej dy vitesh pas ndërprerjes së marrëveshjes për punësim dhe vetëm në rastet nëse punëtori i nërpritet marrëdhënia e punës me vullnetin ose fajin e tij.

(3) Klauzola për konkurrencë nuk guxon ta përjashtojë mundësinë e punësimit të punëtorit.

(4) Nëse klauzola për konkurrencë nuk është paraqitur me shkrim, konsiderohet e pakontraktuar.

Kompensimi për respektimin e klauzolës për konkurrencë

Neni 38

(1) Nëse respektimi i klauzolës konkurruese nga neni 37 paragrafi (1) i këtij ligji, i pamundëson fitimin përkatës punëtorit, punëdhënësi obligohet që për tërë kohën e respektimit të ndalesës t'i paguajë kompensim në para punëtorit.

(2) Kompensimi në para për respektimin e ndalesës për konkurrencë doemos duhet të caktohet me marrëveshjen e punësimit dhe shuma mujore mund të jetë së paku sa gjysma e rrogës mesatare të punëtorit në tre muajt e fundit pas pushimit të marrëveshjes së punësimit.

Shfuqizimi i klauzolës për konkurrencë

Neni 39

(1) Punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh për shfuqizimin e klauzolës për konkurrencë.

(2) Nëse punëtori e prish marrëveshjen e punësimit, pasi punëdhënësi i cenon dispozitat e marrëveshjes për punësim, klauzola për konkurrencë pushon të vlejë, nëse punëtori në afat prej një muaji nga dita e prishjes së marrëveshjes për punësim, punëdhënësit i dorëzon deklaratë me shkrim se nuk e obligon marrëveshja.

V. OBLIGIMET E PUNËDHËNËSIT

Sigurimi i punës

Neni 40

(1) Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i sigurojë punë, për të cilën palët janë marrë vesh në marrëveshjen e punësimit.

(2) Nëse nuk janë marrë vesh ndryshe, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia sigurojë të gjitha mjetet e nevojshme dhe materialin e punës, që në mënyrë të papenguar të mund t'i plotësojë obligimet e tij, dhe t'i mundësojë qasje të lirë në lokalet e punës.

Obligimi i pagesës për kryerjen e punës

Neni 41

Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i sigurojë pagesë përkatëse për kryerjen e punës në pajtim me dispozitat nga nenet 105 deri 114 të këtij ligji.

Obligimi i sigurimit të kushteve të sigurisë në punë

Neni 42

Punëdhënësi doemos duhet të sigurojë kushte të sigurisë për jetën dhe shëndetin e punëtorëve në pajtim me dispozitat e veçanta për mbrojtje në punë.

Obligimi i mbrojtjes së personalitetit të punëtorit

Neni 43

(1) Punëdhënësi obligohet ta mbrojë dhe respektojë personalitetin dhe dinjitetin e punëtorit, si dhe të mbajë llogari dhe ta mbrojë çështjen private të punëtorit.

(2) Punëdhënësi obligohet të sigurojë që asnjë punëtor të mos bëhet viktimë e shqetësimit dhe shqetësimit në bazë të gjinisë.

Mbrojtja e të dhënave personale të punëtorit

Neni 44

(1) Të dhënat personale të punëtorit mund të grumbullohen, përpunohen, përdoren dhe t'u dorëzohen personave të tretë, vetëm nëse kjo është përcaktuar me këtë ose ligj tjetër ose nëse është e nevojshme për realizimin e të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës ose lidhur me marrëdhënien e punës.

(2) Të dhënat personale të punëtorëve mund t'i grumbullojë, përpunojë, përdorë dhe t'ua dorëzojë personave të tretë vetëm punëdhënësi dhe punëtori të cilin punëdhënësi e ka autorizuar në mënyrë të veçantë.

(3) Të dhënat personale të punëtorëve, për grumbullimin e të cilave mëtuje nuk ka bazë ligjore, duhet doemos të shlyhen dhe të dalin nga përdorimi.

(4) Dispozitat nga paragrafi (1) dhe (2) të këtij neni, kanë të bëjnë edhe me të dhënat personale të kandidatëve për punësim.

Pezullimi i të drejtave dhe obligimeve nga marrëveshja për punësim

Neni 45

(1) Në rast se punëtori për shkak të vuajtjes së dënimit ose masës së kumtuar edukative ose të mbrojtjes, nuk mund ta kryejë punën për periudhë më të shkurtër se gjashtë muaj ose për shkak të kryerjes së shërbimit ushtarak ose kryerjes së shërbimit civil me kompensim, paraburgimit, edhe në raste të tjera të caktuara me ligj për kohësisht pushon ta kryejë punën, marrëveshja e punës nuk pezullohet dhe punëdhënësi nuk guxon ta pezullojë përveç nëse është ngritur procedura për shuarjen e punëdhënësit, për periudhën për të cilën pushon marrëveshja.

(2) Gjatë kohës së pezullimit të marrëveshjes për punësim, pezullohen të drejtat kontraktuese e tjera si dhe obligimet nga marrëdhënia e punës, të cilat janë të lidhur drejtpërdrejt me kryerjen e punës.

(3) Punëtori ka të drejtë dhe obligim që të kthehet në punë më së voni në afat prej pesë ditësh nga dita e heqjes së nevojës për pezullimin e marrëveshjes. Në këtë ditë përfundon pezullimi i marrëveshjes.

Marrëveshja për punësim me kohë të caktuar

Neni 46

(1) Marrëveshja e punësimit mund të lidhet për kohë të caktuar për kryerjen e punëve të cilat sipas natyrës zgjasin për një kohë të caktuar, me ose pa ndërprerje deri në katër vjet.

(2) Marrëdhënia e punës e themeluar me marrëveshje për punësim për kohë të caktuar, shndërrohet në marrëdhënie pune për kohë të pacaktuar, nëse punëtori vazhdon të punojë pas skadimit të afatit nga paragrafi (1) i këtij neni, në kushte dhe mënyrë të përcaktuar me ligj.

Puna stinore

Neni 47

(1) Punëtori i cili me marrëveshje për punësim për kohë të caktuar kryen punë sezonale përkatësisht punë me orar të punës të sistemuar në mënyrë të pabarabartë pa ndërprerje së paku tre muaj në vit, dhe gjatë kësaj punon më tepër orë

se sa është përcaktuar me orarin e plotë të punës, mund të kërkojë që orët t'i llogariten në ditë pune me orar të plotë të punës.

(2) Sipas paragrafit (1) të këtij neni, ditët e llogaritura të punës futen në stazhin e punës të punëtorit, si t'i ketë kaluar në punë. Gjatë kësaj stazhi i përgjithshëm i punës në vitin kalendarik nuk guxon të tejkalojë 12 muaj.

Marrëveshja për punësim me orar të shkurtuar të punës

Neni 48

(1) Marrëveshje për punësim mund të lidhet edhe për orar të punës që është më i shkurtër se orari i plotë i punës (orar i shkurtuar i punës).

(2) Si orar i shkurtuar i punës konsiderohet orari, që është më i shkurtër se orari i plotë i punës te punëdhënësi.

(3) Punëtori që ka lidhur marrëveshje për punësim me orar të shkurtuar të punës, ka të drejta dhe obligime kontraktuese e të tjera nga marrëdhënia e punës si punëtori i cili punon me orar të plotë të punës dhe i realizon proporcionalisht me kohën, për të cilën ka lidhur marrëveshje për punësim, përveç ato për të cilat është përcaktuar ndryshe me ligj.

(4) Punëtori ka të drejtë për pushim vjetor me kohëzgjatje minimale prej 10 ditësh pune.

(5) Nëse në marrëveshjen për punësim nuk është përcaktuar ndryshe, punëdhënësi punëtorin që punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund ta urdhërojë të punojë më gjatë se koha e kontraktuar e punës, përveç në rastet nga neni 119 i këtij ligji.

Marrëveshja për punësim me orar të shkurtuar të punës me më tepër punëdhënës

Neni 49

(1) Punëtori mund të lidhë marrëveshje për punësim me orar të shkurtuar të punës me më tepër punëdhënës dhe kështu ta arrijë orarin e plotë të punës, të caktuar me ligj.

(2) Punëtori obligohet të merrtet vesh me punëdhënësit për orarin e punës, mënyrën e shfrytëzimit të pushimit vjetor dhe mungesat e tjera nga puna.

(3) Punëdhënësit, te të cilët është punësuar punëtori me orar të shkurtuar të punës, obligohen që punëtorit t'i sigurojnë shfrytëzimin në të njëjtën kohë të pushimit vjetor dhe mungesat e tjera nga puna, përveç nëse kjo nuk do t'u shkaktonte pasoja të dëmshme.

(4) Obligimet e punëdhënësit dhe punëtorit nga paragrafi (2) i këtij neni janë pjesë përbërëse e marrëveshjes për punësim me orar të shkurtuar të punës.

Marrëveshja për punësim me kryerjen e punës në shtëpi

Neni 50

(1) Si kryerje e punës në shtëpi konsiderohet puna të cilën punëtori e kryen në shtëpinë e tij ose në lokalet sipas zgjedhjes së tij, të cilat janë jashtë lokaleve të punës së punëdhënësit.

(2) Me marrëveshjen për punësim për kryerjen e punës në shtëpi punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh, që punëtori ta kryejë punën që bie në veprimtarinë e punëdhënësit ose që nevojitet për kryerjen e veprimtarisë së punëdhënësit në shtëpi.

(3) Punëdhënësi obligohet që marrëveshjen për punësim për kryerjen e punës në shtëpi, t'ia dorëzojë inspektorit të punës, në afat prej tri ditësh nga dita e lidhjes së marrëveshjes.

(4) Të drejtat, obligimet dhe kushtet, që varen nga natyra e punës në shtëpi, rregullohen ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit me marrëveshjen për punësim.

(5) Punëtori ka të drejtë për kompensim për përdorimin e mjeteve të tij në shtëpi. Lartësinë e kompensimit e përcaktojnë punëdhënësi dhe punëtori në marrëveshjen për punësim.

(6) Punëdhënësi obligohet që të garantojë kushte të sigurta për mbrojtje në punë në shtëpi.

Ndalimi i punës në shtëpi

Neni 51

Inspektori i punës mund t'ia ndalojë punëdhënësit organizimin e punës në shtëpi, nëse puna në shtëpi është e dëmshme për punëtorët që punojnë në shtëpi, ose për mjedisin jetësor ose të punës, ku kryhet puna.

Punët që nuk guxojnë të kryhen në shtëpi

Neni 52

Me ligj ose dispozitë tjetër mund të caktohen punët që nuk guxojnë të kryhen si punë në shtëpi.

Marrëveshja për punësimin e ndihmësve shtëpiakë

Neni 53

(1) Marrëveshja për punësim mund të lidhet për kryerjen e punëve të ndihmësve shtëpiakë.

(2) Me marrëveshjen për punësim nga paragrafi (1) i këtij neni, mund të kontraktohet që sigurimi i vendosjes dhe i ushqimit të punëtorit te punëdhënësi të paraqet pjesë të rrogës të punëtorit, e cila pjesë në marrëveshje doemos të shprehet në para.

(3) Marrëveshja nga paragrafi (1) i këtij neni, vërtetohet në shërbimin kompetent për ndërmjetësim të punësimit.

(4) Shuma më e vogël e fitimit, e cila detyrimisht përlllogaritet dhe paguhet në para, përcaktohet në marrëveshjen për punësim dhe nuk mund të jetë më e vogël se 50% nga fitimi i punëtorit.

Marrëveshja për punësimin e personave afarist (marrëveshja për menaxherë)

Neni 54

Nëse marrëveshja për punësim përfshin persona afaristë (menaxherë), në marrëveshjen për punësim palët më ndryshe mund t'i rregullojnë të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë nga marrëdhënia e punës veçanërisht për:

1) kushtet dhe kufizimet e marrëdhënies së punës në kohë të caktuar;

2) orarin e punës;

3) sigurimin e pushimit ditor dhe vjetor;

4) pagimin e punës, dhe

5) skadimin e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim.

Realizimi i të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës së organit udhëheqës (menaxherit)

Neni 55

Organi udhëheqës (menaxheri), të drejtat dhe obligimet nga marrëdhënia e punës, për kohën sa është emëruar përkatësisht zgjedhur në atë detyrë, i realizon te punëdhënësi te i cili është emëruar përkatësisht zgjedhur, sipas dispozitave të këtij ligji dhe ligjit tjetër, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim.

VI. STAZHI I PRAKTIKANTIT, STAZHI VULLNETAR DHE PUNA PROVUESE

Kryerja e stazhit të praktikantit

Neni 56

(1) Me ligj, dispozitë tjetër ose marrëveshje kolektive në nivelin e veprimtarisë mund të caktohet, të lidhet marrëveshje për punësim si praktikant, i cili së pari herë fillon të kryejë punë përkatëse për llojin dhe shkallën e përgatitjes së tij profesionale, për aftësimin që në mënyrë të pavarur të kryejë punë në marrëdhënien e punës.

(2) Shegerti, i cili e ka kryer me sukses programin për aftësimin profesional është i aftë për kryerjen e pavarur të punës në marrëdhënien e punës, përkatëse me aftësimin e tij profesional.

Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit

Neni 57

(1) Stazhi i praktikantit mund të zgjasë më së shumti një vit, nëse me ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

(2) Stazhi i praktikantit proporcionalisht mund të zgjatet, nëse praktikanti punon me orar të punës që është e më i shkurtër se orari i plotë i punës, por më së shumti për gjashtë muaj.

(3) Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit vazhdohet për kohën e mungesës së arsyeshme nga puna, që zgjat më shumë se 20 ditë pune, përveç kohës së pushimit vjetor.

(4) Kohëzgjatja e stazhit të praktikantit mund të shkurtohet me propozimin e personit përgjegjës, por më së shumti deri në një të tretën e kohëzgjatjes fillimisht të përcaktuar.

Realizimi i stazhit të praktikantit

Neni 58

(1) Për kohëzgjatjen e stazhit të praktikantit punëdhënësi obligohet që praktikantit sipas programit t'i sigurojë aftësimin për kryerjen e pavarur të punës.

(2) Me ligj, dispozitë tjetër ose marrëveshje kolektive në nivelin e veprimtarisë caktohet kohëzgjatja dhe vijimi i kryerjes së stazhit të praktikantit si dhe programi e mënyra e përcjelljes dhe notimit të stazhit të praktikantit.

(3) Në fund të stazhit të praktikantit, praktikanti doemos duhet të japë provimin, i cili është pjesë përbërëse e stazhit të praktikantit dhe jepet para skadimit të stazhit të praktikantit.

Kufizimi i largimit të praktikantit nga punëdhënësi

Neni 59

Gjatë kohëzgjatjes së stazhit të praktikantit, punëdhënësi nuk guxon që praktikantit t'ia shfuqizojë marrëveshjen për punësim, përveç në rast të zbatimit të procedurës për shuarjen e punëmarrësit.

Puna provuese

Neni 60

(1) Gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim, punëtori dhe punëdhënësi mund të merren vesh për punën provuese.

(2) Në marrëveshjen për punësim përveç të gjitha të drejtave dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës përcaktohet lartësia e rrogës dhe kohëzgjatja e punës provuese, që nuk mund të jetë më e gjatë se gjashtë muaj. Puna provuese mund të zgjatet në rast të mungesës së arsyeshme nga puna (sëmundja e ngjashëm).

(3) Në kohëzgjatjen e punës provuese punëtori mund ta shfuqizojë marrëveshjen për punësim me afat shfuqizimi deri në tri ditë pune.

(4) Në bazë të notës për punën provuese të kryer pa sukses, punëdhënësi pas skadimit të punës provuese mund ta refuzojë marrëveshjen e punësimin.

Stazhi vullnetar

Neni 61

(1) Nëse stazhi vullnetar është kusht për dhënien e provimit profesional ose për kryerjen e pavarur të veprimtarisë, në pajtim me ligjin e veçantë, duhet të bëhet me lidhjen e marrëveshjes për stazhin vullnetar, ndërmjet punëdhënësit dhe vullnetarit. Për vullnetarin zbatohen dispozitat e këtij ligji për kohëzgjatjen dhe realizimin e

stazhit të praktikantit, për kufizimin e orarit të punës, pauzën ditore dhe pushimet, përgjegjësinë për zhdëmtimin si dhe sigurimin e mbrojtjes në punë, në pajtim me ligjin.

(2) Marrëveshja për realizimin e stazhit vullnetar doemos duhet të lidhet me shkrim, dhe kopja e së njëjtës në afat prej tri ditësh nga nënshkrimi, doemos duhet të dorëzohet te inspektori i punës.

Mënyrat e shuarjes së vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim

Neni 62

Marrëveshja për punësim pushon të vlejë:

- 1) me skadimin e kohës për të cilën është lidhur;
- 2) me vdekjen e punëtorit ose punëdhënësit (personat fizikë);
- 3) për shkak të shuarjes së punëdhënësit sipas ligjit;
- 4) me ndërprerje sipas marrëveshjes;
- 5) me përrjashtim;
- 6) me aktgjykim gjyqësor, dhe
- 7) në raste të tjera të përcaktuara me ligj.

Kthimi i dokumenteve dhe lëshimi i vërtetimit

Neni 63

(1) Gjatë shuarjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi obligohet që më së voni në afat prej tri ditësh, t'ia kthejë punëtorit të gjitha dokumentet e tij dhe t'i lëshojë vërtetim për llojin e punës që e ka kryer.

(2) Punëdhënësi nuk guxon në vërtetim të shkruajë asgjë që do t'i vështirësonte punëtorit lidhjen e marrëveshjes së re për punësim.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për kohë të caktuar të punës

Neni 64

Marrëveshja për punësim për kohë të caktuar të punës, pushon të vlejë me skadimin e afatit për të cilin është lidhur, përkatësisht pasi puna e kontraktuar ka mbaruar ose me shuarjen e shkakut për të cilin është lidhur.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për shkak të vdekjes së punëtorit përkatësisht punëdhënësit (personit fizik)

Neni 65

(1) Marrëveshja për punësim pushon të vlejë me vdekjen e punëtorit.

(2) Marrëveshja për punësim pushon të vlejë me vdekjen e punëdhënësit (personit fizik).

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për shkak të ngritjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit

Neni 66

Në raste të hapjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit, pushon të vlejë marrëveshja për punësimin e punëtorit, në pajtim me ligjin.

Të drejtat e punëtorëve

Neni 67

(1) Punëtorët, të cilëve punëdhënësi nuk u ka paguar rroga dhe nuk u ka paguar kontribute nga rroga tre muaj me radhë, kanë të drejtë të ngrajnë iniciativë para gjyqit kompetent për shuarjen e punëdhënësit.

(2) Punëtorëve, të cilëve për shkak të hapjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit, u pushon marrëdhënia e punës në pajtim me ligjin, u sigurohet edhe e drejta e pagesës për:

1) рrogat, kontributet nga rroga për sigurimin pensional e invalidor dhe kompensimet për periudhën nga tre muajt e fundit para hapjes së procedurës për shuarjen e punëdhënësit;

2) zhdëmtimin për lëndimet në punë, të cilat punëtori i ka pësuar te punëdhënësi, si dhe për sëmundjet profesionale;

3) kompensimin e papaguar të rrogës për kohëzgjatjen e pushimit vjetor të rregullt të pashfrytëzuar për vitin vijues kalendarik.

Ndërrimi i punëdhënësit

Neni 68

(1) Të gjitha të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë nga marrëveshja e punësimit dhe marrëdhënia e punës kalojnë te punëdhënësi i ri në rastet kur lindin ndryshimet statusore.

(2) Të gjitha të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve të punësuar nga paragrafi (1) i këtij neni, punëdhënësi i ri obligohet që t'i sigurojë së paku për një vit përkatësisht deri në skadimin e marrëveshjes për punësim përkatësisht marrëveshjes kolektive, që e ka obliguar punëdhënësin paraprak.

(3) Nëse për shkak të ndërrimit të punëdhënësit për shkaqe objektive përkeqësohen të drejtat nga marrëveshja për punësim dhe për këtë punëtori tërhiqet nga marrëveshja për punësim, punëtori i ka të drejtat e njëjta sikur të jetë larguar nga marrëveshja për punësim për shkaqe pune. Gjatë caktimit të afatit të largimit dhe të drejtës për shpenzimet përcjellëse merret parasysh stazhi i punës te të dy punëdhënësit.

(4) Punëdhënësi i ri dhe ai paraprak punëtorit i janë përgjegjës solidarë për zhdëmtimin e të gjitha kërkesave të krijuara për shkak të largimit nga paragrafi 3 i këtij ligji.

(5) Nëse punëdhënësi përkohësisht e bart në bazë të transaksionit juridik (huasë, qirasë) tërësisht apo një pjesë të veprimtarisë te punëdhënësi tjetër, pas përfundimit të vlefshmërisë së transaksionit juridik punëtorët kalojnë përsëri te punëdhënësi i parë ose te punëdhënësi i ri ndërmarrës i veprimtarisë.

Prishja e marrëveshjes për punësim me ujudi

Neni 69

(1) Marrëveshjen për punësim palët kurdoherë mund ta prishin me marrëveshje me shkrim, e cila doemos duhet të përmbajë dispozitën për pasojat që ndodhin për punëtorin për prishjen me marrëveshje gjatë realizimit të të drejtave në bazë të sigurimit në rast të papunësisë.

(2) Marrëveshja nga paragrafi (1) i këtij neni, që nuk është lidhur në formë të shkruar është e pavlefshme.

VII. PRISHJA E MARRËVESHJES PËR PUNËSIM ME DORËHEQJE NGA ANA E PUNËTORIT OSE PUNËDHËNËSIT

Prishja e marrëveshjes për punësim me dhe pa afat prishjeje

Neni 70

(1) Palët kontraktuese mund ta prishin marrëveshjen e punësimit me afat dorëheqjeje.

(2) Në rastet e caktuara me ligj, palët kontraktuese mund ta prishin marrëveshjen e punësimit pa afat dorëheqjeje.

(3) Secila nga palët mund ta prishë marrëveshjen e punësimit vetëm tërësisht.

Lejimi i dorëheqjes

Neni 71

(1) Punëtori mund të heqë dorë nga marrëveshja e punësimit nëse deklaron me shkrim se dëshiron ta prishë marrëveshjen e punësimit.

(2) Punëdhënësi mund ta prishë marrëveshjen e punësimit, vetëm nëse ekziston shkak i bazuar për prishje lidhur me sjelljen e punëtorit (shkaqe personale nga ana e punëtorit) ose nëse shkak bazohet në nevojat e funksionimit të punëdhënësit (shkaqe afariste).

(3) Punëtori dhe punëdhënësi mund ta prishin marrëveshjen e punësimit në rastet përkatësisht arsyet e përcaktuara me ligj, me marrëveshje kolektive, rregullat e rendit dhe disiplinës së punës dhe marrëveshjes për punësim.

(4) Prishja e marrëveshjes për punësimi, e cila punëtorin në mënyrë të drejtëpërdrejtë ose të tërthortë e bie në pozitë më të pavolitshme në çfarëdo baze nga neni 6 i këtij ligji, është e pavlefshme nga momenti i dorëzimit të dorëheqjes.

Shkak dhe obligimi për dëshmim

Neni 72

Nëse punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim, është i obliguar ta shënojë bazën për pushim nga puna të përcaktuar me ligj, marrëveshje kolektive dhe aktin e punëdhënësit dhe ta dëshmojë bazueshmërinë e shkakut që e arsyeton pushimin nga puna.

Procedura para pushimit nga puna për shkak të fajit nga ana e punëtorit

Neni 73

Para prishjes së marrëveshjes për punësim për shkak të fajit të punëtorit, punëdhënësi doemos duhet ta paralajmërojë me shkrim punëtorin për mosplotësimin e obligimeve dhe mundësinë e pushimit nga puna në rast të shkeljes së mëtejme të tyre.

Forma dhe përmbajtja e vendimit për pushim nga puna

Neni 74

(1) Vendimi për pushim nga puna i marrëveshjes për punësim, doemos jepet me shkrim.

(2) Punëdhënësi obligohet që me shkrim ta arsyetojë prishjen e marrëveshjes si dhe t'i tregojë punëtorit për mbrojtjen juridike dhe ta njoftojë me të drejtat e tij për sigurim në rast të papunësisë sipas ligjit.

Dorëzimi i vendimit për pushim nga puna

Neni 75

(1) Vendimi i pushimit nga puna i marrëveshjes për punësim doemos duhet t'i dorëzohet palës kontraktuese të cilës i prishet marrëveshja për punësim.

(2) Vendimin për pushim nga puna të marrëveshjes për punësim punëdhënësi obligohet që t'ia dorëzojë personalisht punëtorit sipas rregullës në lokalet e punëdhënësit, përkatësisht në adresën e vendbanimit, përkatësisht vendqëndrimit, prej nga punëtori çdo ditë vjen në punë.

(3) Nëse punëtori nuk mund të gjendet në adresën e vendqëndrimit prej nga çdo ditë vjen në punë (përveç në rastet e mungesës së arsyeshme nga puna) ose nuk ka vendqëndrim të përhershëm ose të përkohshëm në Republikën e Maqedonisë ose refuzon dorëzimin, vendimi për pushimin nga puna i marrëveshjes për punësim shpallet në tabelën e shpalljeve në selinë e punëdhënësit. Pas skadimit të tetë ditëve të punës nga shpallja në tabelën e shpalljeve konsiderohet se dorëzimi është kryer.

Shkaqet e bazuara për pushim nga puna

Neni 76

(1) Punëdhënësi, punëtorit mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim, kur nuk është i mundur vazhdimi i marrëdhënies së punës, nëse:

1) punëtori për shkak të sjelljes së tij, mungesës së njohurive ose mundësive ose për shkak të mosplotësimit të kushteve të veçanta të përcaktuara me ligj, nuk është i aftë t'i kryejë obligimet e kontraktuara ose të tjera nga marrëdhënia e punës (shkaqe personale), ose

2) punëtori i shkel obligimet kontraktuese ose obligimet e tjera nga marrëdhënia e punës (shkaku i fajit) dhe

3) pushon nevoja për kryerjen e punës së caktuar sipas kushteve të shënuara në marrëveshjen për punësim për shkaqe ekonomike, organizative, teknologjike, strukturore ose të ngjashme nga punëdhënësi (shkaqe afariste).

(2) Punëdhënësi obligohet që në rast të prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste, të shohë nëse ka mundësi, ta punësojë punëtorin me kushte të ndryshuara ose për punë të tjera, përkatësisht nëse mundet përsosja e kualifikimit ose rikualifikimi për punë tjetër. Nëse ekziston mundësia e kështillë, punëdhënësi punëtorit i ofron lidhjen e marrëveshjes së ndryshuar për punësim.

Shkaqet e pabazuara për pushim nga puna

Neni 77

Shkaqet e pabazuara për prishen e marrëveshjes për punësim janë:

1) anëtarësia e punëtorit në Sindikatë ose pjesëmarrja në aktivitetet sindikale në pajtim me ligjin dhe marrëveshjen kolektive;

2) paraqitja e padisë ose pjesëmarrja në procedurën kundër punëdhënësit për vërtetimin e shkeljes së obligimeve kontraktuese e të tjera nga marrëdhënia e punës para organeve gjyqësore, administrative dhe të arbitrazhit;

3) mungesa e lejuar për shkak të sëmundjes ose lëndimeve, shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë dhe kurimit ndaj anëtarit të familjes;

4) shfrytëzimi i mungesës së lejuar nga puna dhe pushimit vjetor;

5) kryerja ose mbarimi i shërbimit ushtarak ose stërvitjes ushtarake;

6) raste të tjera të pezullimit të marrëveshjes për punësim të përcaktuara me këtë ligj.

Ofrimi i marrëveshjes së re të ndryshuar para pushimit nga puna

Neni 78

(1) Dispozitat e këtij ligji që kanë të bëjnë me marrëveshjen për punësim, zbatohen edhe në rast se punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim dhe punëtorit njëkohësisht i propozon lidhjen e marrëveshjes së ndryshuar të re për punësim.

(2) Punëtori doemos duhet të prononcohet për marrëveshjen e re të ndryshuar për punësim në afat prej 15 ditësh nga dita e pranimit të ofertës.

(3) Nëse punëtori në rastin nga paragrafi (1) i këtij neni e pranon ofertën e punëdhënësit, nuk ka të drejtë për kompensimin përcjellës, për shkak të prishjes së marrëveshjes paraprake për punësim, ndërsa e mban të drejtën ta kontestojë në gjyqin kompetent se a ka bazë shkaku për ndryshimin e marrëveshjes për punësim.

Prishja e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale nga ana e punëtorit

Neni 79

Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim për shkaqe personale nga ana e punëtorit, nëse punëtori nuk i kryen obligimet e punës të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive, aktin e punëdhënësit dhe marrëveshjen e punësimit, ose nëse i shkel rendin dhe disiplinën e punës.

Kushtet për prishjen e marrëveshjes për punësim për arsye personale nga ana e punëdhënësit

Neni 80

Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen e punësimit punëtorit për shkaqe personale nga ana e punëtorit, nëse punëtorit i janë siguruar kushtet e nevojshme për punë dhe i janë dhënë udhëzime, orientime ose paralajmërim përkatëse me shkrim nga punëdhënësi lidhur me punën se punëdhënësi nuk është i kënaqur nga mënyra e kryerjes së obligimeve të punës dhe nëse pas paralajmërimit të dhënë në afatin e përcaktuar nga punëdhënësi, punëtori nuk e përmirëson punën e vet.

Prishja e marrëveshjes për punësim për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose obligimeve të punës me afat të pushimit nga puna

Neni 81

(1) Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim punëtorit për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose mosplotësimit të obligimeve të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive, aktin e punëdhënësit dhe marrëveshjen e punësimit me afat të pushimit nga puna, veçanërisht nëse:

1) nuk i respekton rendin dhe disiplinën e punës sipas rregullave të përcaktuara nga punëdhënësi;

2) nuk i kryen ose me papërgjegjësi dhe jo me kohë i kryen obligimet e punës;

3) nuk përmbahet në rregullat që vlejné për kryerjen e punëve në vendin e punës;

4) nuk i përmbahet orarit të punës, rregullimit dhe shfrytëzimit të orarit të punës;

5) nuk bën kërkesë për mungesë ose me kohë nuk e njofton me shkrim punëdhënësin për mungesë nga puna;

6) për shkak të sëmundjes ose shkaqe të arsyeshme mungon nga puna, e për këtë në afat prej 48 orësh nuk e njofton me shkrim punëdhënësin;

7) me mjetet e punës nuk vepron me ndërgjegje ose në pajtim me udhëzimet teknike për punë;

8) shkaktohet dëmi, humbja ose gabimi në punë dhe për këtë menjëherë nuk e njofton punëdhënësin;

9) nuk i respekton rregullat për mbrojtje në punë ose nuk i mirëmban mjetet dhe pajisjen për mbrojtje në punë;

10) shkakton çrregullime dhe sjellje të dhunshme gjatë orarit të punës, dhe

11) në mënyrë të paligjshme ose të paautorizuar i shfrytëzon mjetet e punëdhënësit.

(2) Me ligj, marrëveshjen kolektive dhe me rregullat e punëdhënësit për rendin dhe disiplinën e punës mund të përcaktohen edhe raste të tjera të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës.

(3) Rregullat për rendin dhe disiplinën e punës, punëdhënësit obligohet që t'i shpallë në vend të dukshëm në lokalet e punës të punëdhënësit dhe t'i dërgojë në sindikatë.

Prishja e marrëveshjes për punësim për shkak të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose obligimeve të punës pa afat pushimi nga puna

Neni 82

(1) Punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim punëtorit pa afat të pushimit nga puna në rastet e shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës ose mosplotësimit të obligimeve të punës të përcaktuara me këtë ose ligj tjetër, marrëveshje kolektive, rregullat e rendit dhe disiplinës në punë dhe marrëveshjen e punësimit, veçanërisht nëse punëtori:

1) pa arsye mungon nga puna tri ditë pune të njëpasnjëshme ose pesë ditë pune gjatë një viti;

2) e keqpërdor pushimin mjekësor;

3) nuk u përmbahet rregullave për mbrojtje shëndetësore, mbrojtje në punë, nga zjarri, shpërthimi ose veprimi i dëmshëm i helmeve ose materieve të tjera të rrezikshme dhe i shkel rregullat për mbrojtjen e mjedisit jetësor;

4) fut, përdor ose është në ndikimin e alkoolit ose mjeteve narkotike;

5) kryen vjedhje ose lidhur me punën, pa qëllim ose nga pakujdesia e skajshme i shkakton dëm punëdhënësit, dhe

6) tregon fshehtësinë afariste, zyrtare ose shtetërore.

(2) Me ligj dhe marrëveshjen kolektive mund të përcaktohen edhe raste të tjera të shkeljes së rendit dhe disiplinës së punës dhe të obligimeve të punës për të cilat punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim pa afat pushimi nga puna.

Largimi nga puna nga punëdhënësi deri në marrjen e vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim

Neni 83

Sipas vlerësim të punëdhënësit, me urdhëresë me shkrim nga personi i autorizuar te punëdhënësi, punëtori largohet nga puna me kompensim në lartësinë e rrogës së punëtorit deri në marrjen e vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim nëse:

1) punëtori me praninë e tij te punëdhënësi e rrezikon jetën ose shëndetin e punëtorëve ose personave të tjerë ose dëmtohen mjetet me vlerë më të madhe;

2) prania e punëtorit te punëdhënësi dëmshëm do të reflektohej mbi punën te punëdhënësi;

3) prania e punëtorit pamundëson përcaktimin e përgjegjësisë për shkeljen e obligimeve të punës, dhe

4) nëse kundër punëtorit ngrihet procedurë penale nga organi kompetent për veprën penale të kryer në punë ose lidhur me punën.

Dënimi me para

Neni 84

Varësisht nga shkalla e përgjegjësisë së punëtorit, kushtet në të cilat janë cenuar obligimet e punës dhe të rendit dhe disiplinës së punës, punës dhe sjelljes së mëhershme të punëtorit, peshës së cenimit dhe pasojat e tij, punëdhënësi punëtorit në vend të prishjes së marrëveshjes së punës, mund t'i shqiptojë dënim në të holla, që nuk mund të jetë më i madh se 15% nga rroga e fundit mujore e paguar punëtorit, në kohëzgjatje prej një deri gjashtë muaj.

Forma e vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim, përkatësisht e vendimit për dënim me para

Neni 85

Vendimi për prishjen e marrëveshjes për punësim, përkatësisht vendimi për shqiptimin e dënimit me para, detyrimisht jepet me shkrim, me arsyetimin për bazën dhe shkakun për prishjen e marrëveshjes për punësim, përkatësisht shkakun për shqiptimin e dënimit me para me këshillë juridike.

Organi kompetent për kumtimin e prishjes së marrëveshjes për punësim dhe të dënimit me para

Neni 86

Vendimin për prishjen e marrëveshjes për punësim dhe për kumtimin e dënimit me para e miraton punëdhënësi ose personi i autorizuar prej tij.

Afatet e prishjes

Neni 87

Punëtori dhe punëdhënësi mund ta prishin marrëveshjen për punësim në afat ligjor ose afatin e përcaktuar për prishje me marrëveshje. Gjatë vendosjes palët doemos duhet ta respektojnë afatin minimal të zgjatjes së afatit për prishje, të përcaktuar me këtë ligj, marrëveshjen kolektive në nivel të veprimtarisë, përkatësisht në nivel të punëdhënësit.

Afatet minimale të prishjes

Neni 88

(1) Nëse punëtori e prish marrëveshjen për punësim, afati i prishjes është një muaj. Me marrëveshjen për punësim ose marrëveshjen kolektive mund të kontraktohet afat më i gjatë iprishjes, por jo më shumë tre muaj.

(2) Nëse punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim të punëtorit individual ose të një numri më të vogël të punëtorëve afati i prishjes është një muaj, ndërsa dy muaj është në rast të shuarjes së marrëdhënieve të punës të më shumë se 150 punëtorëve ose 5% të numrit të përgjithshëm të punëtorëve te punëdhënësi para shuarjes së marrëdhënieve të punës.

Rrjedha e afatit të prishjes

Neni 89

Afati i prishjes fillon të rrjedhë ditën vijuese nga dita e dorëzimit të vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim.

Kompensimi në para në vend të afatit të prishjes

Neni 90

(1) Punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh për kompensim në para në vend të afatit të prishjes.

(2) Nëse arrihet marrëveshje për kompensim në para në vend të afatit të shfuqizimit, punëdhënësi obligohet që kompensimin në para punëtorit për tërë afatin e shfuqizimit t'ia paguajë me dorëzimin e prishjes, në ditën e mbarimit të marrëdhënieve të punës.

Kundërshtimi kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim pa afat pushimi ose për përjashtim nga punëdhënësi

Neni 91

Kundërshtimi kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim pa afat pushimi, ose vendimit për mënjanimin nga punëdhënësi, sipas nenit 82 dhe 83 të këtij ligji, nuk e ndalon nga përmbarimi vendimin e pushimit, përkatësisht urdhëresën me shkrim.

Të drejtat dhe obligimet e palëve gjatë kohës së afatit për pushim nga puna

Neni 92

(1) Gjatë kohës së afatit për pushim nga puna, punëdhënësi obligohet t'i mundësojë punëtorit mungesë prej katër orësh gjatë javës së punës për të kërkuar punësim të ri.

(2) Gjatë kohës kur mungon nga puna nga paragrafi (1) i këtij neni punëtori ka të drejtë kompensimi në rrogë, sipas marrëveshjes kolektive.

Kundërshtimi kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim me afat prishjeje

Neni 93

(1) Kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim me afat pushimi të punëtorit nga puna ka të drejtë në kundërshtim te organi i administrimit, përkatësisht punëdhënësi.

(2) Kundërshtimi paraqitet në afat prej tetë ditësh nga dita e marrjes së vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim.

(3) Kundërshtimi e prolongon përmbarimin e vendimit për prishje deri në miratimin e vendimit përfundimtar pas kundërshtimit, që miratohet në afat prej tetë ditësh nga dita e paraqitjes së kundërshtimit.

(4) Nëse nuk miratohet vendim pas kundërshtimit në afatin nga paragrafi (3) i këtij neni ose nëse punëtori nuk është i kënaqur me vendimin e miratuar pas kundërshtimit, ka të drejtë të paraqesë kontest te gjyqi kompetent.

(5) Me kërkesën e punëtorit sindikata mund ta përfaqësojë punëtorin në procedurën pas kundërshtimit.

Parashkrimi

Neni 94

(1) Prishja e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale nga punëtori, punëdhënësi mund t'ia lëshojë punëtorit në afat prej tre muajsh nga dita e njoftimit të fakteve që janë bazë për lëshimin e shfuqizimit, përkatësisht në afat prej gjashtë muajsh nga dita e paraqitjes së fakteve që janë bazë për lëshimin e shfuqizimit.

(2) Prishjen e marrëveshjes për punësim, punëdhënësi mund t'ia lëshojë punëtorit për kryerjen e veprës penale në punë ose lidhur me punën, më së voni deri në skadimin e afatit të vjetërsimit të përcaktuar me ligj për kryerjen e veprës penale.

Obligimi për njoftim gjatë pushimit nga puna të numrit më të madh të punëtorëve për shkaqe afariste

Neni 95

(1) Punëdhënësi për qëllimin, e më së voni 30 ditë para miratimit të vendimit për shuarjen e vendit të punës të një numri më të madh të punëtorëve për shkaqe afariste, obligohet që për shkaqet e shuarjes së nevojave për punë të punëtorëve, për numrin e paraparë dhe kategorinë tepricës së punëtorëve dhe për afatin e paraparë deri kur mbaron nevoja për punë e punëtorëve, ta njoftojë sindikatën përfaqësuese të punëdhënësi, nëse nuk ka të këtillë atëherë përfaqësuesin e punëtorëve dhe të këshillohet me ata për mënyrat e mundshme për pengimin dhe kufizimin e numrit të pushimeve nga puna dhe për masat e mundshme për pengimin dhe zbutjen e pasojave të dëmshme.

(2) Për procedurën e konfirmimit të shuarjes së nevojës për punë të një numri më të madh të punëtorëve, pas mbarimit të konsultimit nga paragrafi (1) i këtij neni, për shkaqet e shuarje së nevojës për punë të punëtorëve, për numrin e paraparë dhe kategorinë e tepricës së punëtorëve si dhe për afatin e paraparë, për të cilin do të mbarojë nevoja për punë të punëtorëve, punëdhënësi obligohet detyrimisht me shkrim ta njoftojë shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit, për ndihmë dhe shërbime të ndërmjetësimit gjatë punësimit, sipas ligjit.

Të drejtat dhe obligimet në rast të pushimit nga puna për shkaqe afariste

Neni 96

(1) Punëdhënësi, para prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste (teknologjike, ekonomike, organizative dhe ndryshime të ngjashme), për të cilat shuhet nevoja për kryerjen e punës së caktuar, punëtorit mund t'ia ofrojë:

1) punësim të punëdhënësi tjetër pa shpallje, me marrje dhe lidhjen e marrëveshjes për punësim për kryerjen e punëve që u përgjigjen përgatitjes së tij profesionale, përkatësisht kualifikimit;

2) aftësim profesional (trajnim, rikualifikim apo mbarim kualifikimi për punë të punëdhënësi i njëjtë apo tjetër) ose

3) marrëveshje të re për punësim.

(2) Dispozita nga paragrafi (1) pikat 1, 2 dhe 3 të këtij neni nuk ka të bëjë për punësimin nga shoqëria tregtare, përkatësisht tregtari individ në organin shtetëror, ndërmarrjen publike, institucionin publik, njësinë e vetadministrimit lokal dhe Qytetin e Shkupit, fonde, agjenci, ente dhe persona të tjerë juridikë të themeluar me ligj.

Pagesë në rast pushimi nga puna

Neni 97

(1) Në rast të prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia paguajë pagesën e pushimit nga puna si vijon:

1) deri pesë vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej një rroge;

2) deri dhjetë vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej dy rrogash;

3) prej 10 deri 15 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej tri rrogash;

4) prej 15 deri 20 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej katër rrogash;

5) prej 20 deri 25 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej pesë rrogash, dhe

6) mbi 25 vjet të kaluara në marrëdhënie pune – në lartësi prej gjashtë rrogash.

(2) Bazë për përllongaritjen e pagesës për pushim nga puna është rroga mesatare e punëtorit në gjashtë muajt e fundit para pushimit nga puna, por e njëjta të mos jetë më e vogël nga rroga në bazë të së cilës paguhen kontributet për sigurim social dhe shëndetësor.

(3) Si marrëdhënie pune, sipas paragrafit (1) të këtij neni, konsiderohet koha e kaluar në marrëdhënie pune të punëdhënësi i njëjtë dhe në marrëdhënie pune të punëdhënësi paraprak, për të cilin për shkak të statusit të ndryshuar që ka ndodhur, trashëgues juridik është punëdhënësi i fundit.

(4) Pagesa e pushimit nga puna paguhet me ditën e shuarjes së marrëdhënies së punës.

(5) Kërkesa, përkatësisht dhënia e pëlqimit për përgjashimin nga e drejta për pagesë të pushimit nga puna nga ana e punëdhënësit, përkatësisht nga ana e punëtorit janë të pavlefshme.

Obligimet dhe të drejtat gjatë prishjes së marrëveshjes për punësim për shkaqe afariste

Neni 98

(1) Nëse punëdhënësi e prish marrëveshjen për punësim të punëtorit për shkaqe afariste, punëdhënësi për punët e njëjta me përgatitje të njëjtë profesionale dhe profesion të njëjtë nuk mund të punësojë punëtor tjetër në afat prej 1 viti nga dita e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

(2) Nëse para skadimit të afatit nga paragrafi (1) i këtij neni paraqitet nevoja për kryerjen e punëve të njëjta, përparësi për lidhjen e marrëveshjes për punësim ka unëtori të cilit më parë i është shuar marrëdhënia e punës.

Pushimi nga puna nga ana e punëdhënësit

Neni 99

Punëdhënësi mundet t'ia prishë marrëveshjen për punësim punëtorit, nëse:

1) punëtorit me vendim të plotfuqishëm i është ndaluar të kryejë punë të caktuara nga marrëdhënia e punës ose nëse i është shqiptuar masa edukative, e mbrojtjes ose e sigurisë, për shkak të së cilës nuk mund të kryejë punë më gjatë se gjashtë muaj ose është e domosdoshme për shkak të mbajtjes së dënimit me burg më gjatë se gjashtë muaj mungesë nga puna, dhe

2) punëtori nuk e kryen me sukses punën provuese.

Dorëheqja nga ana e punëtorit

Neni 100

(1) Punëtori mundet pas kalimit të tri ditëve pasi që paraprakisht e ka paralajmëruar punëdhënësin për plotësimin e obligimeve, ta prishë marrëveshjen për punësim nëse:

1) punëdhënësi më tepër se tre muaj nuk i siguron punë dhe kështu nuk ia paguan rrogën e përcaktuar;

2) nuk i mundësohet ta kryejë punën për shkak të vendimit të inspeksionit kompetent për ndalimin e kryerjes së procesit punues ose ndalimit të përdorimit të mjeteve të punës më gjatë se 30 ditë dhe punëdhënësi nuk ia paguan rrogën e përcaktuar me ligj;

3) punëdhënësi së paku tre muaj ia paguan rrogën e zvogëluar për punën;

4) punëdhënësi tri herë të njëpasnjëshme ose në periudhë prej 6 muajsh nuk i paguan rrogë për punën në afatin e përcaktuar ligjor përkatësisht të kontraktuar;

5) punëdhënësi nuk i siguron mbrojtje punëtorit gjatë punës, ndërsa punëtori paraprakisht ka kërkuar mënjanimin nga kërcënimi i rrezikut të drejtpërdrejtë e të pashmangshëm për shëndetin dhe jetën;

6) punëdhënësi e ofendon dhe sillet në mënyrë të dhunshme ndaj tij ose përkundër paralajmërimeve të tij nuk e pengon sjelljen e atillë nga punëtorët e tjerë;

7) punëdhënësi nuk i siguron trajtim të barabartë duke pasur parasysh gjininë, dhe

8) punëdhënësi nuk ndërmerr asgjë që punëtori të mos bëhet viktimë e shqetësimit në bazë të gjinisë.

(2) Punëtori në rast të përjashtimit për shkak të sjelljeve nga paragrafi 1 i këtij neni ka të drejtë për shpenzim përcjellës dhe dëmshpërblim së paku në lartësinë e rrogës së humbur gjatë kohës së afatit të përjashtimit.

Ndalimi i pushimit nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes ose prindërsisë

Neni 101

(1) Punëdhënësi nuk guxon ta prishë marrëveshjen për punësim të punëtoreshave gjatë kohës së shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë dhe mungesës për kurimin dhe përkujdesjen e fëmijëve.

(2) Dispozita e paragrafit (1) të këtij neni ka të bëjë edhe me rastet e përcaktuara në nenin 167 të këtij ligji.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim në bazë të aktgjykimit gjyqësor

Neni 102

(1) Nëse gjyqi miraton vendim të plotfuqishëm me të cilin konfirmohet se punëtorit në mënyrë të paligjshme i është shuar marrëdhënia e punës, punëtori ka të drejtë të kthehet në punë nëse këtë e kërkon.

(2) Krahas kthimit në punë, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i paguajë kompensim për dëmin në lartësi prej 70% nga fitimi i humbur sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim dhe t'ia paguajë kontributet për sigurimin e obligueshëm social.

(3) Kompensimi për dëmin zvogëlohet për shumën e të ardhurave që punëtori i ka realizuar në bazë të punës, pas shuarjes së marrëdhënies së punës.

(4) Punëtori që e konteston pushimin nga puna mund të kërkojë nga gjyqi, njëkohësisht deri në mbarimin e kontestit, të urdhërojë kthimin e tij në punë.

(5) Nëse gjyqi me vendim të plotfuqishëm konfirmon se punëtorit në mënyrë të paligjshme i është shuar marrëdhënia e punës, ndërsa për punëtorin është e papranueshme të mbetet në marrëdhënie të punës, gjyqi me kërkesën e punëtorit do ta caktojë ditën e shuarjes së marrëdhënies së punës dhe do t'i adjutikojë kompensimin e dëmit në shumë prej së paku tri, e më së shumti 12 rroga mesatare mujore të punëtorit të paguara në 12 muajt e fundit, varësisht nga kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, moshë, gjendja sociale dhe obligimet për asistencë që i ka punëtori.

(6) Vendimin nga paragrafi (1) i këtij neni gjyqi mund ta miratojë edhe me kërkesën e punëdhënësit nëse ekzistojnë rrethana që me arsye theksojnë se vazhdimi i marrëdhënies së punës, me pranimin e interesave të të dyja palëve kontraktuese nuk është i mundur.

(7) Punëdhënësi dhe punëtori kërkesën për shuarjen e marrëdhënies për punë mund ta paraqesin deri në përfundimin e shqyrtimit kryesor të gjyqi i shkallës së parë.

Shuarja e vlefshmërisë së marrëveshjes për punësim për shkak të konfirmimit të paaftësisë së përhershme për punë

Neni 103

Marrëveshja për punësim pushon të vlejë nëse me kushtet dhe në mënyrë të përcaktuar me ligj konfirmohet se punëtorit i ka humbur aftësia e punës, me ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për konfirmimin e humbjes së aftësisë për punë.

Shuarja e marrëveshjes për punësim për shkak të moshës së punëtorit

Neni 104

(1) Punëdhënësi ka të drejtë t'ia shuajë marrëveshjen për punësim punëtorit nëse punëtori i plotëson kushtet për realizimin e pensionit në bazë të pleqërisë sipas ligjit.

(2) Punëdhënësi punëtorit nga paragrafi (1) i këtij neni mund t'ia vazhdojë marrëveshjen për punësim më së shumti deri në moshën 65 vjeç, nëse me ligj dhe marrëveshje të përgjithshme kolektive nuk është përcaktuar ndryshe.

VIII. PAGESA E PUNËS

Lloji i pagesës

Neni 105

(1) Punëtori ka të drejtë në fitim-rrogë, sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim.

(2) Pagesa e punës me marrëveshjen për punësim, doemos duhet të jetë gjithmonë në para. Gjatë pagesës, punëdhënësi doemos duhet ta respektojë shumën më të vogël, të përcaktuar me marrëveshje kolektive, në bazë të ligjit i cili drejtpërdrejt e obligon punëdhënësin.

(3) Rroga përbëhet nga rroga bazë, pjesa e rrogës për suksesin në punë dhe shtesat, nëse me ligj tjetër nuk është përcaktuar ndryshe.

Rroga bazë, sukcesi në punë dhe shtesat

Neni 106

(1) Rroga bazë përcaktohet duke i marrë parasysh kërkesat e vendit të punës, për të cilat punëtori e ka lidhur marrëveshjen për punësim.

(2) Sukcesi në punë i punëtorit përcaktohet duke marrë parasysh sjelljen e nikoqirllëk, kualitetin dhe kuantitetin e punës së kryer, për të cilën punëtori e ka lidhur marrëveshjen për punësim.

(3) Shtesat përcaktohen për kushtet e veçanta në punë, që dalin nga orari i punës dhe për punën me ndërrime, punën me orar të ndarë të punës, punë nate, punë të vazhduar, punë në ditën e diel, punë në ditë feste të përcaktuara me ligj dhe shtesa për stazhin e punës.

Rroga më e ulët

Neni 107

Rroga e punëtorit për punë me orar të plotë të punës nuk mund të jetë më e ulët nga rroga më e ulët e përcaktuar me ligj dhe marrëveshjen kolektive.

Pagesa e njëjtë për meshkuj dhe femra

Neni 108

(1) Punëdhënësi obligohet që për punën e njëjtë me kërkesat e njëjta në vendin e punës t'u paguajë rrogë të njëjtë punëtoreshave pa dallim gjinie.

(2) Dispozitat e marrëveshjes për punësim, marrëveshjes kolektive përkatësisht aktit të përgjithshëm të punëdhënësit që janë në kundërshtim me paragrafin (1) të këtij neni janë të pavlefshme.

Dita e pagesës

Neni 109

(1) Rroga paguhet për periudha që nuk mund të jenë më të gjata se një muaj.

(2) Rroga paguhet më së voni 15 ditë pas skadimit të periudhës për pagesë.

(3) Nëse dita e pagesës është ditë e lirë, rroga paguhet më së voni ditën e parë të ardhme të punës.

(4) Punëdhënësi obligohet që paraprakisht me shkrim t'i njoftojë punëtorët për ditën e pagesës dhe për çdo ndryshim të ditës së pagesës.

Vendi dhe mënyra e pagesës së rrogës**Neni 110**

(1) Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia paguajë rrogën deri në fund të ditës së pagesës në vendin e zakonshëm të pagesës.

(2) Nëse rroga paguhet përmes bankës në llogarinë e punëtorit ose në mënyrë tjetër jo me para të gatshme, rroga doemos duhet t'i jepet në dispozicion punëtorit në ditën e caktuar të pagesës, përveç nëse palët nuk janë marrë vesh ndryshe.

(3) Punëdhënësi obligohet që punëtorit gjatë çdo pagese të rrogës si dhe deri më 31 janar të vitit të ri kalendarik t'i lëshojë llogarinë me shkrim të rrogës, kontributeve të rrogës dhe kompensimeve të rrogës për periudhën e pagesës përkatësisht për vitin e kaluar, prej të cilave shihen gjithashtu edhe llogaritja dhe pagesa e tatimeve dhe kontributeve.

(4) Shpenzimet lidhur me pagesën e rrogës janë në llogari të punëdhënësit.

Mbajtja dhe barazimi i pagesës së rrogës**Neni 111**

(1) Punëdhënësi mund ta mbajë pagesën e rrogës vetëm në rastet e përcaktuara me ligj. Të gjitha dispozitat e marrëveshjes për punësim, të cilat përcaktojnë mënyra të tjera të mbajtjes së pagesës, janë të pavlefshme.

(2) Punëdhënësi nuk guxon që kërkesat e veta ndaj punëtorit pa pëlqimin e tij me shkrim t'i barazojë me obligimin e tij për pagesën e rrogës.

(3) Punëtori nuk guxon të japë pëlqim nga paragrafi (2) i këtij neni para paraqitjes së kërkesës së punëdhënësit.

Kompensimi i rrogës**Neni 112**

(1) Punëtori ka të drejtë për kompensim të rrogës për tërë kohën e mungesës në rastet dhe kohëzgjatje të përcaktuara me ligj, si dhe në rastet kur nuk punon për shkaqet e punëdhënësit.

(2) Punëdhënësi obligohet t'ia paguajë kompensim të rrogës në rastet e mungesës nga puna për shkak të shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit të dhunshëm të paguar, arsimimit plotësues, festave të përcaktuara me ligj dhe ditëve të lira të punës dhe në rastet kur punëtori nuk punon për shkaqe të punëdhënësit.

(3) Punëdhënësi paguan kompensim të rrogës edhe në rastet e paafetësisë së punëtorit për punë për shkak të sëmundjes ose lëndimeve deri në 21 ditë, ndërsa mbi 21 ditë paguhet në llogari të sigurimit shëndetësor. Në rast të hapjes së pushimit të ri mjekësor në afat prej tri ditësh nga ndërprerje e pushimit paraprak mjekësor, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga komisioni mjekësor i shkallës së parë, ta konfirmojë pushimin e ri mjekësor ose ta vazhdojë pushimin e vjetër mjekësor të shkurtuar.

(4) Punëdhënësi mund të paguajë edhe nga llogaria e obliguesit tjetër kompensimin për rrogë gjithashtu dhe në rast se kështu është përcaktuar me ligj ose rregull tjetër.

(5) Nëse punëtori nuk mund ta kryejë punën për shkak të fuqisë madhore, ka të drejtë në gjysmën e rrogës, për të cilën do të kishte të drejtë nëse do të punonte.

(6) Nëse me këtë ligj ose ligj tjetër nuk është përcaktuar ndryshe, punëtorit i takon kompensimi i rrogës në lartësinë e rrogës së tij mesatare nga dymbëdhjetë muajt e fundit. Nëse punëtori në këtë periudhë nuk ka marrë rrogë, i takon kompensimi në lartësinë e rrogës më të vogël.

(7) Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia paguajë kompensimin e rrogës për ditët dhe orët, aq sa është obligimi i punës së punëtorit për ditën kur për shkaqe të arsyeshme nuk punon.

(8) Në rast të ndërprerjes së procesit punues për shkaqe afariste, punëdhënësi obligohet që punëtorit t'ia lëshojë aktvendim dhe t'ia paguajë 70% të rrogës për periudhën deri në tre muajt në vitin vijues.

Kompensimi i shpenzimeve lidhur me punën**Neni 113**

(1) Punëtori ka të drejtë kompensimi për shpenzimet lidhur me punën për:

- 1) ushqim gjatë kohës së punës, nëse paguhet me shumë në para;
- 2) transport nga dhe deri në punë, nëse paguhet me shumë në para;
- 3) udhëtim zyrtar;
- 4) shtesë terreni;
- 5) shfrytëzimin e veturës private për udhëtime zyrtare;
- 6) jetën e ndarë nga familja, dhe
- 7) vdekjen e punëtorit ose anëtarit të familjes së tij.

(2) Punëtori ka të drejtë pagese për shkuarje në pension si dhe për shpërblime jubilarë.

(3) Lartësia, baza dhe afati për llogaritjen dhe pagesën e kompensimit të këtyre shpenzimeve përcaktohet me marrëveshjen kolektive.

Pagesa e praktikantëve**Neni 114**

Punëtori-praktikant ka të drejtë pagese të përcaktuara me ligj dhe marrëveshje kolektive, por jo më pak se 50% nga rroga më e ulët në vendin e punës për të cilin aftësohet.

Parashkrimi i kërkesave nga marrëdhënia e punës**Neni 115**

Kërkesat në para nga marrëdhënia e punës parashkruhen në afat prej tri vjetësh nga dita e paraqitjes së obligimit.

IX. ORARI I PUNËS**Orari i plotë i punës****Neni 116**

(1) Orari i plotë i punës nuk guxon të jetë më i gjatë se 40 orë në javë.

(2) Java e punës sipas rregullës zgjat pesë ditë pune;

(3) Me ligj përkatësisht me marrëveshje kolektive mund të caktohet si orari i plotë i punës, orari i punës që është më i shkurtër se 40 orë në javë, por jo më pak se 36 orë në javë.

(4) Me ligj ose me dispozita të tjera në pajtim me ligjin, ose me marrëveshjen kolektive për vendet e punës, ku ekzistojnë më tepër rreziqe nga lëndimet ose dëmtimet shëndetësore mund të përcaktohet që orari i plotë i punës të zgjasë më pak se 36 orë në javë.

(5) Nëse orari i plotë i punës nuk është përcaktuar me ligj ose marrëveshje kolektive, konsiderohet si orari i plotë i punës, orari i punës prej 40 orë në javë.

(6) Punëdhënësi obligohet të udhëheqë evidencë për orarin e plotë të punës.

(7) Punëdhënësi që ka mbi 25 të punësuar dhe te i cili procesi i punës zhvillohet në një vend, obligohet të udhëheqë evidencën elektronike të orarit të plotë të punës dhe të punës jashtë orarit.

Puna jashtë orarit**Neni 117**

(1) Punëtori obligohet me kërkesën e punëdhënësit të kryejë punë jashtë orarit të plotë të punës (puna jashtë orarit):

- 1) në rast të zmadhimit ekskluziv të vëllimit të punës;
- 2) nëse nevojitet vazhdimi i procesit të punës ose të prodhimit;
- 3) nëse është e domosdoshme, të mënjanohet dëmtimi i mjeteve të punës, që do të shkaktonte ndërprerjen e punës;
- 4) nëse nevojitet, të garantohet siguria e njerëzve dhe pronës si dhe siguria e qarkullimit, dhe

5) në raste të tjera të përcaktuara me ligj ose marrëveshje kolektive.

(2) Puna jashtë orarit mund të zgjasë më së shumti 10 orë gjatë një jave dhe më së shumti 190 orë në vit, përveç për punët të cilat për shkak të procesit specifik të punës nuk mund të ndërpriten ose për të cilat nuk ka kushte dhe mundësi të organizohet puna në ndërresa, në pajtim me aktin e Qeverisë të Republikës së Maqedonisë.

(3) Punëtorit që ka punuar mbi 150 orë më shumë se orari i plotë i punës, e nuk ka munguar nga puna më shumë se 21 ditë gjatë një vitit, të punëdhënësi i njëjtë, punëdhënësi obligohet që t'i paguajë përveç shtesës në rrogë edhe rrogë shtesë në lartësinë e një rroge mesatare në Republikë.

(4) Punëdhënësi obligohet të mbajë evidencë të veçantë për punën jashtë orarit dhe orët e punës jashtë orarit, veçanërisht t'i shënojë në llogaritjen mujore të rrogës së punëtorit.

(5) Nëse punëdhënësi organizon punë jashtë orarit më gjatë se nga paragrafi (2) i këtij neni, obligohet që të kryejë risistemimin e orarit të punës ose organizimin e ndërrimeve të reja.

Puna jashtë orarit në shëndetësi (kujdestaria)

Neni 118

Kujdestaria në institucionet shëndetësore si punë jashtë orarit rregullohet me dispozitat nga sfera e shëndetësisë.

Puna plotësuese në rast të fatkeqësisë natyrore ose ndonjë fatkeqësie tjetër

Neni 119

Punëtori obligohet që ta kryejë punën pas orarit të plotë ose orarit më të shkurtër të kontraktuar të punës në vendin e tij të punës ose punë të tjera lidhur me mënjanimin ose pengimin e pasojave, në rast të fatkeqësisë natyrore ose tjetër, nëse kjo fatkeqësi pritet drejtpërdrejt. Kjo punë mund të zgjasë derisa është e domosdoshme, që të shpëtohen jetët e njerëzve, të mbrohet shëndeti i njerëzve ose të pengohet dëmi i papërmirësueshëm material.

Ndalimi i kryerjes së punës më gjatë nga orari i plotë i punës

Neni 120

Punëdhënësi nuk guxon të urdhërojë punë më të gjatë nga orari i plotë i punës:

1) nëse puna mund të kryhet me organizimin ose sistemimin përkatës të punës, sistemimin e orarit të punës ose organizimin e ndërrimeve të reja;

2) për punëtore femër, në pajtim me dispozitat e këtij ligji për mbrojtjen e shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë;

3) për nënën me fëmijë me moshe deri në tri vjet dhe prind vetëmbajtës me fëmijë me moshë deri në gjashtë vjet, përveç nëse punëtori jep deklaratë me shkrim që vullnetarisht pajtohet me punë jashtë orarit;

4) për punëtorin më të moshuar;

5) për punëtorin që nuk ka mbushur 18 vjet moshë;

6) për punëtorin, të cilin në bazë të mendimit të komisionit mjekësor për shkak të punës së atillë do t'i përkeqësohet gjendja shëndetësore;

7) për punëtorin i cili e ka orarin e plotë të punës më të shkurtër se 36 orë në javë për punë në vendin e punës, ku ekzistojnë rreziqe më të mëdha nga lëndimet ose dëmtimet shëndetësore, dhe

8) për punëtorin i cili punon më pak se orari i plotë i punës (orar të shkurtuar të punës) në pajtim me dispozitat për sigurim pensional dhe invalidor (invaliditet), dispozitat për sigurimin shëndetësor (rehabilitim mjekësor) ose dispozita të tjera (obligime prindërore).

Puna plotësuese

Neni 121

(1) Punëtori, i cili punon me orar të plotë të punës, mundet me përjashtim të lidhë marrëveshje për punësim me orar të shkurtuar të punës me punëdhënësit tjetër,

megjithatë më së shumti për dhjetë orë në javë, me pajtimin paraprak të punëdhënësit, ku është punësuar me orar të plotë të punës.

(2) Pjesë e obligueshme përbërëse e marrëveshjes për punësim sipas paragrafit (1) të këtij neni është marrëveshja për mënyrën e realizimit të të drejtave dhe obligimeve nga kjo marrëdhënie e punës duke pasur parasysh të drejtat dhe obligimet e punëtorit të punëdhënësi, ku është i punësuar me orar të plotë të punës.

(3) Punëtorit që lidh marrëveshje për punësim sipas paragrafit (1) të këtij neni, i pushon të vlejë marrëveshja për punësim në pajtim me këtë ligj, pas kalimit të kohës së kontraktuar, ose nëse tërhiqet pajtimi i punëdhënësit, ku punëtori është në marrëdhënie pune me orar të plotë të punës.

Orari i shkurtuar i punës në rastet e veçanta

Neni 122

(1) Punëtori i cili punon më pak se me orar të plotë të punës (orar të shkurtuar të punës) në pajtim me dispozitat për sigurim pensional dhe invalidor (invaliditet), dispozitat për sigurimin shëndetësor (rehabilitim mjekësor), i realizon të drejtat nga sigurimi social i detyrueshëm sikur të punohej me orar të plotë të punës.

(2) Punëtori nga paragrafi (1) i këtij neni, i cili punon më pak se orari i plotë i punës, ka të drejtë në pagesë për punën sipas obligimeve reale të punës si dhe të drejta dhe obligime të tjera nga marrëdhënia e punës si punëtori që punon me orar të plotë të punës, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

Sistemimi i orarit të punës

Neni 123

(1) Sistemimi dhe kushtet për risistemimin e përkohshëm të orarit të punës rregullohen me ligj, marrëveshje kolektive dhe marrëveshje për punësim.

(2) Punëdhënësi doemos duhet me shkrim ta njoftojë punëtorin për risistemimin e përkohshëm të orarit të punës së paku një ditë më parë.

(3) Gjatë rregullimit të orarit të plotë të punës, punëtorit nuk guxon t'i lihen më pak se katër ditë pune në javë.

(4) Sistemimi i orarit të punës bëhet sipas natyrës ose organizimit të punës ose sipas nevojave të shfrytëzuesve. Gjatë rregullimit si dhe rirregullimit të përkohshëm të orarit të plotë të punës, orari i punës nuk guxon të zgjasë me shumë se 40 orë në javë dhe jo më pak se katër orë në ditë.

(5) Gjatë rregullimit si dhe rirregullimit të përkohshëm të orarit të punës merret parasysh orari i punës si obligim mesatar i punës në periudhën e cila nuk guxon të jetë më e gjatë se gjashtë muaj.

(6) Dispozita nga neni 120 i këtij ligji për ndalimin e punës pas orarit të plotë të punës, vlen gjithashtu edhe në rast të rregullimit ose rirregullimit të pabarabartë të orarit të punës.

Përndarja e orarit të punës

Neni 124

(1) Përndarja e orarit të punës mund të kryhet edhe nëse këtë e kërkon natyra e veprimtarisë, përkatësisht punët dhe detyrat.

(2) Në rastet nga paragrafi (1) i këtij neni, përndarja e orarit të punës bëhet në mënyrë që orari i përgjithshëm i punës së punëtorit mesatarisht të mos jetë më i gjatë se 40 orë në javë të punës gjatë vitit.

Rregullimi i orarit të punës

Neni 125

(1) Rregullimin e orarit të punës e përcakton punëdhënësi.

(2) Rregullimi i orarit të punës në sferën e komunikacionit dhe lidhjeve, qarkullimin e mallrave, shëndetësi, mbrojtje sociale dhe të fëmijëve, arsim dhe në institucione të tjera publike, veprimtari komunale, hotelieri, turizëm dhe zëjtari përcaktohet me vendim të organit të administratës shtetërore nga sfera përkatëse.

Përlllogaritja e orarit të punës

Neni 126

(1) Punëtori i cili për shkak të rirregullimit të orarit të punës dhe i cili në kohën para shuarjes së marrëdhënies së punës në vitin kalendarik ka kaluar më tepër orë pune në punë, nga sa është përcaktuar për punën me orar të plotë të punës, mund të kërkojë që orët e punuara të punës t'i llogariten në ditë pune me orar të plotë të punës.

(2) Sipas paragrafit (1) të këtij neni, ditët e llogaritura futen në stazhin e punës të punëtorit, si t'i ketë kaluar në punë. Stazhi i përgjithshëm i punës në vitin kalendarik nuk guxon të tejkalojë 12 muaj.

Puna e natës

Neni 127

Si punë e natës konsiderohet puna në kohën ndërmjet orës 22,00 dhe 6,00 të ditës së ardhshme. Nëse me rregullimin e orarit të punës caktohet ndërrimi punues i natës, si punë e natës konsiderohen tetë orë pandërprerë ndërmjet orës 22,00 dhe orës 7,00 shtatë të ditës së ardhshme.

Të drejtat e punëtorëve që punojnë natën

Neni 128

(1) Punëtori i cili punon natën së paku tri orë nga obligimi i tij punues ditor i rregullt, përkatësisht punëtori që punon natën një të tretën e orarit të plotë të punës nga obligimi i tij vjetor i punës, ka të drejtë për mbrojtje të veçantë për punën e natës.

(2) Nëse punëtorit për shkak të punës së natës sipas mendimit të komisionit mjekësor për shkak të punës së këtuillë do të mund t'i përkeqësohej gjendja shëndetësore, punëdhënësi obligohet që ta angazhojë në punë përkatëse ditën.

(3) Punëdhënësi obligohet që punëtorëve të cilët punojnë natën t'u sigurojë:

1) pushim më të gjatë;

2) ushqim përkatës;

3) udhëheqje profesionale të procesit të punës përkatësisht prodhimit, dhe

4) kontrollime mjekësore.

(4) Nëse puna zhvillohet me ndërresa, punëdhënësi obligohet që të sigurojë ndërrimin periodik të punëtorëve. Kështu punëtori në ndërresën e natës guxon të punojë më së shumti një javë.

(5) Punëdhënësi nuk guxon ta sistemojë punëtorin në punë nate, të cilit nuk do t'i sigurojë kushte për transport deri në punë dhe prej punës.

Kufizimi i punës së natës

Neni 129

(1) Orari i punës së punëtorit i cili punon natën deri në katër muaj nuk guxon të zgjasë mesatarisht më shumë se tetë orë në ditë.

(2) Orari i punës së punëtorit i cili punon natën në vendin e punës, ku ekzistojnë më tepër rreziqe nga lëndimet ose dëmtimet shëndetësore, nuk guxon të zgjasë më shumë se tetë orë në ditë.

Konsultimi me sindikatën

Neni 130

Punëdhënësi obligohet që para zbatimit të punës së natës, nëse puna e natës kryhet rregullisht me punëtorë që punojnë natën së paku një herë në vit, të konsultohet me

sindikatën përfaqësuese të punëdhënësi, e nëse këso nuk ka, me përfaqësuesin e punëtorëve për caktimin e kohës që konsiderohet si kohë pune e natës, për format e organizimit të punës së natës, për masat e mbrojtjes në punë si dhe masat e mbrojtjes sociale.

Puna e natës e femrave që punojnë në industri dhe ndërtimtari

Neni 131

(1) Punëtorja nga sfera e industrisë dhe ndërtimtarisë nuk mund të sistemohet në punë nate nëse puna në atë kohë do të pamundësojë të realizohet pushimi prej së paku shtatë orësh në kohën ndërmjet orës 22,00 dhe 5,00 të ditës së ardhshme.

(2) Ndalimi nga paragrafi (1) i këtij neni nuk ka të bëjë me punëtoren që ka autorizime dhe përgjegjësi të veçanta ose që kryen punë të mbrojtjes shëndetësore, sociale dhe tjetër të punëtorëve.

(3) Me përjashtim të dispozitës nga paragrafi (1) i këtij neni, punëtorja mund të caktohet të punojë natën, nëse është e domosdoshme të vazhdohet puna e ndërprerë nga fuqia madhore dhe nëse ka nevojë të pengohet dëmi i lëndëve të para dhe materialit tjetër.

(4) Punëtorja mund të sistemohet të punojë natën edhe nëse këtë veçanërisht e kërkojnë rrethanat serioze ekonomike, sociale e të ngjashme me kusht që punëdhënësi për organizimin e punës së këtuillë të marrë pëlqim nga organi i administratës shtetërore kompetent për çështjet e punës.

X. PAUZAT DHE PUSHIMET

Pauza gjatë orarit të punës

Neni 132

(1) Gjatë orarit ditor të punës, punëtori që punon me orar të plotë të punës, ka të drejtë në pauzë në kohëzgjatje prej 30 minutash.

(2) Punëtori që punon me orar më të shkurtër të punës, por së paku 4 orë në ditë, ka të drejtë në pauzë në kohëzgjatje prej 15 minutash.

(3) Kohëzgjatja e pauzës në rast të sistemimit të barabartë ose rirregullimit të përkohshëm të orarit të punës caktohet proporcionalisht me kohëzgjatjen e orarit ditor të punës.

(4) Pauza mund të caktohet pas një ore të punës e më së voni tri orë para përfundimit të orarit të punës.

(5) Koha e pauzës gjatë ditës së punës llogaritet në orarin e punës dhe për të njëjtën paguhet rrogë.

Pushimi ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme të punës

Neni 133

(1) Punëtori ka të drejtë pushimi ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje të pandërprerë prej së paku 12 orësh.

(2) Punëtori që kryen punë gjatë rregullimit ose në rast të rirregullimit të përkohshëm të orarit të punës, ka të drejtë për pushim ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme të punës, në kohëzgjatje të pandërprerë prej së paku 12 orësh.

Pushimi javor

Neni 134

(1) Punëtori ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej 24 orësh pa ndërprerë.

(2) Ditë e pushimit javor sipas rregullës është e diela.

(3) Për shkaqe objektive, teknike dhe organizative mund që punëtorit t'i sigurohet pushim javor në ndonjë ditë tjetër të javës.

Veçoritë e mënyrës së kryerjes së punës

Neni 135

Në rastet, kur koha e punës nuk është e mundur prej më parë të rregullohet, përkatësisht kur punëtori vetë e rregullon kohën e punës në mënyrë të pavarur (personat afaristë, punëtorët të cilët udhëheqin njësitë e punës dhe kanë autorizime për vendosje të pavarur, punëtorët të cilët bëjnë punë në shtëpi), punëdhënësi nuk është i detyruar t'i marrë parasysh dispozitat e këtij ligji për sa i përket kufizimeve të kohës së punës, punës së natës, pushimit, pushimit ditor dhe javor, me kusht që punëtorëve t'u sigurohet mbrojtja gjatë punës.

Mundësitë e rregullimit të ndryshëm me marrëveshjet kolektive

Neni 136

(1) Me marrëveshjet kolektive mund të përcaktohet kufizimi kohor i obligimeve të punës të punëtorit që punon natën, të përcaktuara me nenin 129 të këtij ligji, të merren parasysh si kufizim mesatar në periudhën më të gjatë se katër muaj, por jo më gjatë se gjashtë muaj.

(2) Me marrëveshjet kolektive mund të përcaktohet, pushimi ditor dhe javor në kohëzgjatje mesatarisht minimale, siç e përcakton Ligji, në rastet e punës në ndërresa ta sigurojë në periudhë më të gjatë kohore, por jo më shumë se gjashtë muaj.

(3) Në veprimtaritë, respektivisht për vendet e punës ose profesionet në rastet nga paragrafi (4) i këtij neni, mund të përcaktohet pushimi ditor ose javor në kohëzgjatje mesatarisht minimale, siç e përcakton ligji, ta sigurojë në periudhë më të gjatë kohore, që nuk mund të jetë më e gjatë se gjashtë muaj.

(4) Sipas paragrafit (3) të këtij neni mund të sigurohet e drejta e pushimit ditor ose pushimit javor në veprimtaritë, respektivisht për vendet e punës ose për profesionet në rastet:

1) ku natyra e punës kërkon prezencë të përhershme ose

2) ku natyra e veprimtarisë kërkon sigurim të vazhdueshëm të punës ose të shërbimit ose

3) në rastet e parapara të vëllimit të punës jo të barabartë ose të rritur.

Pushimi vjetor

Neni 137

(1) Punëtori ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje prej 20 deri 26 ditë pune.

(2) Punëtori më i moshuar, invalid, punëtori me së paku 60% dëmtim trupor dhe punëtori i cili kuron dhe ruan fëmijë me të meta trupore ose psikike ka të drejtë edhe në tri ditë pune pushim vjetor më shumë.

(3) Punëdhënësi është i detyruar punëtorit t'i japë vendim për të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Caktimi i kohëzgjatjes së pushimit vjetor

Neni 138

(1) Kohëzgjatja e pushimit vjetor e përcaktuar me nenin 137 të këtij ligji, caktohet sipas kohës së kaluar në marrëdhënie pune, kushteve për punë dhe kritereve të tjera të përcaktuara me marrëveshjen kolektive.

(2) Festat, të shtunat dhe të dielat dhe ditët e lira, mungesat për shkak të pushimit mjekësor si dhe rastet tjera të mungesës së arsyeshme nga puna nuk llogariten në ditët e pushimit vjetor.

(3) Si ditë e pushimit vjetor konsiderohet çdo ditë pune, që është sipas orarit të kohës së punës të punëdhënësi për punëtorin konkret të caktuar si ditë pune.

Fitimi i të drejtës së pushimit vjetor

Neni 139

Punëtori fiton të drejtën e pushimit të plotë vjetor, kur do të realizojë punë të pandërprerë prej së paku gjashtë muajve, pa marrë parasysh se punëtori a punon me orar të plotë të punës ose orar të shkurtuar nga orari i plotë.

E drejta e pjesës proporcionale e pushimit vjetor

Neni 140

(1) Punëtori ka të drejtë në shfrytëzimin e pjesës proporcionale të pushimit vjetor në shumë të përgjithshme prej 1/12 nga pushimi vjetor nga secili muaj i punës:

1) nëse në vitin kalendarik, në të cilin ka lidhur marrëdhënie pune, nuk ka fituar të drejtën e pushimit të plotë vjetor,

2) nëse i ka pushuar marrëdhënia e punës para skadimit të afatit, pas skadimit në të cilën do të kishte fituar të drejtën e pushim të plotë vjetor,

3) nëse marrëdhënia e punës në vitin vijues kalendarik i pushon para një korrikut.

(2) Gjatë përlogaritjes së pjesës proporcionale të pushimit vjetor së paku gjysma e ditës rumbullakohet në një ditë të plotë nga pushimi vjetor.

Shfrytëzimi i pushimit vjetor

Neni 141

(1) Pushimi vjetor sipas rregullës shfrytëzohet gjatë vitit kalendarik.

(2) Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet edhe në dy pjesë, me atë që pjesa e parë doemos të zgjasë së paku 12 ditë pune.

(3) Punëdhënësi është i detyruar që punëtorit t'i sigurojë shfrytëzimin e 12 ditëve pune të pushimit vjetor deri në fund të vitit vijues kalendarik, kurse pjesën e ngelur deri më 30 korrik vitin e ardhshëm.

(4) Pushimi vjetor, i cili nuk ka qenë i shfrytëzuar gjatë vitit vijues kalendarik nga shkaku i mungesës për shkak të pushimit mjekësor ose lëndimit, pushimit të lehonisë ose pushimit për kurim dhe ruajtje të fëmijës, punëtori ka të drejtë ta shfrytëzojë deri më 30 qershor vitin e ardhshëm kalendarik, nëse në vitin kalendarik, në të cilin i është caktuar pushimi, ka punuar së paku gjashtë muaj.

(5) Punëtori, i cili punon jashtë vendit, mund ta shfrytëzojë në tërësi pushimin vjetor deri në fund të vitit të ardhshëm kalendarik, nëse ashtu është e përcaktuar me marrëveshjen kolektive të punëdhënësit.

Caktimi dhe shfrytëzimi i pushimit vjetor në fushën e arsimit dhe të shkencës

Neni 142

Kohëzgjatja dhe mënyra e shfrytëzimit të pushimit vjetor në institucionet nga fusha e arsimit dhe e shkencës përcaktohet me dispozitat nga fusha e arsimit dhe e shkencës.

Shfrytëzimi i pushimit vjetor në rast të lidhjes së marrëveshjes për punësim me punëdhënësit tjetër

Neni 143

(1) Punëtori e shfrytëzon pushimin vjetor te punëdhënësi, ku ka fituar të drejtën e shfrytëzimit të tij, përveç nëse me punëdhënësin nuk është marrë vesh ndryshe.

(2) Pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi është i detyruar t'i japë punëtorit vërtetim për pushimin vjetor të shfrytëzuar.

Mënyra e shfrytëzimit të pushimit vjetor

Neni 144

(1) Pushimi vjetor shfrytëzohet duke i marrë parasysh nevojat e procesit të punës si dhe mundësitë për pushim dhe rekreacion të punëtorit duke mbajtur llogari për obligimet e tija familjare.

(2) Punëtori ka të drejtë një ditë nga pushimi vjetor ta shfrytëzojë në ditën që vetë do ta caktojë, nëse ajo nuk e dëmton procesin e punës, për çka doemos duhet ta informojë punëdhënësin më së voni tri ditë para shfrytëzimit.

Pagesa e pjesës së pashfrytëzuar e pushimit vjetor

Neni 145

(1) Punëtori pas pushimit të marrëdhënies së punës ka të drejtë në dëmshpërblimin për pjesën e pashfrytëzuar të pushimit vjetor.

(2) Është e pavlefshme çfarëdo qoftë marrëveshje, me të cilën punëtori do të hiqte dorë nga e drejta e pushimit vjetor ose nga dëmshpërblimi për pushimin vjetor në rastet e paragrafit (1) të këtij neni.

Pushimi i paguar

Neni 146

(1) Punëtori ka të drejtë në pushim të paguar për shkak të rrethanave personale dhe familjare (për kurorëzim, lindje të fëmijës (vetëm për babanë) dhe/ose vdekje të familjarit të afërt), deri në shtatë ditë pune.

(2) Ditët e pushimit të paguar nga paragrafi (1) të këtij neni, përcaktohen me marrëveshje kolektive dhe sipas të gjitha bazave nga paragrafi (1) i këtij neni mund të zgjasë më shumë se shtatë ditë pune.

Mungesa e papaguar

Neni 147

(1) Punëtori mund të mungojë nga puna pa kompensim të rrogës dhe kontributeve nga rroga në raste dhe në kushte të caktuara me marrëveshjen kolektive, por më së gjati tre muaj gjatë vitit kalendarik.

(2) Gjatë kohës së mungesës së papaguar punëtorit i pezullohen të drejtat dhe obligimet e marrëdhënies së punës.

Mungesa nga puna për shkak të festimit

Neni 148

(1) Punëtori ka të drejtë në mungesë nga puna me kompensim të rrogës gjatë festave të Republikës së Maqedonisë, të cilat janë të përcaktuara si ditë të lira pune dhe për ditët e tjera, të përcaktuara me ligj si ditë të lira.

(2) E drejta nga paragrafi (1) i këtij neni punëtorit mund t'i kufizohet, nëse punëtori respektivisht procesi prodhues zhvillohet pa ndërprerë ose natyra e punës kërkon zhvillimin e punës edhe ditën e festës.

Mungesa nga puna për shkak të paaftësisë për punë nga sëmurja ose lëndimi

Neni 149

Punëtori ka të drejtë në mungesë nga puna me kompensim të rrogës në rastet e paaftësisë së përkohshme për punë për shkak të sëmurjes ose lëndimit dhe në raste të tjera në pajtim me dispozitat e sigurimit shëndetësor.

Mungesa nga puna për shkak të ushtrimit të funksioneve ose obligimeve nga ligjet e veçanta

Neni 150

(1) Të drejtë mungese nga puna me kompensim rroge ka punëtori për shkak të ushtrimit të funksionit joprofesional, në të cilin është zgjedhur në zgjedhje të drejtpërdrejta shtetërore, funksione respektivisht detyra në të cilat është emëruar nga ana e gjyqit, si dhe punëtori, i cili është i thirrur në detyrë si obligues ushtarak, si dhe në ushtrimin e detyrave ushtarake mbrojtëse dhe detyrat e mbrojtjes dhe të shpëtimit, përveç shërbimit të afatit ushtarak, ose pa faj është thirrur nga organet administruese

ose gjyqësore (këshilltarët shtetërorë, anëtarët e këshillit komunal, këshilltarët e komunës, gjykatësit porotë, ekspertët gjyqësorë, vlerësuesit, përkthyesit, obliguesit ushtarak etj.), në barrë të organit ose të institucionit ku ushtron funksionin, përkatësisht ku e kryen obligimin nga ligji i veçantë.

(2) Punëtori i cili vullnetarisht jep gjak, ka të drejtë në mungesë nga puna në dy ditë pune të njëpasnjëshme për çdo dhënie gjaku.

Pezulimi i marrëdhënies së punës së punëtorit të zgjedhur ose të emëruar në funksion shtetëror ose publik

Neni 151

Punëtorit i cili është i zgjedhur ose i emëruar në funksion shtetëror ose publik të përcaktuar me ligj, që kërkon përkohësisht ta ndërpresë punën te punëdhënësi, i pezullohet marrëdhënia e punës gjatë kohës së kryerjes së funksionit dhe ka të drejtë, në afat prej 15 ditësh pas pushimit të funksionit që e ka ushtruar, të kthehet në punë te punëdhënësi për kryerjen e punëve që përgjigjet në shkallën e tij të përgatitjes profesionale.

Pezulimi i marrëdhënies së punës të punëtorit i dërguar me punë jashtë vendit

Neni 152

(1) Punëtorit që është dërguar me punë jashtë vendit në suazat e bashkëpunimit teknik-ndërkombëtar, bashkëpunimit kulturor-arsimor dhe shkencor, në përfaqësi diplomatike-konsullare, në aftësim profesional ose arsim me pajtim dhe për nevojat e punëdhënësit, i pezullohet marrëdhënia e punës dhe ka të drejtë në afat prej 15 ditësh nga dita e pushimit të punës jashtë vendit të kthehet në punë te punëdhënësi për kryerjen e punëve që i përgjigjet shkallës së tij të përgatitjes profesionale.

(2) Punëtorit, bashkëshorti i të cilit është dërguar me punë jashtë vendit në rastet nga paragrafi (1) të këtij neni, me kërkesë të tij, i pezullohet marrëdhënia e punës dhe ka të drejtë në afat prej 15 ditësh nga dita e pushimit të punës të çifitit të tij bashkëshortor jashtë vendit të kthehet në punë te punëdhënësi për kryerjen e punëve që përgjigjet në shkallën e përgatitjes së tij profesionale.

Obligimi për kryerjen e ndonjë pune tjetër për shkak të rrethanave të jashtëzakonshme (fatkeqësive natyrore dhe fatkeqësive tjera)

Neni 153

Në rastet e fatkeqësive natyrore ose fatkeqësive të tjera, nëse fatkeqësi e tillë pritet ose në rrethana të tjera të jashtëzakonshme, kur rrezikohet jeta dhe shëndeti i njerëzve ose prona e punëdhënësit, lloji dhe vendi i kryerjes së punës, të caktuara me marrëveshjen për punësim, përkohësisht mund të ndërrohen gjithashtu edhe pa pëlqimin e punëtorit, megjithatë vetëm deri sa të zgjasin rrethanat e tilla.

Arsimimi i punëtorëve

Neni 154

(1) Punëtori ka të drejtë dhe obligim në arsimim të vazhdueshëm, shkollim plotësues dhe aftësim në pajtim me nevojat e procesit të punës, me qëllim të ruajtjes respektivisht ngritjes së aftësisë për punë në vendin e punës si dhe ruajtjes së punës.

(2) Punëdhënësi është i detyruar t'u sigurojë arsimim, mbarim të shkollimit dhe aftësimin e punëtorëve, nëse atë e kërkojnë nevojat e procesin të punës ose, nëse më arsimimin, mbarimin e shkollimit ose me aftësimin mund të evitohet prishja e marrëveshjes për punësim për shkaqe personale ose afariste. Në pajtim me nevojat e arsimimit, mbarimit të shkollimit ose aftësimin të punëtorëve,

punëdhënësi ka të drejtë që punëtorin ta dërgojë në arsimim, mbarim të shkollimit ose aftësim, ndërsa punëtori ka të drejtë edhe vetë të paraqitet.

(3) Kohëzgjatja e arsimimit, mbarimi i arsimimit dhe aftësimi i punëtorëve, si dhe të drejtat e palëve në marrëveshje para dhe pas përfundimit të shkollimit, shkollimit plotësues dhe aftësimi të punëtorëve, rregullohen me marrëveshje të veçantë, ose me marrëveshje kolektive.

(4) Punëtori dhe përfaqësuesi i punëtorëve, kanë të drejtë në arsimim sindikal, në pajtim me marrëveshjen kolektive.

E drejta e mungesës së paguar nga puna për shkak të arsimimit

Neni 155

(1) Punëtori, i cili arsimohet, mbaron shkollimin ose aftësohet në pajtim me nenin 154 të këtij ligji, si dhe punëtori, i cili arsimohet, mbaron shkollimin ose aftësohet për interes të tij, ka të drejtë në mungesë të paguar nga puna për shkak të dhënies së provimeve.

(2) Nëse me marrëveshjen kolektive, marrëveshjen për punësim ose marrëveshje të veçantë për arsim, e drejta nga paragrafi (1) e këtij neni nuk është konkretisht e përcaktuar, punëtori ka të drejtë në mungesë të paguar nga puna për ditët, kur për herë të parë jep provim.

XI. KOMPENSIMI I DËMIT

Përgjegjësia e punëtorëve për dëmin

Neni 156

(1) Punëtori, i cili në punë ose në lidhje me punën qëllimisht ose nga pakujdesia e madhe i shkakton dëm punëdhënësit, është i detyruar ta kompensojë.

(2) Nëse dëmin e shkaktojnë më shumë punëtorë, secili prej tyre është përgjegjës për atë pjesë të dëmit, që e ka shkaktuar.

(3) Nëse për secilin punëtor nuk është e mundshme të përcaktohet se sa pjesë të dëmit ka shkaktuar, të gjithë punëtorët janë përgjegjës dhe e kompensojnë dëmin në pjesë të barabarta.

(4) Nëse më shumë punëtorë kanë shkaktuar dëm me veprim të dënueshëm me qëllimin, për dëmin janë përgjegjës solidar.

(5) Nëse punëtori në punë ose në lidhje me punën qëllimisht ose nga pakujdesia e madh i shkakton dëm personit të tretë, punëdhënësi është i detyruar atij personi t'ia kompensojë dëmin, ndërsa punëtori është i detyruar t'ia kompensojë dëmin punëdhënësit.

Dëmshpërblimi paushall

Neni 157

Nëse përcaktimi i lartësisë së dëmit do të kishte shkaktuar shpenzime jo të barabarta, dëmshpërblimi mund të caktohet në shumë paushall, nëse rastet e veprimeve të dëmshme të punëtorit dhe lartësia e dëmshpërblimit paushall janë të përcaktuara me marrëveshjen kolektive.

Zvogëlimi i dëmshpërblimit dhe falja e pagimit të dëmshpërblimit

Neni 158

Me marrëveshje kolektive, për punëtorin mund të caktohen mënyra dhe kushte për zvogëlim ose falje nga pagimi i dëmshpërblimit.

Përgjegjësia e punëdhënësit për dëmshpërblimin

Neni 159

(1) Nëse punëtorit i është shkaktuar dëm gjatë punës ose në lidhje me punën, punëdhënësi është i detyruar t'ia kompensojë dëmin, sipas rregullave të përgjithshme të përgjegjësisë, kompensimin e dëmit.

(2) Përgjegjësia për dëmshpërblimin e punëdhënësit ka të bëjë gjithashtu edhe për dëmin, të cilin punëdhënësi e ka shkaktuar me cenimin e të drejtave të punëtorit nga marrëdhënia e punës.

XII. MBROJTJA E VEÇANTË

Ndalimi për kryerjen e punëve nëntokësore

Neni 160

(1) Punëtorët nuk guxojnë të bëjnë punë nëntokësore në miniera.

(2) Ndalimi nga paragrafi (1) i këtij neni nuk ka të bëjë për punëtorët:

1) që janë persona udhëheqës respektivisht që udhëheqin njësi pune dhe kanë autorizim për vendime të pavarura të plotfuqishme,

2) që doemos për shkak të arsimimit profesional të kenë kohë të caktuar të praktikës në punët nëntokësore në miniera,

3) kur janë të punësuar në shërbimet shëndetësore ose sociale dhe raste të tjera, kur detyrimisht duhet të shkojnë në punë nëntokësore në minierë për shkak të kryerjes së punëve, që nuk janë fizike.

Mbrojtja e punëtorëve për shkak shtatzënisë dhe prindësisë

Neni 161

(1) Punëtorët për shkak të shtatzënisë dhe prindësisë kanë të drejtë në mbrojtje të veçantë në marrëdhënien e punës.

(2) Punëdhënësi është i detyruar punëtorëve t'u mundësojë harmonizim më të lehtë të obligimeve familjare dhe profesionale.

Ndalimi për kryerjen e punëve gjatë kohës së shtatzënisë dhe pas lindjes

Neni 162

(1) Gjatë kohës së shtatzënisë edhe një vit pas lindjes punëtorja nuk guxon të ushtrijë punë, nëse ato me rrezik të zmadhuar ndikojnë në shëndetin e saj ose shëndetin e fëmijës.

(2) Punët nga paragrafi (1) të këtij neni i përcakton ministri kompetent për çështjet nga fusha e punës, në pajtim me ministrin kompetent për çështjet nga fusha e shëndetësisë.

Mbrojtja e veçantë gjatë kohës së shtatzënisë

Neni 163

(1) Punëdhënësi nuk guxon të kërkojë çfarëdo të dhëna për shtatzëninë e punëtores, përveç nëse ajo vetë nuk i dorëzon për shkak të realizimit të të drejtave gjatë kohës së shtatzënisë.

(2) Nëse punëtorja ushtron punë, që gjatë shtatzënisë së saj dëmshëm mund të ndikojë në shëndetin e saj ose shëndetin e fëmijës, të përcaktuar në pajtim me nenin 162 të këtij ligji, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë kryerjen e punës dhe rrogës tjetër adekuate, si ta kishte bërë punën e vet, nëse ajo për atë është e volitshme.

(3) Në kontestin midis punëdhënësit dhe punëtores vendimtare është mendimi i mjekut të zgjedhur respektivisht komisionit mjekësor.

Mbrojtja gjatë shtatzënisë dhe prindësisë në lidhje me punën e natës dhe punën jashtë orarit

Neni 164

(1) Gjatë kohës së shtatzënisë ose me fëmijë në moshë deri në një vit, punëtorja nuk guxon të ushtrijë punë jashtë orarit ose të punojë natën.

(2) Punëtores, që ka fëmijë në moshë prej një deri tre vjet, mund t'i caktohet të ushtrijë punë jashtë orarit ose punë natën, vetëm me pëlqimin e saj paraprak me shkrim.

(3) Тë drejtën nga paragrafi (1) dhe (2) nga ky nen e ka punëtori-baba i fëmijës respektivisht punëtori, i cili fëmijën e kuron, nëse nëna vdes, e lëshon fëmijën respektivisht në bazë të mendimit të komisionit përkatës mjekësor sipas dispozitave të sigurimit shëndetësor është e paaftë për jetë dhe punë të pavarur.

(4) Njërit nga punëtorët-prindër, që ka fëmijë, më të ri se shtatë vjet ose fëmijë me sëmundje të rëndë ose fëmijë me të meta fizike ose psikike, dhe i cili jeton vetëm me fëmijën dhe kujdeset për mbrojtjen dhe edukimin e tij, mund t'i mundësohet, të ushtrojë punë jashtë orarit ose punë natën, vetëm me pëlqim të tij paraprak me shkrim.

Mungesa nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë

Neni 165

(1) Punëtorja gjatë kohës së shtatzënisë, lindjes dhe amësisë ka të drejtë në pushim nga puna me pagesë në kohëzgjatje prej nëntë muajsh pandërprerë, e nëse lind më shumë fëmijë përnjëherë (binjakë, trinjakë dhe më shumë) një vit.

(2) Në bazë të diagnozës nga organi kompetent shëndetësor, punëtorja mund ta fillojë mungesën për shtatzëni, lindje dhe amësi 45 ditë para lindjes, ndërsa detyrimisht 28 ditë para lindjes.

(3) Punëtorja që adopton fëmijë ka të drejtë në mungesë deri në mbushjen e nëntë muajve moshë të fëmijë, e nëse ka adoptuar më shumë fëmijë (dy ose më shumë) një vit.

(4) Punëtorja që adopton fëmijë ka të drejtë në mungesë të paguar për kohëzgjatjen e periudhës së adoptimit të fëmijës, në pajtim me dispozitat për familjen.

Kthimi përsëri në punë nga pushimi nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe amësisë

Neni 166

(1) Punëtorja që shfrytëzon mungesë për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe amësisë, nëse dëshiron mund të kthehet në punë edhe para skadimit të mungesës.

(2) Punëtorja nga paragrafi (1) i këtij neni, përveç të drejtës në rrogë, ka të drejtë edhe në kompensim të rrogës për mungesë për shkak, shtatzënisë dhe amësisë, në lartësi prej 50% nga shuma e caktuar e kompensimit për mungesën nga paragrafi (1) të këtij neni sipas dispozitave për sigurim shëndetësor.

Shfrytëzimi i mungesës nga puna për prindërsi ana e babait dhe adoptuesit të fëmijës

Neni 167

Nëse mungesën nga puna për prindërsi nga neni 165 të këtij ligji nuk e shfrytëzon punëtorja, të drejtën për mungesë nga puna për grindësi e shfrytëzon babai ose adoptuesi i fëmijës.

Vazhdimi i mungesës për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë

Neni 168

(1) Nëse punëtorja lind fëmijë të vdekur ose nëse fëmija vdes para skadimit të mungesës për shkak të shtatzënisë, të lindjes dhe të prindërsisë, ka të drejtë ta vazhdojë mungesën aq kohë sa sipas diagnozës së mjekut është e duhur të shërohet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar me humbjen e fëmijës, e më së paku 45 ditë, për të cilën kohë i takojnë të gjitha të drejtat në bazë të mungesës për shtatzëni, lindje dhe amësi.

(2) Gjatë kohës së mungesës nga paragrafi (1) të këtij neni dhe neni 165 paragrafi (2) i këtij ligji, punëtorja ka të drejtë në kompensim të rrogës sipas dispozitave për mbrojtje shëndetësore.

Koha e shkurtuar e punës së prindit të fëmijës me probleme zhvillimi dhe me nevoja të posaçme arsimore

Neni 169

(1) Njëri nga prindërit e fëmijës me probleme zhvillimi dhe nevoja të posaçme arsimore, ka të drejtë të punojë me orar të përgjysmuar nga koha e plotë e punës nëse të dy prindërit janë në marrëdhënie pune ose nëse prindi është vetëmbajtës, në bazë të diagnozës nga komisioni adekuat mjekësor, nëse fëmija nuk është i vendosur në institucion për asistencë sociale-shëndetësore.

(2) Koha e shkurtuar e punës nga paragrafi (1) i këtij neni konsiderohet si kohë e plotë e punës, ndërsa e drejta e kompensimit të rrogës plotësohet sipas dispozitave për mbrojtje sociale.

Kompensimi i rrogës

Neni 170

Punëtori, që shfrytëzon mungesë për shkak shtatzënisë, lindjes dhe prindërsisë, mungesë për kurim dhe mbrojtje të fëmijës ka të drejtë në kompensim të rrogës në pajtim me këtë dhe ligj tjetër dhe me marrëveshje kolektive.

E drejta e nënës mëndeshë

Neni 171

Punëtorja, që i jep gji fëmijës dhe pas skadimit të mungesës për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe amësisë, dhe e cila fillon të punojë me orar të plotë të punës, ka të drejtë në pauzë të paguar gjatë kohës së punës, në kohëzgjatje prej një orë e gjysmë në ditë, në të cilën kohë llogaritet edhe pauza e ditës. Atë të drejtë e ka punëtorja deri në mbushjen e një viti të moshës së fëmijës.

XIII. MBROJTJA E PUNËTORËVE TË CILËT ENDE NUK I KANË MBUSHUR 18 VJET MOSHË

Mbrojtja e veçantë e punëtorëve të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë

Neni 172

Punëtorët, të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, në marrëdhënie pune kanë mbrojtje të veçantë.

Ndalimi për kryerjen e punëve

Neni 173

(1) Punëtorëve, të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, punëdhënësi nuk guxon t'u urdhërojë të kryejnë punë të rënda fizike, punë, të cilat bëhen nën tokë ose nën ujë, punë me burime të rrezatimit të jonizuar dhe punë të tjera, të cilat dëmshëm dhe me rrezik të zmadhuar mund të ndikojnë në shëndetin, respektivisht zhvillimin shëndetësor, duke marrë parasysh specifikat e tyre psikofizike.

(2) Punët nga paragrafi (1) të këtij neni i përcakton ministri kompetent për çështjet nga fusha e punës, në pajtim me ministrin, kompetent për çështjet nga fusha e shëndetësisë.

Orari i punës, pushimi, pauza

Neni 174

(1) Orari i punës i punëtorit, i cili ende nuk i ka plotësuar 18 vjet moshë, nuk guxon të jetë më i gjatë se tetë orë në ditë dhe 40 orë në javë.

(2) Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë dhe punon së paku katër orë e gjysmë në ditë, ka të drejtë në pauzë gjatë kohës së orarit të punës, në kohëzgjatje prej së paku 30 minutave.

(3) Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, ka të drejtën e pushimit midis dy ditëve në kohëzgjatje prej së paku 24 orëve pandërprerë.

Ndalimi i punës së natës

Neni 175

(1) Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, nuk guxon të punojë natën midis orës 22,00 dhe orës 6,00 ditën e ardhshme.

(2) Me përjashtim mund të caktohet, punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, të punojë natën në rast të forcës madhore, kur puna e tillë zgjat një kohë të caktuar dhe doemos menjëherë të kryhet, ndërsa punëtorët e moshës madhore nuk janë në disponim. Në atë rast doemos punëtorëve, të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, t'u sigurohet pushim gjatë tri ditëve të ardhshme.

(3) Në rastet nga paragrafi (2) të këtij neni punëdhënësi doemos të sigurojë mbikëqyrje nga ana e punëtorit të moshës madhore.

Pushimi vjetor i zmadhuar

Neni 176

Punëtori, i cili ende nuk i ka mbushur 18 vjet moshë, ka të drejtë në pushim vjetor të zmadhuar për shtatë ditë pune.

XIV. MBROJTJA E INVALIDËVE**Punësimi, aftësimi ose riaftësimi i invalidëve**

Neni 177

Punëdhënësi siguron mbrojtjen e invalidëve gjatë punësimit, aftësimit ose riaftësimit në pajtim me ligjin.

Të drejtat e invalidëve të punës

Neni 178

(1) Punëtorit-invalid me aftësinë e ngelur ose të ndryshuar të punës, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë kryerjen e ndonjë pune tjetër adekuate respektivisht punë me kohë më të shkurtër të punës duke marrë parasysh aftësinë e ngelur ose të ndryshuar të punës si dhe kompensimin adekuat në rrogë në lidhje me realizimin e këtyre të drejtave në pajtim me dispozitat e sigurimit pensional dhe invalidor.

(2) Punëtorit tek i cili ekziston rrezik i drejtpërdrejt nga paraqitja e invaliditetit, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë kryerjen e punës tjetër adekuate si dhe kompensim adekuat të rrogës në lidhje me realizimin e kësaj të drejte në pajtim me dispozitat e sigurimit pensional dhe invalidor.

XV. SIGURIMI I VEÇANTË I PUNËTORËVE MË TË MOSHUAR

Neni 179

Punëtorët, më të moshuar se 57 vjet gra dhe 59 vjet burra, gëzojnë mbrojtje të veçantë, në pajtim me këtë dhe me ligj tjetër.

Kufizimi i punës jashtë orarit të punës dhe punës së natës

Neni 180

Punëtorit më të moshuar, punëdhënësi pa pëlqim të punëtorit nuk guxon t'i caktojë punë jashtë orarit të punës dhe punë gjatë natës.

XVI. REALIZIMI DHE MBROJTJA E TË DREJTAVE, TË OBLIGIMEVE DHE TË PËRGJEGJËSIVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS**Realizimi i të drejtave tek punëdhënësi dhe mbrojtja gjyqësore**

Neni 181

(1) Nëse punëtori konsideron se punëdhënësi nuk ia siguron të drejtat nga marrëdhënia e punës ose shkel cilëndo nga të drejtat e tij nga marrëdhënia e punës, ka të

drejtë të paraqesë kërkesë më shkrim tek punëdhënësi që shkeljen ta mënjojë respektivisht obligimin e vet ta plotësojë.

(2) Nëse punëtori konsideron se me vendim me shkrim të punëdhënësit është shkelur e drejta e tij, ka të drejtë në afat prej tetë ditësh nga pranimi i vendimit, me të cilin është shkelur e drejta, të kërkojë nga punëdhënësi, të njëjtën ta mënjojë.

(3) Nëse punëdhënësi në afatin e mëtejshëm prej tetë ditësh pas pranimi të kërkesës me shkrim, punëtorit nuk ia plotëson obligimet e veta nga marrëdhënia e punës, respektivisht nuk e mënjon shkeljen e të drejtës, punëtori në afat prej 15 ditësh mund të kërkojë mbrojtje gjyqësore para gjyqit kompetent.

(4) Kundër vendimit për prishjen e marrëveshjes për punësim, punëtori mund të paraqesë ankesë në afat prej 15 ditësh nga dorëzimi nga ana e punëdhënësit, para gjyqit kompetent.

(5) Pa marrë parasysh afatet nga paragrafët (2) dhe (3) të këtij neni, punëtori, kërkesat në para nga marrëdhënia e punës mund t'i realizojë drejtpërdrejtë në gjyqin kompetent.

(6) Kandidati i pazgjedhur për punësim, i cili konsideron se gjatë zgjedhjes ka qenë e shkelur ndalimi i diskriminimit, mundet në afat prej 15 ditëve nga pranimi i informimit nga ana e punëdhënësit të kërkojë kompensim të dëmit në gjyqin kompetent.

XVII. ZGJIDHJA PAQËSORE E KONTESTEVE INDIVIDUALE DHE KOLEKTIVE TË PUNËS**Zgjidhja paqësore kontesteve individuale dhe kolektive të punës**

Neni 182

(1) Në rast të kontestit individual ose kolektiv të punës, punëdhënësi dhe punëtori mund të merren vesh që zgjidhjen e kontestit t'ia besojnë këshillit të veçantë të pajtimit i përbërë nga tre anëtarë, prej të cilëve nga një caktojnë punëdhënësi dhe punëtori dhe një të cilin bashkërisht do ta caktojnë.

(2) Kompensimi për punën e anëtarit të këshillit pajtues të zgjedhur bashkërisht është në barrë të palëve në kontest.

Zgjidhja e qetë e kontesteve kolektive të punës (arbitrazhi)

Neni 183

(1) Me marrëveshje kolektive mund të caktohet arbitrazhi për zgjidhjen e kontesteve kolektive të punës.

(2) Me marrëveshjen kolektive caktohet përbërja, procedura dhe çështjet tjera, të rëndësishme për punën e arbitrazhit.

(3) Nëse punëdhënësi dhe punëtori pajtohen me zgjidhjen e arbitrazhit të kontestit të punës, vendimi i arbitrazhit është definitiv dhe i detyrueshëm për të dy palët.

(4) Kundër vendimit të arbitrazhit nuk lejohet kontest para gjyqit kompetent.

XIX. SINDIKATAT DHE SHOQATAT E PUNËDHËNËSVE**Asociacionet e punëtorëve dhe punëdhënësve**

Neni 184

(1) Punëtorët kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë sindikatë dhe në atë të anëtarësohen, nën kushtet e përcaktuara me statutin ose dispozitat e asaj sindikate.

(2) Sindikata është organizatë e mëvetësishme, demokratike dhe e pavarur e punëtorëve, në të cilën vullnetarisht bashkohen për shkak të përfaqësimit, prezantimit, avancimit dhe mbrojtjes së interesave të veta ekonomike, sociale dhe interesave të tjera unike dhe kolektive.

(3) Punëdhënësit kanë të drejtë, sipas zgjedhjes së vet të lirë, të themelojnë shoqatë dhe në atë të anëtarësohen, me kushtet e përcaktuara me statutin ose dispozitat e asaj shoqate.

(4) Shoqata e punëdhënësve është organizatë e mëvetësishme, demokratike dhe e pavarur, në të cilën punëdhënësit vullnetarisht hyjnë për shkak të përfaqësimit, prezantimit, avancimit dhe mbrojtjes së interesave të veta ekonomike, sociale dhe interesave të tjera.

(5) Sindikatat dhe shoqatat nga paragrafët (1) dhe (3) të këtij neni mund të themelohen pa asnjë lloj leje paraprake.

Vullnetarizmi i anëtarësimit në sindikatë dhe në shoqatën e punëdhënësve

Neni 185

(1) Punëtori respektivisht punëdhënësi lirisht vendos për hyrjen dhe daljen nga sindikata respektivisht nga shoqata e punëdhënësve.

(2) Askush nuk guxon të vihet në pozitë të palakmueshme për shkak të anëtarësimit ose mosanëtarësimit, në sindikatë respektivisht në shoqatën e punëdhënësve, përkatësisht për shkak të pjesëmarrjes ose mospjesëmarrjes në veprimtarinë e sindikatës, respektivisht shoqatës së punëdhënësve.

Mbrojtja e sindikatës dhe shoqatës së punëdhënësve

Neni 186

(1) Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve nuk mund të prishen ose veprimtaria e tyre të ndërpritet përmes rrugës administrative, nëse janë të themeluara dhe nëse veprimtarinë e kryejnë në pajtim me ligjin.

(2) Aktiviteti i sindikatës dhe i përfaqësuesit të tyre nuk mund të kufizohet me akt të punëdhënësit, nëse ajo është në pajtim me ligjin dhe me marrëveshjen kolektive.

Bashkimi në nivele më të larta

Neni 187

(1) Sindikatat respektivisht shoqatat e punëdhënësve mund të themelojnë unione të tyre ose forma tjera të bashkimit në të cilat interesat e tyre lidhen në nivel më të lartë (sindikata dhe shoqata të punëdhënësve në nivele më të larta).

(2) Sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në nivel më të lartë i gëzojnë të gjitha të drejtat dhe liritë e garantuara për sindikatën respektivisht shoqatën e punëdhënësve.

(3) Sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve kanë të drejtë lirisht të bashkohen dhe bashkëpunojnë me organizatat ndërkombëtare të themeluara për shkak realizimit të të drejtave dhe interesave të tyre.

Statuti i sindikatave, respektivisht i shoqatave të punëdhënësve

Neni 188

(1) Sindikata, shoqata e punëdhënësve respektivisht sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në nivel më të lartë, doemos të kenë statut të bazuar dhe të miratuar në parimet e përfaqësimit demokratik dhe respektimit demokratik të vullnetit të anëtarëve.

(2) Me statut përcaktohen: qëllimi i shoqatës në sindikatë respektivisht në shoqatë të punëdhënësve, organizimi i brendshëm i sindikatës respektivisht i shoqatës, emri, selia, rajoni i veprimit, simboli, organet e sindikatës respektivisht shoqatës, mënyra e zgjedhjes dhe shkarkimit të atyre organeve, mandati i tyre, autorizimet e organeve, procedura për anëtarësim dhe ndërprerja e anëtarësisë, mënyra e caktimit të anëtarësimit, mënyra e sjelljes dhe ndryshimit të statutit, rregullat dhe aktet tjera të përgjithshme, mënyra e fitimit, disponimit dhe të mbikëqyrjes së pronës dhe pushimi i punës së sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve.

(3) Statuti doemos duhet të përmbajë dispozita për trupat e autorizuara për lidhjen e marrëveshjeve kolektive.

(4) Emri i sindikatës respektivisht shoqatës së punëdhënësve në nivel më të lartë duhet qartë të dallohet nga emri i sindikatave, i shoqatave të punëdhënësve tani më të regjistruara, respektivisht sindikata të regjistruara respektivisht shoqatave në nivel më të lartë.

Aftësia juridike e sindikatave, respektivisht e shoqatave të punëdhënësve

Neni 189

Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve dhe shoqatat e tyre në nivel më të lartë fitojnë cilësinë e personit juridik me ditën e regjistrimit në regjistrin e sindikatave respektivisht regjistrin e shoqatave të punëdhënësve.

Regjistri i sindikatave dhe i shoqatave të punëdhënësve

Neni 190

(1) Sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në nivel më të lartë, regjistrohen në regjistër që mbahet në ministrinë kompetente për çështjet nga fusha e punës.

(2) Në regjistrin regjistrohet: dita e themelimit, emri, selia, territori i veprimit, emri i trupit ekzekutiv, emri i personit të autorizuar për përfaqësim dhe pushimin e veprimit, pushimi i autorizimit të filialit respektivisht forma tjetër e organizimit të brendshëm në qarkullimin juridik.

Kërkesa për regjistrim në regjistër

Neni 191

(1) Me kërkesë të themeluesit, sindikata përkatësisht shoqata e punëdhënësve regjistrohet në regjistër të veçantë të cilin e mban ministria kompetente për çështjet nga sfera e punës.

(2) Me kërkesën për regjistrim doemos të bashkëngjitet: vendimi për themelim, procesverbali i kuvendit themelues, statuti, emri i themeluesit dhe anëtarët e trupit ekzekutiv, emri dhe mbiemri i personit ose personave të autorizuar për përfaqësim, të dhënat për numrin e anëtarëve të sindikatës në bazë të anëtarësisë së punuar.

Vendimi për kërkesën për regjistrim në regjistër

Neni 192

(1) Në bazë të kërkesës për regjistrim të sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve në regjistër, merret vendim.

(2) Vendimi nga paragrafi (1) i këtij neni përmban: datën dhe regjistrimin dhe numrin me të cilin sindikata, përkatësisht shoqata e punëdhënësve është regjistruar në regjistër, emrin e sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve, selinë dhe emrin dhe mbiemrin e personit respektivisht personave të autorizuar për përfaqësim.

Paraqitja e ndryshimeve të të dhënave

Neni 193

(1) Në regjistër doemos duhet të paraqitet çdo ndryshim i emrit të sindikatës, përkatësisht shoqatës së punëdhënësve, respektivisht filialit ose formë tjetër e organizimit të brendshëm, selia, rajoni i veprimit, emri i trupit ekzekutiv, personi i autorizuar për përfaqësim, në pushimin e veprimit, respektivisht autorizimet në qarkullimin juridik.

(2) Personi i autorizuar për përfaqësim të sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve, është i detyruar që ndryshimet nga paragrafi (1) të këtij neni t'ia paraqesë organit i cili e udhëheq regjistrin, në afat prej 30 ditësh nga dita e paraqitjes së ndryshimeve.

Prona e sindikatës dhe e shoqatës së punëdhënësve

Neni 194

(1) Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve mund të grumbullojnë regjistrime dhe anëtarësi edhe me blerje, dhuratë ose në mënyrë tjetër ligjore të fitojnë pronë pa asnjë lloj leje paraprake.

(2) Ekzekutim i dhunshëm nuk mund të zbatohet mbi pronën e tundshme dhe të patundshme të sindikatës respektivisht të shoqatës së punëdhënësve e domosdoshme për mbajtjen e mbledhjeve.

(3) Nëse sindikata respektivisht shoqata pushon të veprojë, me pronën e sindikatës respektivisht të shoqatës veprohet në mënyrë të përcaktuar me statutin e sindikatës respektivisht të shoqatës.

(4) Nëse sindikata respektivisht shoqata pushon të veprojë, prona e sindikatës respektivisht e shoqatës nuk mund t'u ndahet anëtarëve të sindikatës respektivisht të shoqatës.

Veprimi i sindikatës, respektivisht i shoqatës së punëdhënësve dhe ndalimi i mbikëqyrjes mbi palën tjetër

Neni 195

Punëdhënësit dhe shoqatat e tyre nuk guxojnë të kenë mbikëqyrje mbi themelimin dhe veprimin e sindikatave, respektivisht shoqatave të tyre në nivel më të lartë, as që guxojnë me qëllim të mbikëqyrjes së tillë t'i financojnë ose në mënyrë tjetër të ndihmojnë sindikatat, respektivisht shoqatat e tyre në nivel më të lartë.

Mbrojtja gjyqësore e të drejtave të anëtarësisë

Neni 196

Anëtari i sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve mund të kërkojë mbrojtje gjyqësore në rast të cenimit të të drejtave të tij të përcaktuara me statutin ose dispozitave tjera të sindikatës respektivisht shoqatës.

Mbrojtja gjyqësore e të drejtës së bashkimit

Neni 197

(1) Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve dhe shoqatat e tyre në nivel më të lartë mund të kërkojnë nga gjyqi ta ndalojë veprimtarinë që është në kundërshtim me të drejtën e bashkimit të lirë të punëtorëve, respektivisht të punëdhënësve.

(2) Sindikata respektivisht shoqata dhe unioni i tyre në nivel më të lartë mund të kërkojë kompensimin e dëmit të cilin e kanë pësuar për shkak të veprimtarive nga paragrafi (1) të këtij neni.

Ndalimi i veprimit jo të barabartë për shkak të aktiviteteve ose anëtarësisimit sindikal

Neni 198

(1) Punëtori nuk guxon të vihet në pozitë të palakmueshme nga punëtorët e tjerë për shkak të anëtarësisimit në sindikatë, e veçmas nuk lejohet:

1) marrëveshje për punësim me ndonjë punëtor të lidhet me kushte që ai të mos hyjë në sindikatë respektivisht me kusht të dalë nga sindikata,

2) t'i priset marrëveshja për punësim ose në mënyrë tjetër ta vejë punëtorin në situatë të palakmueshme nga punëtorët tjerë, për shkak anëtarësisimit të tij në sindikatë ose pjesëmarrjes në aktivitete sindikale jashtë orarit të punës, ndërsa me pëlqim të punëdhënësit edhe gjatë kohës orarit të punës.

(2) Anëtarësimi në sindikatë dhe pjesëmarrja në aktivitete të sindikatës nuk guxon të jetë rrethanë në të cilën punëdhënësi do ta bazojë vendimin e tij për lidhjen e marrëveshjes për punësim, për ndërrimin e punës të cilën punëtori e bën respektivisht vendin e punës, arsimimin profesional, përparimin, pagesat, kompensimet sociale dhe pushimin e marrëveshjes për punësim.

(3) Punëdhënësi, drejtori ose ndonjë organ tjetër dhe përfaqësuesi i punëdhënësit, nuk guxon të ushtrojë dhunë kundër cilëso qoftë sindikatë.

Përfaqësuesi sindikal

Neni 199

(1) Sindikatat në mënyrë të mëvetëshme vendosin për mënyrën e përfaqësimit të tyre tek punëdhënësi.

(2) Sindikatat të cilët kanë anëtarë të punësuar te ndonjë punëdhënësi, mund të emërojnë ose të zgjedhin një ose më shumë përfaqësues sindikal, të cilët do t'i përfaqësojnë tek ai punëdhënësi.

(3) Përfaqësuesit sindikalë, kanë të drejtë te punëdhënësi t'i mbrojnë dhe t'i promovojnë të drejtat dhe interesat e anëtarëve të sindikatës.

(4) Punëdhënësi është i detyruar që sindikatës më të madhe reprezentative t'i sigurojë kushte hapësinore për kryerjen e veprimtarisë.

(5) Punëdhënësi është i detyruar që sindikatave dhe përfaqësuesve të tyre t'u mundësojë realizimin në kohë dhe të suksesshëm të të drejtave nga paragrafi (3) të këtij neni dhe qasje deri te të dhënat të rëndësishme për realizimin e kësaj të drejte.

(6) Përfaqësuesi sindikal është i detyruar të drejtën nga paragrafi (3) i këtij neni ta realizojë në kohë dhe mënyrë, në pajtim me marrëveshjen kolektive.

(7) Sindikata është e detyruar ta informojë punëdhënësin për emërimin e përfaqësuesit sindikal.

Mbrojtja e përfaqësuesve sindikal

Neni 200

(1) Përfaqësuesi sindikal është i mbrojtur nga pushimi nga puna në pajtim me këtë ligj.

(2) Përfaqësuesit sindikal, për shkak të aktivitetit sindikal, nuk guxon t'i zvogëlohet rroga ose t'i priset marrëveshja për punësim.

(3) Përfaqësuesit sindikal gjatë kohës së kryerjes së detyrës, punëdhënësi mund t'ia prishë marrëveshjen për punësim vetëm me pajtim paraprak të sindikatës.

(4) Nëse sindikata në afat prej tetë ditësh nuk deklarohe për dhënie ose mosdhënie e pëlqimit, konsiderohet se pajtohet me vendimin e punëdhënësit.

(5) Nëse sindikata nuk jep pëlqim, pëlqimi mund të kompensohet me vendim gjyqësor.

(6) Mbrojtja para pushimit nga puna për personat nga paragrafi (1) të këtij neni zgjat tërë kohën gjatë kohëzgjatjes së mandatit dhe së paku dy vjet pas skadimit të mandatit.

(7) Punëtorit, i cili është i zgjedhur ose i emëruar në funksion sindikal të përcaktuar me statut, që kërkon përkohësisht të ndërpret punën te punëdhënësi, i pushon marrëdhënien e punës dhe ka të drejtë, në afat prej 5 ditëve pas pushimit të funksionit që e ka bërë, të kthehet në punë për kryerjen e punëve që përgjigjen në shkallën e tij të përgatitjes profesionale.

Pushimi i veprimit të sindikatave respektivisht i shoqatave të punëdhënësve

Neni 201

Sindikata respektivisht shoqata e punëdhënësve pushon të veprojë:

1) nëse ashtu vendos trupi ekzekutiv i sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve që është me statut i autorizuar të vendos për pushimin e veprimit të sindikatës respektivisht të shoqatës.

2) Nëse pa shkaqe veçanërisht të rëndësishme dhe të arsyeshme nga mbajtja e seancës së trupit më të lartë ekzekutiv të sindikatës respektivisht shoqatës ka kaluar dyfish më shumë kohë nga koha që me statutin është përcaktuar se seanca e tillë detyrimisht të mbahet.

3) nëse numri i anëtarëve të sindikatës respektivisht të shoqatës zvogëlohet nën numrin e caktuar me këtë ligj për themelimin të sindikatës respektivisht të shoqatës.

Ndalimi i veprimit të sindikatës, respektivisht i shoqatës së punëdhënësve

Neni 202

(1) Veprimi i sindikatës respektivisht i shoqatës së punëdhënësve do të ndalohet me vendim të gjyqit të rregullt, kompetent sipas selisë së sindikatës respektivisht selisë së shoqatës së punëdhënësve, nëse veprimtaria e saj është në kundërshtim me Kushtetutën dhe ligjin.

(2) Procedura për ndalimin e veprimit të sindikatës respektivisht të shoqatës ngrihet me kërkesë të organit të autorizuar për regjistrim ose gjyqit kompetent.

(3) Në arsyetimin e aktgjykimit për ndalimin e veprimit të sindikatës respektivisht të shoqatës së punëdhënësve, doemos të shënohen veprimtaritë për shkak të së cilave veprimi i sindikatës respektivisht i shoqatës është ndaluar.

(4) Me aktgjykim me të cilin ndalohet veprimi i sindikatës respektivisht i shoqatës, gjyqi detyrimisht duhet të vendosë për pronën e sindikatës respektivisht shoqatës në pajtim me statutin e sindikatës respektivisht shoqatës.

(5) Shqiptimi i aktgjykimit të plotfuqishëm për ndalimin e veprimit të sindikatës respektivisht shoqatës botohet në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

XX. MARRËVESHJET KOLEKTIVE

Llojet e marrëveshjeve kolektive

Neni 203

Marrëveshja kolektive lidhet si akt i përgjithshëm në nivel të Republikës, i veçantë në nivel të degës dhe individual në nivel të punëdhënësit.

Marrëveshja e përgjithshme kolektive

Neni 204

Në nivel të Republikës së Maqedonisë lidhet:

- 1) Marrëveshja e përgjithshme kolektive;
- 2) Marrëveshja e përgjithshme kolektive për sektorin publik;

Zbatimi dhe rëndësia e marrëveshjeve kolektive

Neni 205

(1) Marrëveshja e përgjithshme kolektive zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe është e domosdoshme për punëdhënësit të cilët janë anëtarë të shoqatës së punëdhënësve, nënshkrues të marrëveshjes kolektive ose që plotësisht iu kanë bashkangjitur shoqatës.

(2) Marrëveshja kolektive në nivel të degës zbatohet në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe është e domosdoshme për punëdhënësit që janë anëtarë të shoqatës së punëdhënësve, nënshkrues të marrëveshjes kolektive ose që plotësisht iu kanë bashkangjitur shoqatës.

Lënda e marrëveshjeve kolektive

Neni 206

(1) Me marrëveshjet kolektive përcaktohen të drejtat dhe obligimet e palëve në marrëveshje, të cilat e kanë lidhur atë marrëveshje, ndërsa mund të përfshijë edhe rregulla juridike me të cilat rregullohet lidhja, përmbajtja dhe pushimi i marrëdhënieve të punës dhe çështje të tjera nga marrëdhëniet e punës ose në lidhje me marrëdhëniet e punës.

(2) Normat juridike të përfshira në marrëveshjen kolektive zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe janë obligative për të gjithë personat mbi të cilët, në pajtim me dispozitat e këtij ligji, zbatohet marrëveshja kolektive.

Obligimi për marrëveshje kolektive

Neni 207

Personat të cilët sipas këtij ligji mund të jenë palë e marrëveshjes kolektive, janë të detyruar me vullnet të mirë të bisedojnë për lidhjen e marrëveshjes kolektive në lidhje me çështjet që sipas këtij ligji mund të jenë lëndë e marrëveshjes kolektive.

Personat të cilët i obligon marrëveshja kolektive

Neni 208

(1) Marrëveshja kolektive i obligon të gjithë personat të cilët e kanë lidhur dhe të gjithë personat të cilët në kohën e lidhjes së marrëveshjes kolektive kanë qenë ose në mënyrë plotësuese janë bërë anëtarë të shoqatës që e kanë lidhur marrëveshjen kolektive.

(2) Marrëveshja kolektive i obligon edhe të gjithë personat të cilët iu kanë bashkangjitur marrëveshjes kolektive dhe të gjithë personat të cilët në mënyrë plotësuese janë bërë anëtarë të shoqatës që iu kanë bashkangjitur marrëveshjes kolektive.

(3) Marrëveshja kolektive individuale i obligon – vlen edhe për punëtorët te punëdhënësit që nuk janë anëtarë të sindikatës ose sindikatës-nënshkruese e marrëveshjes kolektive.

Forma e marrëveshjes kolektive

Neni 209

Marrëveshja kolektive detyrimisht lidhet në formë të shkruar.

Pjesëmarrës në lidhjen e marrëveshjes kolektive

Neni 210

(1) Marrëveshje kolektive lidhin punëdhënësi ose shoqata reprezentative e punëdhënësve dhe sindikata reprezentative.

(2) Pjesëmarrësit në lidhjen e marrëveshjes kolektive janë të detyruar të zhvillojnë bisedime.

(3) Nëse gjatë bisedave nga paragrafi (2) të këtij neni nuk është arritur pëlqim për lidhjen e marrëveshjes kolektive, pjesëmarrësit mund të formojnë arbitrazh për zgjidhjen e çështjeve kontestuese.

Reprezentiviteti i sindikatës

Neni 211

Reprezentiviteti i sindikatës, në kuptim të këtij ligji përcaktohet sipas:

- 1) regjistrimit në regjistër, në pajtim me ligjin dhe dispozitat tjera;
- 2) numrit të anëtarëve në bazë të fletanëtarësimeve.

Kushtet për përcaktimin e reprezentivitetit të sindikatës

Neni 212

(1) Sindikata reprezentative për lidhje të marrëveshjes kolektive te punëdhënësi konsiderohet sindikata në të cilën janë anëtarësuar së paku 33% nga punëtorët te punëdhënësi ose sindikata që është anëtare e sindikatës reprezentative në nivel më të lartë të organizimit.

(2) sindikata reprezentative për lidhjen e marrëveshjes kolektive në nivel të degës dhe në nivel të Republikës konsiderohet sindikata në të cilën janë anëtarësuar së paku 33% nga numri i përgjithshëm i punëtorëve në degë ose veprimtari për të cilën lidhet marrëveshja kolektive ose sindikata është anëtare e sindikatës reprezentative në nivel më të lartë të organizimit.

Kushtet për përcaktimin e reprezentivitetit të punëdhënësve

Neni 213

Shoqata reprezentative e punëdhënësve, në kuptim të këtij ligji konsiderohet shoqata e punëdhënësve në të cilën janë anëtarësuar së paku 33% nga punëdhënësit dhe nga numri përgjithshëm i punëtorëve në degë ose veprimtari për të cilën lidhet marrëveshja kolektive.

Kontrata për bashkim për shkak pjesëmarrjes në lidhjen e marrëveshjes kolektive

Neni 214

Nëse asnjë nga sindikatat, respektivisht nga shoqata e punëdhënësve nuk i plotëson kushtet për reprezentivitetin në kuptim të këtij ligji, sindikatat, respektivisht shoqata e punëdhënësve, mund të lidhin kontratë për bashkim për shkak pjesëmarrjes në lidhjen e marrëveshjes kolektive.

Kompetenca për zgjidhjen e kontesteve për reprezentivitetin e sindikatës, përkatësisht të shoqatës së punëdhënësve

Neni 215

Në rast të kontestit për reprezentivitetin e sindikatës, respektivisht të shoqatës së punëdhënësve, vendos gjyqi kompetent, në pajtim me ligjin, në afat prej tetë ditëve.

Palët për lidhjen e marrëveshjes së përgjithshme kolektive

Neni 216

Marrëveshjen e përgjithshme kolektive e lidhin shoqata reprezentative e punëdhënësve dhe sindikata reprezentative për territorin e Republikës së Maqedonisë.

Palët për lidhjen e marrëveshjes së veçantë kolektive për degën, respektivisht veprimtarinë

Neni 217

Marrëveshjen kolektive të veçantë për degën, respektivisht veprimtarinë e lidhin sindikata reprezentative dhe shoqata reprezentative e punëdhënësve, në nivel të degës respektivisht veprimtarisë.

Palët për lidhjen e marrëveshjes së veçantë kolektive për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike

Neni 218

(1) Marrëveshjen e veçantë kolektive për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike e nënshkruajnë themeluesi ose organi të cilin ai do ta autorizojë dhe sindikata reprezentative.

(2) Marrëveshjen e veçantë kolektive për personat të cilët në mënyrë të mëvetësishme bëjnë veprimtari në fushën e artit ose të kulturës (artist të mëvetësishëm) e lidhin sindikata reprezentative dhe shoqata reprezentative e punëdhënësve.

Palët për lidhjen e marrëveshjes kolektive individuale

Neni 219

(1) Marrëveshje kolektive individuale lidhin sindikata reprezentative të punëdhënësi dhe personi i autorizuar nga punëdhënësi.

(2) Nëse në lidhjen e marrëveshjes kolektive nga paragrafi (1) i këtij neni marrin pjesë më shumë sindikata reprezentative, formohet këshilli për negociata.

(3) Anëtarët e këshillit nga paragrafi (2) të këtij neni i caktojnë sindikatat reprezentative.

Palët për lidhjen e marrëveshjes kolektive individuale për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike

Neni 220

(1) Marrëveshje kolektive individuale për ndërmarrjet publike dhe institucionet publike e nënshkruajnë themeluesi ose organi të cilin ai do ta autorizojë dhe sindikata reprezentative të punëdhënësi.

Këshilli për negociata

Neni 221

Nëse në lidhjen e marrëveshjes kolektive për territorin e Republikës respektivisht në nivel të degës marrin pjesë më shumë sindikata reprezentative, respektivisht më shumë shoqata reprezentative të punëdhënësve, formohet këshilli për negociata, përbërjen e të cilit e caktojnë sindikatat reprezentative, respektivisht shoqatat reprezentative të punëdhënësve.

Autorizimi për lidhjen e marrëveshjes kolektive

Neni 222

Përfaqësuesit e sindikatave dhe të shoqatave të punëdhënësve të cilët marrin pjesë në negociata për lidhjen e marrëveshjes kolektive dhe të cilët lidhin marrëveshje kolektive, doemos duhet të kenë autorizim nga organet e tyre.

Detyrimi për plotësimin e obligimeve nga marrëveshja kolektive

Neni 223

(1) Palët e marrëveshjes kolektive dhe personat për të cilët ajo zbatohet, janë të detyruar t'i ekzekutojnë dispozitat e saj.

(2) Për shkak të cenimit të obligimeve nga marrëveshja kolektive, pala e dëmtuar ose personi mbi të cilin ajo zbatohet mund të kërkojë kompensim për dëmin e shkaktuar.

Shënimi i personave, respektivisht rajoni i zbatimit

Neni 224

Në marrëveshjen kolektive detyrimisht shënohen personat dhe rajoni mbi të cilët ajo zbatohet.

Autorizimi për negociata dhe lidhja e marrëveshjes kolektive

Neni 225

(1) Personat të cilët i përfaqësojnë palët në marrëveshje kolektive, detyrimisht duhet të kenë autorizim për negociata kolektive dhe lidhja e marrëveshjes kolektive.

(2) Nëse pala e marrëveshjes kolektive është palë juridike, autorizimin nga paragrafi (1) i këtij neni detyrimisht duhet të jetë dhënë në pajtim me statutin e personit juridik.

Koha e lidhjes së marrëveshjes kolektive

Neni 226

Marrëveshje kolektive mund të lidhet në kohë të caktuar për periudhë prej dy viteve, me mundësi për vazhdim, me pëlqim me shkrim të palëve në marrëveshje.

Pushimi i vlefshmërisë së marrëveshjes kolektive

Neni 227

(1) Marrëveshja kolektive e lidhur në kohë të caktuar pushon të vlejë me skadimin e kohës për të cilën është lidhur.

(2) Vlefshmëria e marrëveshjes kolektive mund të pushojë edhe me ujdj të të gjithë pjesëmarrësve ose me heqje dorë, në mënyrën e përcaktuar me marrëveshjen kolektive.

Vazhdimi i vlefshmërisë së marrëveshjes kolektive

Neni 228

(1) Kur vlefshmëria e marrëveshjes kolektive vazhdohet me ujdinë e palëve në marrëveshje, kontrata lidhet më së voni 30 ditë para skadimit të vlefshmërisë së marrëveshjes kolektive.

(2) Nëse me marrëveshjen kolektive nuk është përcaktuar ndryshe, pas skadimit të afatit në të cilin është lidhur marrëveshja kolektive, dispozitat e saj edhe më tej zbatohen deri në lidhjen e marrëveshjes së re kolektive.

Prishja e marrëveshjes kolektive

Neni 229

(1) Marrëveshja kolektive detyrimisht duhet të përmbajë dispozita për afatin e pushimit dhe procedurës për prishjen, ndryshimin dhe plotësimin e marrëveshjes kolektive.

(2) Marrëveshja kolektive e lidhur për kohë të caktuar mund të priset vetëm nëse është paraparë mundësia për prishjen e marrëveshjes.

(3) Prishja e marrëveshjes detyrimisht t'u dërgohet palëve tjera të marrëveshjes.

(4) Në rast të prishjes, marrëveshja kolektive zbatohet më së gjati gjashtë muaj nga dita e paraqitjes së prishjes, nëse me ligjin nuk është përcaktuar ndryshe, me atë që pjesëmarrësit janë të detyruar procedurën për negociata ta fillojnë më së voni në afat prej 15 ditëve nga dita e paraqitjes së prishjes.

(5) Pas skadimit të afatit nga paragrafi (4) i këtij neni, marrëveshja kolektive pushon të vlejë nëse palët në marrëveshje nuk merren vesh ndryshe.

Ndikimi i ndryshimeve statusore i zbatimit të marrëveshjes kolektive

Neni 230

Gjatë ndryshimit statusor të punëdhënësit, për punëtorët deri në lidhjen e marrëveshjes së re kolektive, e më së gjati një vit, vazhdon të zbatohet marrëveshja kolektive, e cila është zbatuar për ata në kohën e ndryshimit statusor.

Dorëzimi dhe regjistrimi i marrëveshjeve kolektive

Neni 231

(1) Secila marrëveshje e përgjithshme kolektive dhe e degës dhe çdo ndryshim (ndryshim, plotësim, prishje ose hyrje) të marrëveshjes kolektive para botimit të saj doemos duhet të dorëzohet për regjistrim në ministrinë kompetente për çështjet nga sfera e punës.

(2) Marrëveshjen kolektive ose ndryshimin e marrëveshjes kolektive e dorëzon në organin kompetent pala e cila është shënuar e para në atë marrëveshje, respektivisht pala që e prish marrëveshjen kolektive.

(3) Ministri kompetent nga lëmi i punës, përcakton procedurën për dorëzimin dhe regjistrimin e marrëveshjeve kolektive dhe të ndryshimeve të tyre në organin kompetent shtetëror dhe mënyrën e mbajtjes së evidencës së marrëveshjeve të dorëzuara kolektive dhe ndryshimet e tyre.

Botimi i marrëveshjeve kolektive

Neni 232

(1) Marrëveshjet kolektive detyrimisht duhet të shpallen publikisht.

(2) Marrëveshjet kolektive të përgjithshme dhe të degëve dhe ndryshimet dhe plotësimet e tyre shpallen në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

(3) Marrëveshja individuale kolektive shpallet në mënyrë të përcaktuar me marrëveshjen.

Hyrja në marrëveshjet kolektive

Neni 233

(1) Marrëveshjes kolektive, në mënyrë plotësuese, mund t'i bashkëngjiten persona të cilët sipas dispozitave të këtij ligji mund të jenë palë të marrëveshjes kolektive

(2) Deklarata për bashkëngjitje marrëveshjes kolektive detyrimisht duhet t'u dorëzohet të gjitha palëve të cilat e kanë lidhur marrëveshjen kolektive dhe personave të cilët në mënyrë plotësuese iu kanë bashkëngjitur marrëveshjes kolektive.

(3) Personat të cilët në mënyrë plotësuese iu kanë bashkëngjitur marrëveshjes kolektive kanë të njëjtat të drejta dhe obligime si edhe palët që e kanë lidhur.

Mbrojtja gjyqësore e të drejtave të marrëveshjes kolektive

Neni 234

Pala e marrëveshjes kolektive, me padi në gjyqin kompetent, mund të kërkojë mbrojtjen e të drejtave të marrëveshjes kolektive.

Zgjidhja e kontesteve kolektive të punës

Neni 235

(1) Nëse lind kontest në procedurën e lidhjes, ndryshimit dhe plotësimin të marrëveshjes kolektive, kontesti zgjidhet me rrugë paqësore.

(2) Palët në kontest, zgjidhjen e kontestit kolektiv të punës me marrëveshje, mund t'ia besojnë arbitrazhit.

XXI. GREVA**Të drejtat dhe obligimet gjatë kohës së grevës**

Neni 236

(1) Sindikata dhe shoqatat e saj në nivel më të lartë kanë të drejtë të thërrasin në grevë dhe ta fillojnë me qëllim të mbrojtjes së të drejtave ekonomike dhe sociale të anëtarëve të vet nga marrëdhënia e punës, në pajtim me ligjin.

(2) Greva detyrimisht me shkrim t'i paralajmërohet punëdhënësit, respektivisht shoqatës së punëdhënësve kundër të cilëve është drejtuar, ndërsa greva e solidaritetit, punëdhënësit tek i cili ajo grevë organizohet.

(3) Greva nuk guxon të fillojë para skadimit të procedurës për pajtim, në pajtim të këtij ligji dhe aktin e ministrit kompetent nga sfera e punës. Obligimi për pajtim nuk guxon ta kufizojë të drejtën e grevës, kur procedura e tillë është paraparë me këtë ligj, respektivisht para realizimit të procedurës tjetër për zgjidhjen e qetë të kontestit për të cilin palët janë marrë vesh.

(4) Greva e solidaritetit mund të fillojë pa realizimin e procedurës për pajtim, por jo para skadimit të dy ditëve nga dita e fillimit të grevës për përkrahjen e së cilës organizohet.

(5) Në letërën me të cilën paralajmërohet greva detyrimisht duhet të shënohen shkaqet për grevën, vendi i mbajtjes së grevës, kohëzgjatja dhe dita dhe koha e fillimit të grevës.

(6) Greva doemos duhet të jetë e organizuar në mënyrë me të cilën nuk do të pamundësohet ose pengohet organizimi dhe zhvillimi i procesit të punës për punëtorët të cilët nuk marrin pjesë në grevë, ndalimi i hyrjes së punëtorëve dhe të personave përgjegjës në lokalet afariste të punëdhënësit.

Largimi nga procesi i punës

Neni 237

(1) Punëdhënësi mund të largojë punëtorë nga procesi i punës vetëm në përgjigje të grevës së filluar.

(2) Numri i punëtorëve të larguar nga puna nuk guxon të jetë më i madh se 2% nga numri i punëtorëve pjesëmarrës në grevë.

(3) Punëdhënësi mund t'i largojë nga procesi i punës, vetëm ata punëtorë të cilët me sjelljen e tyre nxisin sjellje të dhunshme dhe jodemokratike, me çka pamundësohen negociatat midis punëtorëve dhe punëdhënësve.

(4) Për punëtorët e larguar nga puna, gjatë kohës që janë të larguar nga puna, punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë kontributet e caktuara me dispozitat e veçanta për bazën më të ulët për pagimin e kontributeve.

Rregullat për punët të cilat nuk guxojnë të ndërpriten gjatë kohës së grevës

Neni 238

(1) Me propozim të punëdhënësit, sindikata dhe punëdhënësi me marrëveshje përgatisin dhe miratojnë rregulla për punët e prodhimit, të mirëmbajtjes dhe punët e domosdoshme të cilat nuk guxojnë të ndërpriten gjatë kohës së grevës.

(2) Dispozitat nga paragrafi (1) të këtij neni i përfshijnë veçanërisht dispozitat për punët dhe numrin e punëtorëve të cilët në ato duhet detyrimisht të punojnë gjatë kohës së grevës, kurse me qëllim që të mundësohet përtëritja e punës pas mbarimit të grevës (punët mirëmbajtëse-prodhuese), respektivisht me qëllim të kryerjes së punëve që janë të domosdoshme të nevojshme për shkak të pengimit të rrezikimit të jetës, sigurisë personale ose shëndetit të qytetarëve (punë të domosdoshme).

(3) Me përcaktimin e punëve nga paragrafi (1) të këtij neni nuk guxon të pamundësohet ose qenësisht të kufizohet e drejta e grevës.

(4) Nëse sindikata dhe punëdhënësi nuk merren vesh, në afat prej 15 ditëve nga dita e dorëzimit të propozimit të punëdhënësit sindikatës për caktimin e punëve nga paragrafi (1) të këtij neni, punëdhënësi ose sindikata, në afat prej 15 ditëve të ardhshme, mund të kërkojë që për ato punë të vendos arbitrazhi.

Pasojat nga organizimi dhe pjesëmarrja në grevë

Neni 239

(1) Organizimi ose pjesëmarrja në grevë e organizuar në pajtim me dispozitat e këtij ligji dhe marrëveshjen kolektive, nuk paraqet cenim të marrëveshjes për punësim.

(2) Punëtori nuk guxon të vihet në gjendje më të pavolitshme nga punëtorët e tjerë për shkak të organizimit ose pjesëmarrjes në grevë, të organizuar në pajtim me dispozitat e ligjit dhe marrëveshjes kolektive.

(3) Punëtori mund të pushohet nga puna vetëm nëse ka organizuar ose ka marrë pjesë në grevë që nuk është organizuar në pajtim me ligjin dhe me marrëveshjen kolektive ose nëse gjatë kohës së grevës ka bërë ndonjë cenim tjetër të rëndë të marrëveshjes për punësim.

(4) Punëtori nuk guxon në asnjë mënyrë të detyrohet të marrë pjesë në grevë.

Kontributet nga rroga

Neni 240

Punëtorëve pjesëmarrës në grevë, gjatë pjesëmarrësve në grevë, punëdhënësi është i detyruar t'u paguajë kontribute nga rroga të përcaktuara me dispozita të veçanta në bazën më të ulët për pagimin e kontributeve.

Kompensimi i rrogës gjatë kohës së grevës nga organizatori i grevës

Neni 241

Organizatori i grevës, nga mjetet e veta mund t'u sigurojë kompensim të rrogës gjatë kohës së grevës, punëtorëve të cilët kanë marrë pjesë në grevë.

Ndalimi gjyqësor i grevës së paligjshme dhe kompensimi i dëmit

Neni 242

(1) Punëdhënësi, respektivisht shoqata e punëdhënësve mund të kërkojë nga gjyqi kompetent të ndalojë organizimin dhe realizimin e grevës në kundërshtim me dispozitat e ligjit.

(2) Punëdhënësi mund të kërkojë kompensimin e dëmit që iu ka shkaktuar për shkak të grevës që nuk është organizuar dhe realizuar në pajtim me këtë ligj.

Ndalimi gjyqësor për përjashtim joligjor nga puna dhe kompensimi i dëmit

Neni 243

(1) Sindikata mund të kërkojë nga gjyqi kompetent të ndalojë përjashtimin nga puna gjatë kohës së grevës, në kundërshtim me dispozitat e ligjit.

(2) Sindikata mund të kërkojë kompensim të dëmit që i është shkaktuar asaj ose punëtorëve për shkak përjashtimit nga puna gjatë kohës së grevës që nuk është realizuar në pajtim me ligjin.

Kompetenca gjyqësore për ndalimin e grevës dhe të përjashtimit nga puna

Neni 244

(1) Vendim për ndalimin e grevës merr gjyqi kompetent për konteste pune në shkallë të parë.

(2) Ndaj ankesës kundër vendimit nga paragrafi (1) të këtij neni, vendos gjyqi kompetent.

(3) Procedura ndaj kërkesës për ndalimin e grevës, respektivisht përjashtimin nga puna, është urgjente.

Greva në forcat e armatosura, në polici, Organet e administratës shtetërore dhe në shërbimet publike

Neni 245

Greva në forcat e armatosura, në polici, në organet e administratës shtetërore, në ndërmarrjet publike dhe institucionet publike rregullohet me ligj të veçantë.

XXII. KËSHILLI EKONOMIK-SOCIAL

Autorizimet e Këshillit ekonomik-social

Neni 246

(1) Për shkak të përcaktimit dhe realizimit të veprimeve të harmonizuara me qëllim të mbrojtjes dhe promovimit të të drejtave ekonomike sociale, respektivisht interesave të punëtorëve dhe punëdhënësve, mbajtjes së politikës së harmonizuar ekonomike, zhvilluese dhe sociale, nxitjen e dialogut social dhe lidhjen dhe zbatimin e marrëveshjeve kolektive dhe harmonizimin e tyre me masat e politikës ekonomike, sociale dhe zhvilluese, themelohet Këshilli ekonomik-social.

(2) Veprimtaria e Këshillit ekonomik-social bazohet në nevojën për bashkëpunim tripalësh midis Qeverisë së Republikës së Maqedonisë (në tekstin e mëtejme: Qeveria), sindikatat dhe shoqatat e punëdhënësve në zgjidhjen e çështjeve dhe problemeve ekonomike dhe sociale.

(3) Këshilli ekonomik-social:

1) i përcjell, studion dhe vlerëson ndikimet e politikës ekonomike dhe masat e politikës ekonomike në stabilitetin dhe zhvillimin social;

2) i përcjell, studion dhe vlerëson ndikimet e politikës sociale dhe masat e politikës sociale në stabilitetin dhe zhvillimin ekonomik;

3) i përcjell, studion dhe vlerëson ndikimet e ndryshimit të çmimeve dhe rrogave në stabilitetin dhe zhvillimin ekonomik;

4) i jep mendim të arsyetuar ministrin të Punës për çështjet dhe probleme që kanë të bëjnë me lidhjen dhe zbatimin e marrëveshjes kolektive;

5) u propozon Qeverisë, punëdhënësve dhe sindikatave, respektivisht shoqatave të tyre në nivele më të larta, udhëheqjen e politikës së harmonizuar të çmimeve dhe të rrogave;

6) jep mendime lidhur me propozimligjet nga sfera e punës dhe e sigurimit social;

7) e promovon dhe e nxit nevojën e bashkëpunimit tripalësh (dialogut social trepalësh) midis partnerëve socialë për zgjidhjen e çështjeve dhe problemeve ekonomike dhe sociale;

8) e nxit zgjidhjen paqësore të kontesteve kolektive të punës.

9) i jep mendime dhe propozime ministrin të Punës në lidhje me çështjet tjera të përcaktuara me këtë ligj.

(4) Këshilli ekonomik social themelohet me marrëveshje midis Qeverisë, sindikatës dhe shoqatës së punëdhënësve.

(5) Me marrëveshjen për themelimin e Këshillit ekonomik-social më për së afërmi përcaktohen autorizimet e tij.

(6) Këshilli ekonomik-social mund të themelojë këshilla dhe komisione për çështje të ndryshme nga fushëveprimi i tij.

(7) Këshilli ekonomik-social nxjerr rregullore me të cilën rregullohet mënyra e punës së këshillit.

Përbërja e Këshillit ekonomik-social

Neni 247

(1) Me marrëveshjen për themelimin e Këshillit ekonomik-social përcaktohen përbërja e tij.

(2) Gjatë përcaktimit të përbërjes detyrimisht duhet të mbahet llogari për përfaqësimin adekuat të partnerëve socialë.

XXIII. KRYERJA E PUNËVE JASHTË VENDIT

Dërgimi i punëtorit jashtë vendit

Neni 248

(1) Në pajtim me marrëveshjen për punësim, punëdhënësi mund ta dërgojë punëtorin me punë jashtë vendit.

(2) Punëtori mund ta refuzojë dërgimin me punë jashtë vendit për shkak të arsyeshme, siç janë:

- 1) shtatzënia;
- 2) invaliditeti;
- 3) shkaqet shëndetësore;

4) kujdesi për fëmijën i cili nuk i ka mbushur shtatë vjet moshë;

5) kujdesi për fëmijën i cili nuk i ka mbushur 15 vjet moshë, nëse punëtori jeton vetë me fëmijën dhe kujdeset për edukimin dhe mbrojtjen e tij;

6) shkaqe të tjera, të përcaktuara me marrëveshjen për punësim respektivisht me marrëveshjen kolektive, e cila drejtpërdrejt e obligon punëdhënësin.

(3) Nëse marrëveshja për punësim nuk parashihet mundësi për punë jashtë vendit, punëdhënësi dhe punëtori janë të detyruar të lidhin marrëveshje të re të ndryshuar për punësim. Marrëveshja mund të lidhet gjatë kohës së përfundimit të projektit respektivisht gjatë kohës së përfundimit të punëve, të cilat punëtori i dërguar i bën në vendin e huaj.

Marrëveshja për punësim për kryerjen e punëve jashtë vendit

Neni 249

(1) Nëse punëtori lidh marrëveshje për punësim për kryerjen e punës jashtë vendit për periudhë të kufizuar dhe gjatë asaj kohe për të drejtat dhe obligimet nga

marrëdhënia e punës zbatohen gjithashtu edhe dispozitat e vendit të huaj sipas të drejtës private ndërkombëtare, marrëveshja për punësim përveç normave obliguese sipas këtij ligji detyrimisht duhet të përfshijë edhe dispozita për:

1) kohëzgjatjen e punës jashtë vendit;

2) festat dhe ditët e lira të punës;

3) pushimi minimal vjetor;

4) lartësia e rrogës dhe valutës, në të cilën ajo paguhet;

5) të ardhurat tjera në para, për të cilat punëtori ka të drejtë gjatë kohës së punës jashtë vendit, dhe

6) kushtet për kthim në atdhe.

(2) Në vend të dispozitave nga paragrafi (1) pika 4 dhe 5 të këtij neni, marrëveshjen për punësim mund të thirret në ligj tjetër, dispozitë tjetër ose marrëveshje kolektive, që e rregullon atë çështje.

XXIII. PUNA E FËMIJËVE MË TË VEGJËL SE 15 VJET, TË NXËNËSVE DHE STUDENTËVE

Neni 250

(1) Ndalohet punësimi i fëmijëve, më të vegjël se 15 vjet.

(2) Fëmija, që është më i vogël se 15 vjet, me pagesë në kompensim mund të marrë pjesë në incizimin e filmave, përgatitjen dhe realizimin e veprave artistike, të skenës dhe veprave të tjera të ngjashme (kulturore, artistike, sportive, aktivitetet reklamuese).

(3) Leja nga paragrafi (2) i këtij neni jepet në bazë të kërkesës së përfaqësuesit ligjor dhe pas kontrollit të kryer paraprak në vendin e punës të fëmijës.

(4) Te punëdhënësi, nxënësit të cilët kanë mbushur 14 vjet moshë dhe studentët, mund të kryejnë punë praktike në suazat e programit arsimor.

(5) Në rastet nga paragrafët (2) dhe (4) të këtij neni, në mënyrë adekuate, zbatohen dispozitat e këtij ligji për orarin e punës, pushimet dhe pauzat, për mbrojtjen e veçantë të punëtorëve, të cilët ende nuk e kanë arritur moshën 18 vjeçare, si dhe për përgjegjësinë për kompensimin e dëmit.

Çirakët

Neni 251

(1) Çiraku, i cili profesionalisht aftësohet te punëdhënësi ka librezë pune.

(2) Për çirakun, gjatë kohës së aftësimin profesional te punëdhënësi, zbatohen edhe dispozitat e këtij ligji edhe të ligjit tjetër, me të cilat rregullohet mbrojtje e veçantë e punëtorëve të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë, ndarja e orarit të punës, pushimi gjatë orarit të punës, pushimi javor, pushimi i paguar, mungesa nga puna për shkak të festave, mungesa nga puna për shkak të paaftësisë për punë për shkak të sëmundjes, mungesa nga puna për shkak kryerjes së funksionit ose obligimeve sipas ligjeve të veçanta dhe përgjegjësisë për kompensimin e dëmit.

Marrëveshjet e veçanta

Neni 252

(1) Punëdhënësi, me personin e caktuar, mund të lidhë marrëveshje, për shkak të kryerjes së punëve që janë jashtë veprimtarisë së punëdhënësit, e që kanë për lëndë përpunimin e mëvetësishëm ose përmirësimin e lëndëve të caktuara, kryerjen e mëvetësishme të punës së caktuar intelektuale ose fizike.

(2) Marrëveshje nga paragrafi (1) i këtij ligji mund të lidhet edhe për punë kulturore-artistike me person që ushtron veprimtari kulturore-artistike.

XXIV. LIBREZA E PUNËS

Dhënia e librezës së punës

Neni 253

(1) Punëtori ka librezë pune, e cila është dokument publik.

(2) Librezen e punës e jep shërbimi kompetent për ndërmjetësim për punësim, që mban regjistër për librezat e punës të dhëna.

(3) Ministri kompetent nga sfera e punës, e rregullon përmbajtjen dhe formën e librezës së punës, procedurën e dhënies, mënyrën e futjes së të dhënave dhe procedurën e ndërrimit të librezës së punës si dhe mbajtjen e regjistrit për librezat e dhëna të punës.

Përmbajtja e librezës së punës

Neni 254

(1) Libreza e punës i përmban këto të dhëna personale:
1) numrin serik dhe regjistruar si dhe vendin dhe datën e dhënies së letërnjoftimit personit respektivisht dokumentet e vlefshme udhëtimi të vendit të huaj,

2) numrin unik të amzës të qytetarit;
3) numrin tatimor,
4) emrin dhe mbiemrin,
5) ditën, muajin dhe vitin e lindjes,
6) vendin e lindjes, komunën, shtetin,
7) shtetësinë,
8) të dhënat për arsimin, shkollimin profesional dhe aftësimin,

(2) Regjistri i librezave të lëshuara të punës i përmban këto të dhëna personale:

1) numrin unik të amzës të qytetarit;
2) emrin dhe mbiemrin,
3) ditën, muajin dhe vitin e lindjes,
4) vendin e lindjes, komunën, shtetin,
5) shtetësinë,
6) të dhënat për arsimin, shkollimin profesional dhe aftësimin.

Obligimet e punëtorit dhe punëdhënësit

Neni 255

(1) Punëtori, gjatë themelimit të marrëdhënies së punës, është i detyruar t'ia japë punëdhënësit librezën e punës.

(2) Punëdhënësi e ruan librezën e punës të punëtorit gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.

(3) Punëdhënësi është i detyruar që pas pushimit të marrëdhënies së punës t'ia kthejë punëtorit librezën e punës dhe ta çregjistrojë nga sigurimi social.

(4) Nëse punëdhënësi pas pushimit të marrëdhënies së punës, në afat prej tre ditëve nuk mund t'ia dorëzojë punëtorit librezën e punës, e dërgon në shërbimin kompetent për ndërmjetësim gjatë punësimit në vendqëndrimin e përhershëm të punëtorit. Nëse vendqëndrimi i përhershëm i punëtorit nuk është i njohur, atëherë libreza i dërgohet shërbimit për ndërmjetësim gjatë punësimit, që e ka dhënë librezën e punës.

(5) Nëse punëdhënësi pas pushimit të marrëdhënies së punës në afat prej tre ditëve nuk ia kthen punëtorit librezën e punës dhe nuk çregjistrohet nga sigurimi social, çregjistrimi nga sigurimi social mund të kryhet edhe me kërkesë të punëtorit në bazë të procesverbalit paraprak të dorëzuar nga inspektori i punës.

XXV. MBIKËQYRJA INSPEKTUESE NË SFERËN E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Mbikëqyrja nga ana e inspeksionit të punës

Neni 256

(1) Mbikëqyrjen mbi zbatimin e këtij ligji, ligjeve të tjera dhe punësimin, dispozitat për marrëdhëniet e punës, marrëveshjet kolektive dhe marrëveshjet për punë, me të cilat rregullohen të drejtat dhe obligimet e punëtorit dhe punëdhënësit nga marrëdhënia e punës, e bën organi i drejtorisë shtetërore kompetent për çështjet e inspeksionit të punës.

(2) Punët e mbikëqyrjes inspektuese nga paragrafi (1) të këtij neni i bën inspektori i punës.

Autorizimet e inspeksionit të punës

Neni 257

(1) Në zbatimin e mbikëqyrjes inspektuese, inspektori i punës i ka autorizimet të përcaktuara me ligj dhe në bazë të ligjit dispozitat e miratuara.

(2) Punëtori, sindikata dhe punëdhënësi, mund të kërkojnë nga inspektori i punës të bëjë mbikëqyrje inspektuese.

Të treguarit në mënjanimin e cenimeve të ligjit dhe dispozitave të tjera

Neni 258

(1) Nëse inspektori i punës konstaton cenimin e ligjit, dispozitës tjetër, marrëveshjes kolektive, marrëveshjes për punësim dhe akteve të tjera, mbi zbatimin e të cilëve bën mbikëqyrje inspektuese, me vendim do t'i urdhërojë punëdhënësit të nxjerrë ose shfuqizojë akt me të cilin do t'i mënjanojë parregullsitë dhe mangësitë e konstatuara.

(2) Për veprimin sipas vendimit të marrë, punëdhënësi është i detyruar ta informojë inspektorin e punës.

Ndalimi për kryerjen e punëve të punëdhënësit

Neni 259

Inspektori i punës me vendim, do ta ndalojë kryerjen e punëve të punëdhënësit:

1) nëse takon që punon person me të cilin nuk është themeluar marrëdhënie pune në pajtim me ligjin dhe marrëveshjen kolektive;

2) nëse punëdhënësi nuk ka paraqitur fletëparaqitje për sigurim të detyrueshëm social, respektivisht nuk ka përlllogaritur dhe nuk ka paguar kontribute nga rroga;

3) nëse nuk ka paguar rrogë, respektivisht rrogë më të ulët, për tre muaj;

4) nëse nuk e respekton, përkatësisht e thyen orarin e punës dhe renditjen e orarit të punës;

5) nëse nuk mban evidentim elektronik të orarit të plotë të punës edhe për punën jashtë orarit të punës;

(2) Ndalimi nga paragrafi (1) i këtij neni zgjat deri në mënjanimin e parregullsive, ndërsa për mosrespektimin e kohës së punës, shtatë ditë.

(3) Nëse punëdhënësi i përsërit parregullsitë nga paragrafi (1) i këtij neni, ndalimi zgjat 30 ditë nga dita e dorëzimit të vendimit.

(4) Ndalimi nga paragrafi (3) i këtij neni, me kërkesë të punëdhënësit, mund të zëvendësohet me kompensim në para në shumë prej 150.000 denarë, pas dorëzimit të dëshmisë se punëdhënësi i ka derdhur mjetet në Buxhetin e Republikës së Maqedonisë.

(5) Ndalimi për punë nuk mund të zëvendësohet me dënim me para nga paragrafi (4) i këtij neni, nëse inspektori i punës për herë të dytë konstaton cenime nga paragrafi (1) i këtij neni.

Autorizimi i institucionit për të hyrat publike

Neni 260

(1) Organizata kompetente për çështjet e të hyrave publike është e detyruar ta informojë inspektorin kompetent të punës për punëdhënësit të cilët nuk kanë bërë përlllogaritjen dhe pagesën e rrogave, respektivisht rrogë më të ulët për muajin e kaluar.

(2) Informimi nga paragrafi (1) i këtij neni i dorëzohet inspektorit të punës sipas selisë së punëdhënësit.

Ngritja e procedurës kundërvajtëse

Neni 261

Inspektori i punës do të paraqesë kërkesë për ngritjen e procedurës kundërvajtëse, nëse konstaton se punëdhënësi, respektivisht personi përgjegjës me cenimin e ligjit ose dispozitave të tjera, marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjes për punësim me të cilën përcaktohen marrëdhëniet e punës, ka bërë kundërvajtje.

Shtyrja e ekzekutimit të vendimit**Neni 262**

(1) Nëse inspektori i punës konstaton se me vendimin definitiv të punëdhënësit është cenuar e drejta e punëtorit, me kërkesë të punëtorit, me vendim do ta shtyjë ekzekutimin e atij vendimit, nëse punëtori ka ngritur kontest pune, deri në marrjen e vendimit të plotfuqishëm të gjyqit.

(2) Punëtori nga paragrafi (1) i këtij neni, kërkesën te inspektori i punës mund ta paraqesë në afat prej 30 ditësh nga dita e ngritjes së kontestit të punës para gjyqit kompetent.

(3) Kundër vendimit definitiv të inspektoratit të punës nga paragrafi (1) i këtij neni nuk mund të ngrihet kontest administrativ.

E drejta e ankesës**Neni 263**

(1) Kundër vendimit të inspektorit të punës nga neni 259 i këtij ligji mund të paraqitet ankesë te ministri kompetent për çështjet nga sfera e punës, në afat prej tetë ditësh nga dita e pranimit të vendimit.

(2) Ankesa nuk e shtyn ekzekutimin e vendimit.

XXVI. DISPOZITAT NDËSHKUESE**Neni 264**

Me dënim me para për kundërvajtje prej 100. 000 deri më 200. 000 denarë për kundërvajtje do të dënohet punëdhënësi person juridik, nëse:

1) kërkuar për punësim ose punëtori e vë në pozitë jo të barabartë (neni 6);

2) nuk është lidhur marrëveshje për punësim midis punëtorit dhe punëdhënësit, punëdhënësi nuk e ka paraqitur punëtorin në sigurimin e detyruar pensional dhe invalidor, shëndetësor dhe sigurim në rast të papunësisë para se punëtori të fillojë me punë, marrëveshja për punësim nuk është lidhur në formë të shkruar, nuk ruhet në lokalet e punës së punëdhënësit ku punon punëtori dhe nuk i është dhënë ekzemplar nga marrëveshja për punësim punëtorit dhe ekzemplar nga fletëparaqitja e obligueshme të vërtetuar për sigurimin social në afat prej tri ditëve nga hyrja e punëtorit në punë (neni 13 dhe 15);

3) lidh marrëveshje për punësim me personin i cili nuk i ka mbushur 15 vjet moshë dhe i cili nuk ka aftësi të përgjithshme shëndetësore dhe nuk i plotëson kushtet e përcaktuara dhe të marrëveshjes për kryerjen e punës, të përcaktuara me ligj, marrëveshje kolektive, akt të punëdhënësit, respektivisht të kërkuara nga ana e punëdhënësit (neni 18 dhe 19);

4) lidh marrëveshje për punësim me shtetas të huaj që nuk i plotëson kushtet të përcaktuara me këtë ligj ose me ligj tjetër (neni 20);

5) shpall vend të lirë të punës në kundërshtim me nenin 23 dhe 24 të këtij ligji;

6) punëdhënësi nuk i respekton të drejtat dhe obligimet nga neni 25 dhe 27 të këtij ligji;

7) nuk siguron kushte për sigurinë e jetës dhe shëndetit të punëtorëve në pajtim me dispozitat për mbrojtje gjatë punës (neni 42);

8) nuk i mbron dhe nuk i respekton personalitetin, dinjitetin, jetën private të punëtorit dhe nuk kujdeset për mbrojtjen e të dhënave personale të punëtorit (neni 43 dhe 44);

9) lidh marrëveshje për punësim për kohë të caktuar në kundërshtim me nenin 46 të këtij ligji;

10) përvoja e praktikantit zgjat më shumë se koha e përcaktuar në nenin 57 të këtij ligji;

11) lidh marrëveshje për punësim në të cilën është kontraktuar punë provuese në kohëzgjatje më të gjatë sesa që është e lejuar me ligj (neni 60);

12) punëtorit që punon me orar të shkurtuar puna i urdhëron të punojë jashtë kohës së marrëveshjes dhe nëse inspektorit të punës nuk i paraqet ekzemplar nga marrëveshja për punësim për kryerjen e punës në shtëpi (neni 48, 50 dhe 60);

13) gjatë ndërprerjes së marrëdhënies së punës, punëdhënësi nuk ka vepruar në pajtim me nenin 63 të këtij ligji;

14) prishja e marrëveshjes për punësim është bërë në kundërshtim me këtë ligj (nenet 72 deri 105, përveç dispozitës së nenit 100);

15) punëtorit nuk i siguron pagim për kryerjen e punës, në pajtim me nenin 105 deri 114 të këtij ligji;

16) prishja e rregullt dhe të çrregullt e marrëveshjes për punësim nuk jepet në formë dhe përmbajtje të shkruar dhe nuk i jepet në pajtim me nenin 70 dhe 71 nga ky ligj;

17) punëtorit i urdhëron të punojë me orar më të gjatë pune nga orari i punës të përcaktuar me ligj, nuk mban ose mban në mënyrë jo të rregullt evidencë të orarit të punës dhe punës jashtë orarit (neni 116, 117, 119 dhe 120);

18) nuk i respekton rregullat për rindarjen dhe risistemimin e orarit të punës (neni 124 dhe 125);

19) punë e natës e organizon në kundërshtim me nenet prej 127 deri 131 të këtij ligji;

20) punëtorit nuk i siguron pauzë gjatë kohës së punës, pushim midis dy ditëve të njëpasnjëshme të punës, pushim javor ose vjetor në pajtim me këtë ligj dhe nuk jep vendim për pushim javor (neni prej 132-156);

21) punëtores, babait, adoptuesit të fëmijës, prindit të fëmijës me pengesa më të rënda në zhvillim nuk u siguron të drejtën e mbrojtjes së veçantë në pajtim me këtë ligj (neni 160 deri 171);

22) punëtorëve të cilët ende nuk i kanë mbushur 18 vjet moshë nuk u siguron mbrojtje në pajtim me këtë ligj (nenet prej 172 deri 176);

23) invalidëve dhe punëtorëve të moshuar nuk u siguron mbrojtje në pajtim me nenet prej 177 deri 179 të këtij ligji;

24) atëherë kur është i detyruar, refuzon të marrë pjesë në procedurë për zgjidhje të qetë të kontesteve të punës (neni 182 dhe 183);

25) punëdhënësi tenton të realizojë ose realizon mbikëqyrje të ndaluar mbi sindikatën ose shoqatën e sindikatës (neni 195);

26) punëtorin i cili ka organizuar ose ka marrë pjesë në grevë, të organizuar në pajtim me ligjin, e vë në gjendje jo të volitshme nga punëtorët e tjerë (neni 239);

27) kryerjen e punëve jashtë vendit e organizon në kundërshtim me këtë ligj (neni 248 dhe 249);

28) organizon punë për fëmijë, nxënës dhe studentë, në kundërshtim me nenin 250 të këtij ligji;

29) lidh marrëveshje në kundërshtim me nenin 252 nga ky ligj;

30) pas pushimit të marrëdhënies së punës, punëtorit nuk ia kthen librezën e punës dhe ekzemplarën e vërtetuar të fletëçregjistrimit nga sigurimi social, kur atë është i detyruar ta bëjë (neni 255);

31) e pamundëson ose tenton ta pamundësojë inspektorin e punës në realizimin e mbikëqyrjes, nëse nuk vepron pas tregimit të inspektorit të punës për mënjanimin e cenimit të ligjit ose dispozitës tjetër ose sipas urdhërësës së inspektorit për punë për ndalimin për punë ose kryerjen e veprimtarisë (neni 256 deri 263);

(2) Me dënim me para prej 5. 000 deri më 7. 000 denarë, do të dënohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni punëdhënësi-person fizik.

(3) Me dënim me para prej 7. 000 deri më 10. 000 denarë, do të dënohet për kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni edhe drejtori, respektivisht personi tjetër përgjegjës te punëdhënësi.

Neni 265

(1) Me dënim me para prej 10. 000 denarë do të dënohet në vendin e ngjarjes për kundërvajtje punëdhënësi si person juridik ose fizik që do të bëjë kundërvajtje nëse:

1) tek ai punëtori punon pa marrëveshje për punë (neni 13 paragrafi (1));

2) punëtorin nuk e paraqet në sigurim e obligueshëm social dhe nuk i jep fotokopje të vërtetuar nga fletëparaqitja për sigurim social (neni 13 paragrafi (3));

3) punëtorit nuk i dorëzon marrëveshje me shkrim për punësim në pajtim me nenin 15 paragrafi (3) i këtij ligji;

4) kandidatin e pazgjedhur nuk e informon, në afat prej tetë ditësh pas lidhjes së marrëveshjes për punësim, se nuk ka qenë i zgjedhur ose kandidati nuk ia ka kthyer dokumentet të cilat i ka paraqitur si dëshmi për plotësimin e kushteve të kërkuara për realizimin e punës (neni 27);

5) nëse te ai punon, në bazë të marrëveshjes, person në kundërshtim me nenin 252 nga ky ligj;

6) nuk ka paguar rrogë, respektivisht rrogë më të ulët dhe nuk ka paguar kontribute nga rroga (neni 105-114), ndërsa ka në disponim mjete për pagesë në xhironlogarinë e punëdhënësit.

(2) Me dënim me para prej 5. 000 denarë do të dënohet në vend të ngjarjes për kundërvajtje, gjithashtu edhe personi përgjegjës i punëdhënësit i cili do të bëjë kundërvajtje nga paragrafi (1) i këtij neni.

Dënimin me para nga paragrafi (1) i këtij neni e arkëton inspektori i punës në vendin e ngjarjes së kundërvajtjes.

Neni 266

Me dënim me para prej 50. 000 deri 70. 000 denarë do të dënohet për kundërvajtje sindikata, respektivisht shoqata e sindikatave dhe punëdhënësit nëse:

1) sindikata, respektivisht shoqata e sindikatave dhe e punëdhënësve në afat prej 30 ditësh nga dita e paraqitjes së ndryshimit nuk e paraqet ndryshimin e emrit të sindikatës dhe e shoqatave të saj në nivel më të lartë, selisë, rajonin e veprimt, emrin e organeve dhe të trupave, personat e autorizuar për përfaqësim, pushimin e veprimt, respektivisht autorizimet në qarkullimin juridik (neni 193);

2) sindikata, respektivisht shoqatat e sindikatave dhe e punëdhënësve, marrëveshjen kolektive nuk e shpallin në mënyrë të përcaktuar (neni 232);

3) sindikata, respektivisht shoqata e sindikatave dhe e punëdhënësve, atëherë kur për atë janë të detyruar, refuzojnë të marrin pjesë në procedurën për pajtim të paraparë me këtë ligj (neni 182,183);

4) sindikata, respektivisht shoqatat e sindikatave nuk e paralajmërojnë grevën (neni 236 paragrafi (2));

5) sindikata, respektivisht shoqatat e sindikatave fillojnë grevë para realizimit të procedurës për pajtim, të paraparë me këtë ligj, respektivisht para realizimit të procedurës tjetër për zgjidhje të qetë të kontestit (neni 236 paragrafi (3)) dhe

6) sindikata, respektivisht shoqatat e sindikatave në letrën për paralajmërimin e grevës nuk i theksojnë shkaqet për grevë, vendin, ditën dhe kohën e fillimit të grevës (neni 236 paragrafi (5)).

XXVII. DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Zbatimi i dispozitave të këtij ligji për procedurat e filluara për mbrojtjen e të drejtave

Neni 267

Procedurat për realizimin dhe mbrojtjen e të drejtave, të filluara para ditës së hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të mbarojnë sipas dispozitave të ligjit, që ka qenë në fuqi në kohën e fillimit të procedurës përveç nëse dispozitat nga ky ligj nuk janë të vulltshme për punëtorin.

Miratimi i akteve nënligjore

Neni 268

(1) Ministri kompetent për çështjet nga sfera e punës do t'i miratojë dispozitat nënligjore për realizimin e këtij ligji, në afat prej gjashtë muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

(2) Deri në ditën e hyrjes në fuqi të dispozitave nënligjore nga paragrafi (1) i këtij neni do të zbatohen dispozitat ekzistuese.

Harmonizimi i dispozitave

Neni 269

(1) Marrëveshjet ekzistuese kolektive dhe aktet e punëdhënësit do të harmonizohen me këtë ligj më së voni në afat prej gjashtë muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

(2) Marrëveshjet kolektive të cilat nuk do të harmonizohen në afatin e paraparë në paragrafin (1) të këtij neni pushojnë të vlejnjë.

(3) Deri në lidhjen e marrëveshjeve kolektive dhe miratimin e akteve të punëdhënësit në pajtim me këtë ligj, në mënyrë të drejtpërdrejtë zbatohen dispozitat e këtij ligji.

(4) Marrëveshjet ekzistuese për punë të lidhura deri në hyrjen në fuqi të këtij ligji konsiderohet si marrëveshje për punësim.

Afati për evidentim elektronik të orarit të punës

Neni 270

Obligimi i punëdhënësit për evidentim elektronik të orarit të plotë të punës dhe të punës jashtë orarit nga neni 116 paragrafi (7) i këtij ligji, fillon të vlejë nga 1 janari i vitit 2006.

Pushimi i vlefshmërisë së ligjeve

Neni 271

Me ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji pushon të vlejë Ligji për marrëdhëniet e punës ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 80/93,14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001, 25/2003 dhe 40/2003) dhe korrigjimet e ligjit të botuara në ("Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë" numër 3/94, 59/97 dhe 34/2000), dhe Ligji për grevë ("Fleta zyrtare e RSFJ-së" numër 23/91).

Neni 272

Kooperativat ekzistuese rinore do të transformohen dhe do ta harmonizojnë punën e tyre në pajtim me ligjin, deri 31 dhjetor 2005.

Hyrja në fuqi

Neni 273

Ky ligj hyn në fuqi ditën e tetë nga dita e botimit në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

911.

Врз основа на член 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА СОЦИЈАЛНАТА ЗАШТИТА

Се прогласува Законот за изменување и дополнување на Законот за социјалната заштита, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 22 јули 2005 година.

Бр. 07-2923/1
22 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
д-р **Љупчо Јордановски, с.р.**

ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА СОЦИЈАЛНАТА ЗАШТИТА

Член 1

Во Законот за социјалната заштита ("Службен весник на Република Македонија" број 50/97, 16/2000, 17/2003 и 65/2004) по членот 6 се додава нов член 6-а, кој гласи:

"Член 6-а

Секој е должен да се грижи за задоволување на своите животни потреби и потребите на лицата кои според закон е должен да ги издржува.

Секој е должен со своите приходи да придонесува за спречување, отстранување или ублажување на социјалните ризици на кои е изложен тој и членовите на неговото семејство кои е должен да ги издржува.

Како семејство, во смисла на овој закон, се смета семејство или заедница на маж и жена, на родители и деца и другите роднини кои живеат со нив и се должни согласно со Законот за семејството да се издржуваат."

Член 2

По членот 7 се додава нов член 7-а, кој гласи:

"Член 7-а

Инвалидни лица во смисла на овој закон се сметаат лицата со интелектуална и физичка попреченост."

Член 3

Во членот 20 став 1 по алинејата 7 точката се заменува со точка и записка и се додава нова алинеја 8, која гласи:

"- парична помош на лице кое до 18 години возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа."

Член 4

По членот 20 се додаваат три нови члена 20-а, 20-б и 20-в, кои гласат:

"Член 20-а

Право на постојана парична помош и право на социјална парична помош, не може да оствари лице кое:

- може само да се издржува,
- не побарало издржување од лицето кое е должно да го издржува врз основа на Законот за семејството, освен ако центарот за социјална работа утврди дека лицето кое според закон е должно да го издржува не е во можност да го дава издржувањето,
- не остварило издржување врз основа на склучен договор за доживотна издршка, а не покренало постапка за раскинување на тој договор,
- не доставило доказ дека е поведена постапка за распределба на оставината на оставител, на која може да се јави како наследник согласно со закон или во текот на постапката не се прифатило за наследник и
- може да обезбеди издржување по друга основа.

Член 20-б

Лицето може само да се издржува во смисла на членот 20-а алинеја 1 од овој закон, ако може да остварува приходи со продажба или со давање во закуп на имот кој тој и членовите на неговото семејство не го користат за задоволување на основните животни потреби.

Член 20-в

Лицето кое во претходните три години пред поднесувањето на барањето за остварување право на постојана парична помош и право на социјална парична помош, остварило средства за издржување со продажба на имот или го подарило својот имот, не може да го оствари правото од членот 20-а на овој закон, за периодот

за кој износот на основицата за плаќање данок на промет со недвижности одговара на износ од 120% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија остварена во претходната година."

Член 5

Во членот 23 став 2 по зборот "лице" се става записка и се додаваат зборовите: "детски додаток".

Член 6

Во членот 24 ставот 2 се брише.

Член 7

Во членот 25 став 1 зборовите: "последните три месеци" се заменуваат со зборовите "претходната година (во натамошниот текст: основица)".

Член 8

Во членот 27 став 5 по зборот "полнолетството" записката се заменува со точка, а зборовите: "односно додека не се оспособи за самостоен живот, но најмногу до 26 години живот" се бришат.

Член 9

Во членот 28 бројот "20" се заменува со бројот "25".

Член 10

По членот 28 се додава нов член 28-а, кој гласи:

"Член 28-а

Правото на постојана парична помош мирува само за лицето, и тоа:

- за времето додека лицето се наоѓа на издржување казна затвор и
- за времето додека лицето се наоѓа во странство подолго од 30 дена, но не подолго од една година."

Член 11

Членот 30 се менува и гласи:

"Право на паричен надоместок за помош и нега од друго лице има лице над 26-годишна возраст, со тешки и најтешки пречки во интелектуалниот развој, лице со потешка и најтешка телесна попреченост, потполно слепо лице, како и лице со трајни промени во здравствената состојба, на кое му е неопходна помош и нега од друго лице поради тоа што не може само да ги задоволува основните животни потреби, доколку ова право не може да го оствари врз основа на други прописи.

Висината на паричниот надоместок за помош и нега од друго лице се утврдува во зависност од обемот на потребата за помош и нега од друго лице и просечниот месечен приход на семејството на подносителот на барањето остварен во претходните три месеци пред поднесувањето на барањето."

Член 12

По членот 30 се додаваат пет нови члена 30-а, 30-б, 30-в, 30-г и 30-д, кои гласат:

"Член 30-а

Потреба од помош и нега од друго лице во поголем обем има лице со тешки и најтешки пречки во интелектуалниот развој, лице со потешка и најтешка телесна попреченост, потполно слепо лице, како и лице со трајни промени во здравствената состојба, поради што не може само да ги задоволува основните животни потреби, не може ниту со помош на ортопедски помагала самостојно да се движи во станот или надвор од станот, самостојно да се храни, облемува, да ја одржува личната хигиена, ниту да ги врши основните физиолошки потреби.

Потреба од помош и нега од друго лице во помал обем има лице кое поради трајни промени во здравствената состојба не може без помош од друго лице во потполност да ги задоволува основните животни потреби.

Потреба од помош и нега од друго лице од ставови 1 и 2 на овој член има и лице кое поради привремена промена во здравствената состојба не може да ги задоволи основните животни потреби.

Член 30-б

За лицата од членот 30-а став 1 на овој закон висината на паричниот надоместок за помош и нега од друго лице изнесува 26% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон.

За лицата од членот 30-а став 2 на овој закон висината на паричниот надоместок за помош и нега од друго лице изнесува 23% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон.

Член 30-в

Висината на паричниот надоместок за помош и нега од друго лице утврдена во членот 30-б ставови 1 и 2 на овој закон во зависност од остварениот просечен месечен приход на семејството изнесува:

а) за лице кое живее во едночлено и двочлено семејство:

- 100%, доколку приходите изнесуваат над 50% до 100% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон,

- 120%, доколку приходите изнесуваат до 50% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон,

- 50%, доколку приходите изнесуваат над 100% до 150% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон и

- 5%, доколку приходите изнесуваат над 150% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон;

б) за лице кое живее во тричлено семејство:

- 100%, доколку приходите изнесуваат до 100% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон,

- 70%, доколку приходите изнесуваат над 100% до 150% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон и

- 5%, доколку приходите изнесуваат над 150% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон и

в) за лице кое живее во четиричлено и повеќечлено семејство:

- 100%, доколку приходите изнесуваат до 150% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон,

- 70%, доколку приходите изнесуваат над 150% до 200% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон и

- 5%, доколку приходите изнесуваат над 200% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон.

Висината на паричниот надоместок за помош и нега од друго лице утврдена во ставот 1 од овој член не се однесува на лицата со тешки и најтешки пречки во интелектуалниот развој, лицата со потешка и најтешка телесна попреченост и потполно слепите лица.

Член 30-г

Приходи врз основа на кои се утврдува висината на износот на паричниот надоместок за помош и нега од друго лице се сметаат приходите остварени по сите основи како приход на целото семејство.

Како приход во смисла на ставот 1 од овој член не се сметаат постојаната парична помош, паричниот надоместок за помош и нега од друго лице, детскиот додаток и посебниот додаток, остварени врз основа на други прописи.

Член 30-д

Правото на паричен надоместок за помош и нега од друго лице мирува за време додека лицето е згрижено подолго од 30 дена во здравствена или друга установа со решение на надлежниот центар за социјална работа."

Член 13

Во членот 31 ставот 3 се менува и гласи:

"По исклучок од ставот 1 на овој член, право на паричен надоместок за помош и нега од друго лице има лице над 26 години возраст со тешки и најтешки пречки во интелектуалниот развој, лице со потешка и најтешка телесна попреченост, како и потполно слепо лице чиј вид и степен на попреченост се утврдени со решение на центарот за социјална работа."

Ставот 4 се менува и гласи:

"Центарот за социјална работа задолжително врши непосреден увид заради утврдување на фактичката состојба."

Ставот 5 се брише.

Ставот 6 станува став 5 се менува и гласи:

"Министерот со акт го пропишува начинот на остварување на правото на паричен надоместок за помош и нега од друго лице, потребната документација која се приложува кон барањето за остварување на ова право, поблиску ги определува условите за остварување на ова право, составот и начинот на работата на стручната комисија од ставот 1 на овој член, начинот на водење евиденција за издадените наоди и содржината на образецот за давање на наод, оценка и мислење за утврдување на потребата за помош и нега од друго лице."

Член 14

Во членот 32 по зборовите: "социјална заштита" се става запирка, се брише сврзникот "и", а по зборот "нега" се додаваат зборовите: "и парична помош на лице кое до 18 години возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа,".

Член 15

Во членот 35 став 2 алинеја 2 по зборовите: "26-годишна возраст" запирката се заменува со точка, а зборовите: "ако се наоѓа на редовно школување" се бришат.

Во членот 35 ставот 3 се менува и гласи:

"Критериумите и начинот на остварување на правото на домување за лицата од ставот 2 алинеја 1 на овој член со акт ги определува советот на општината, на градот Скопје и на општините во градот Скопје, а за лицата од ставот 2 алинеја 2 на овој член со акт ги определува министерот."

Член 16

По членот 35 се додава нов наслов и два нови члена 35-а и 35-б, кои гласат:

„Парична помош на лице кое до 18 години возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа

Член 35-а

Право на парична помош на лице кое до 18 години возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа има лице кое нема приходи по ни една основа, до наполнување на 26 години возраст.

Член 35-б

Висината на паричната помош на лицето од членот 35-а на овој закон изнесува 25% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон.

Висината на паричната помош на лицето од членот 35-а на овој закон, кое се наоѓа на редовно школување, изнесува 35% од основицата утврдена во членот 25 став 1 на овој закон."

Член 17

Во членот 49 став 1 алинеја 7 зборот "оглас" се заменува со зборот "конкурс".

Член 18

Во членот 96 став 2 по зборот "должен" се додаваат зборовите: "секоја година за тековната година".

Член 19

По членот 96 се додава нов член 96-а, кој гласи:

"Член 96-а

Центарот по службена должност повремено, а нај- малку еднаш годишно го преиспитува постојењето на фактите и условите за стекнување и користење на правото од социјална заштита и доколку утврди дека исти- те се променети, донесува ново решение."

Член 20

По членот 105 се додава нова глава В-а со шест нови члена 105-а, 105-б, 105-в, 105-г, 105-д и 105-ѓ, кои гласат:

"Глава В-а

ВРАЌАЊЕ НА ПРИМЕНИТЕ СРЕДСТВА И НАДОМЕСТОК НА ШТЕТА

Член 105-а

Корисникот кој со решение на центарот остварил право на сместување во згрижувачко семејство, право од институционална заштита, право на постојана па- рична помош, право на социјална парична помош и право на паричен надоместок за помош и нега од друго лице, согласно со овој закон, е должен да ги врати примените средства и да ја надомести штетата, ако:

- врз основа на нецелосни или неточни податоци, за кои знаел или морал да знае дека се нецелосни или не- точни, односно на друг противправен начин остварил право од социјална заштита на кое немал право според одредбите на овој закон или правото го остварил во по- висок износ од износот што му следувал за конкретно- то право согласно со закон,

- правото од социјална заштита го остварил поради тоа што без оправдани причини не пријавил промена која влијае на престанокот или висината на правото, односно на висината на учеството во трошоците за сместување во установа или згрижувачко семејство, а знаел или морал да знае за таа промена и

- со отуѓување на својот имот се довел во состојба да може да оствари право од социјална заштита, или имотот го отуѓил за време на користењето на правото.

Член 105-б

Ако корисникот од членот 105-а на овој закон умре, центарот има право на враќање на исплатените средства и право на надоместок на штета од наследни- ците кои ќе го наследат имотот на корисникот на пра- вата од социјална заштита, во висина на нивниот нас- леден дел ако таков имот има.

Центарот нема да бара враќање на примените средства и надоместок на штета за исплатените сред- ства по основ на права и услуги од социјална заштита, ако со исплатата на овие средства, наследниците на ко- рисникот на правата од социјална заштита и членовите на нивните потесни семејства би останале без мини- мум средства за егзистенција, пониски од висината на постојаната парична помош утврдена со овој закон.

Член 105-в

Барањето за враќање на износот на исплатените средства од членовите 105-а и 105-б на овој закон се однесува само на пристигнати исплатени побарувања во вкупен износ пресметан од денот на исплатата на средствата остварени на противправен начин согласно со членот 105-а на овој закон, до денот на пристигнато- ста на побарувањето, заедно со камата.

Член 105-г

Барањето за враќање на износот на исплатените средства и барањето за надоместок на штета застарува со истекот на роковите предвидени во Законот за обли- гационите односи.

Роковите на застареност за барање за враќање на износот на исплатените средства и за барањето за надо- месток на штета, согласно со овој закон, почнуваат да течат:

за случаите од членот 105-а став 1 алинеи 1 и 2 на овој закон, од денот кој е утврден со конечното реше- ние дека корисникот го стекнал правото на социјална заштита на противправен начин,

во случаите од членот 105-а став 1 алинеја 3 на овој закон, од денот кој е утврден со конечното решение дека корисникот на правото од социјална заштита го отуѓил имотот и

во случаите од членот 105-б став 1 на овој закон, од денот на правосилноста на решението за прогласување на наследници на корисникот на правата од социјална заштита.

Член 105-д

Кога центарот ќе утврди дека корисникот остварил право од социјална заштита на начин утврден во членот 105-а на овој закон ќе донесе решение со кое на корисни- кот ќе му престане правото од социјална заштита.

Кога решението на центарот, со кое на корисникот му престанува правото од социјална заштита, ќе стане конечно, центарот ќе го повика корисникот на правото од социјална заштита да се спогодат за износот, начи- нот и рокот за враќање на примените средства, како и за висината на причинетата штета која тој треба да ја надомести.

Ако корисникот на правото од социјална заштита и центарот не се спогодат, центарот ќе поднесе тужба до надлежниот суд за враќање на примените средства и правото на надоместок на штета.

Член 105-ѓ

Центарот, врз основа на решението за остварување на право од социјална заштита, е должен по службена должност да бара да се стави приклучка во јавните книги за запишување на правата на недвижностите, де- ка сопственикот на недвижностите е корисник на право или услуга од социјална заштита.

Центарот е должен да бара да се избрише приклуч- шката од ставот 1 на овој член во рок од 30 дена од де- нот кога решението со кое се утврдува дека престану- ва остварувањето на правото од социјална заштита ста- нало конечно, а нема основа за враќање на примените средства и за надоместок на штета."

Член 21

По членот 118-а се додава нова глава VII-а со 18 нови члена 118-б, 118-в, 118-г, 118-д, 118-ѓ, 118-е, 118-ж, 118-з, 118-с, 118-и, 118-ј, 118-к, 118-л, 118-љ, 118-м, 118-н, 118-њ и 118-о, кои гласат:

"VII-а ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР

Член 118-б

Министерството спроведува инспекциски надзор над спроведувањето и примената на законите и другите прописи во областа на социјалната заштита, над уста- новите за социјална заштита и другите правни и физич- ки лица кои вршат одредени работи од социјална за- штита како професионална дејност.

Член 118-в

Инспекцискиот надзор опфаќа:

- надзор над применувањето и спроведувањето на овој и друг закон, како и општите и поединечните акти донесени врз основа на истите, со кои се уредени рабо- тите од областа на социјалната заштита,
- надзор над работи од значење за статусот на вр- шителот на дејноста на социјална заштита,
- надзор над исполнетоста на условите кои се од- несуваат на простор, опрема и стручни кадри за врше- ње на дејност од социјална заштита,

- надзор над остварувањето на правата и исполнувањето на обврските на корисниците, утврдени со овој закон,

- надзор над исполнетоста на потребните услови за извршување на работи на стручен или друг работник во установа за социјална заштита, правно или физичко лице кои вршат одредени работи од социјална заштита,

- изготвување на евиденција, документација и извештаи за работата на извршителите на социјалната заштита и

- надзор над спроведувањето на изречените мерки при претходно извршен инспекциски надзор.

Член 118-г

Инспекцискиот надзор го спроведуваат инспектори, виши инспектори (во натамошниот текст: инспектор) и други државни службеници во министерството, овластени за спроведување на инспекцискиот надзор.

Член 118-д

Инспектор може да биде лице кое ги исполнува условите за стекнување статус на државен службеник утврдени со закон, има висока стручна подготовка, положен испит за државен службеник и најмалку три години работно искуство по полагање на испитот.

Виш инспектор може да биде лице кое ги исполнува условите за стекнување статус на државен службеник утврдени со закон, има висока стручна подготовка, положен испит за државен службеник и најмалку пет години работно искуство по полагање на испитот.

Член 118-ѓ

Инспекторот го назначува министерот.

Член 118-е

Инспекторот поседува службена легитимација, како службена исправа со која го докажува службеното својство, идентитетот и овластувањето за преземање на работи од инспекцискиот надзор.

Министерот со акт ги пропишува образецот и содржината на легитимацијата од ставот 1 на овој член, начинот на нејзиното издавање, употреба и евиденцијата на издадените и одземените легитимации.

При вршењето на инспекцискиот надзор, инспекторот е должен да ја покаже службената легитимација.

Член 118-ж

Постапката на инспекцискиот надзор, инспекторот ја покренува и води по службена должност, според одредбите на овој закон и Законот за општата управна постапка.

Член 118-з

Инспекцискиот надзор се врши како редовна или вонредна инспекција, врз основа на годишна програма.

Редовниот надзор се спроведува најмалку еднаш во период од три години кај сите установи за социјална заштита и други правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита.

Вонредниот надзор се спроведува по службена должност, иницијатива на граѓанин, надлежен орган, други органи и организации и други правни лица, кога постои интерес на граѓанинот, интерес на трети лица или општ интерес.

Член 118-с

Вонредниот инспекциски надзор нема да се спроведе доколку од иницијативата се констатира дека:

- постапката не е правосилно завршена,
- претходно по истата работа е извршен инспекциски надзор,

- од приложената документација е очигледно дека постапката е водена во согласност со законските прописи и

- спроведувањето на инспекцискиот надзор е во надлежност на друг инспекциски орган.

Член 118-и

Пред да започне спроведувањето на вонредниот инспекциски надзор, инспекторот ги презема следниве активности:

- го повикува предлагачот на барањето, односно иницијативата да ги дополни со потребни документи или подетално да ги образложи и

- прави стручна процена и проверка на надлежноста, обврските и одговорностите на установата, другите правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита.

Член 118-ј

Инспекторот го известува раководното лице или друго овластено лице за своето доаѓање во установата за социјална заштита, односно други правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита.

По исклучок од ставот 1 на овој член инспекторот во спроведувањето на инспекцискиот надзор има право во секое време, без најава и одобрение на раководното лице, да влезе во просториите на установата за социјална заштита и другите правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита.

Член 118-к

При вршењето на инспекцискиот надзор, инспекторот има право да ги разгледа објектот и работните простории, деловните книги, регистрите, евиденцијата и документацијата, исправите и списите во предметите, да ги сослуша корисниците, вработените, како и други лица, да утврди идентитет на лице со увид во лична исправа, како и да преземе други работи утврдени со овој закон.

Раководното или друго овластено лице во установата за социјална заштита и другите правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита, должни се на инспекторот да му обезбедат непречено извршување на инспекцискиот надзор и да му обезбедат располагање и увид во сите средства и потребна документација.

Член 118-л

За извршениот инспекциски надзор, констатираната состојба и преземените, односно определените мерки и рокови за отстранување на утврдените неправилности, инспекторот составува записник.

Член 118-љ

Во спроведувањето на инспекцискиот надзор, инспекторот е овластен со решение да ги определи следниве мерки:

- да нареди отстранување на констатираните недостатоци и неправилности во определен рок,

- да нареди доносителот на решението, истото да го преиспита и да донесе ново решение со кое ќе го замени претходното решение донесено во спротивност со закон или друг пропис и

- да поднесе пријава до надлежниот орган за сторено казниво дело по закон.

Во решението со кое се определува мерката, се утврдува и рокот за нејзиното извршување.

Во случај да претстои непосредна опасност за здравјето или животот на граѓаните, инспекторот ќе донесе усно решение и веднаш ќе наложи негово извршување. Усното решение се внесува во записникот од членот 118-л став 1 на овој закон, а писмено решение донесува во рок од осум дена од денот на изреченото усно решение.

Член 118-м

Инспекторот, при спроведувањето на инспекцискиот надзор ги има следниве права и обврски:

- со решение да забрани установата за социјална заштита и другите правни и физички лица кои вршат

одредени работи од социјална заштита да спроведуваат мерки и преземаат работи кои се во спротивност со закон и друг пропис,

- да покрене постапка за утврдување на прекршочна одговорност ако оцени дека е повреден законот или друг пропис од областа на социјалната заштита, а таа повреда повлекува одговорност за сторен прекршок од страна на установа за социјална заштита, физичко лице, правно лице или одговорно лице во правното лице и

- да поднесе кривична пријава до надлежниот јавен обвинител, ако оцени дека е повреден законот или друг пропис, а таа повреда повлекува одговорност за казниво дело по закон.

Органот на кого му е поднесено барањето или пријавата од ставот 1 алинеи 2 и 3 на овој член, за својата одлука го известува инспекторот.

Член 118-н

Против решението од членот 118-љ став 1 и членот 118-м алинеја 1 на овој закон, може да се изјави жалба до Комисијата на Владата во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

Жалбата не го задржува извршувањето на решението.

Член 118-њ

Раководителот кој раководи со инспекцијата поднесува извештај за работата на инспекцијата, најмалку два пати годишно за уочените недостатоци во укажување на социјална заштита во установата за социјална заштита и другите правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита над чија работа врши надзор и предлага мерки за подобрување на вршењето на дејноста на социјалната заштита до министерот.

Раководителот од ставот 1 на овој член е должен без одлагање писмено да го известува министерот ако констатира дека установите за социјална заштита и другите правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита не ги исполнуваат пропишаните услови за работа, прават груба повреда на законот или друг пропис или потешко ги повредуваат правата на корисниците.

Раководителот од ставот 1 на овој член е должен без одлагање писмено да го известува министерот ако констатира дека установата за социјална заштита и другите правни и физички лица кои вршат одредени работи од социјална заштита во определениот рок не ги отстраниле недостатоците утврдени со решението од членот 118-љ став 1 на овој закон.

Член 118-о

Министерот, врз основа на извештајот на раководителот од членот 118-њ на овој закон, ќе донесе решение за:

- забрана за работа на установа за социјална заштита и друго правно и физичко лице кое врши одредени работи од социјална заштита, ако не добиле решение за исполнителноста на условите за почеток со работа од членот 40, одобрение за основање на установа од членот 41 на овој закон, односно решение за издавање на дозвола за вршење на одредени работи од социјална заштита од членот 89-м на овој закон, како и доколку повеќе не ги исполнува условите во поглед на просторот, опремата и стручните кадри пропишани со овој закон и

- преземање на други мерки за кои е овластен со овој или друг закон.

Против решението од ставот 1 алинеја 1 на овој член може да се изјави жалба до Комисијата на Владата во рок од осум дена од денот на приемот на решението."

Член 22

Во членот 126 став 1 во воведната реченица по зборот "правно" се додаваат зборовите: "или физичко лице кое врши определени работи од социјална заштита", а по алинејата 7 се додаваат три нови алинеи, кои гласат:

"- ако не постапи по решението за отстранување на констатираните недостатоци и неправилности во определениот рок (член 118-љ став 1 алинеи 1 и 2);

- непочитување на забраната за спроведување на мерки и преземање на работи кои се во спротивност со законот и друг пропис, при вршењето на работи од социјална заштита (член 118-м став 1 алинеја 1);

- непочитување на забраната за работа на установа за социјална заштита и друго правно или физичко лице кое врши одредени работи од социјална заштита и непоземање на други мерки од членот 118-о став 1 алинеи 1 и 2 на овој закон;"

Алинеите 8 и 9 стануваат алинеи 11 и 12.

Член 23

Постапките за остварување на право од социјална заштита, започнати пред денот на влегувањето во сила на овој закон, ќе се довршат според одредбите на прописите кои важеле до денот на влегувањето во сила на овој закон, освен ако со овој закон одреденото право не е решено на поповолен начин за корисникот.

Член 24

Центарот е должен по службена должност да изврши преведување на лицата кои оствариле права според досегашните прописи од социјална заштита, согласно со одредбите на овој закон, во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 25

Се овластува Законодавно-правната комисија на Собранието на Република Македонија да утврди прецизен текст на Законот за социјалната заштита.

Член 26

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

L I G J I

PËR NDRYSHIMIN DHE PLOTËSIMIN E LIGJIT PËR MBROJTJEN SOCIALE

Neni 1

Në Ligjin për mbrojtjen sociale ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 50/97, 16/2000, 17/2003 dhe 65/2004) pas nenit 6 shtohet neni i ri 6-a si vijon:

"Neni 6-a

Secili obligohet të kujdeset për plotësimin e nevojave të veta jetësore dhe nevojave të personave të cilët sipas ligjit obligohet t'i mbajë.

Secili obligohet që me të hyrat e tij të kontribuojë për pengimin, mënjanimin ose zbutjen e rreziqeve sociale të cilave u është ekspozuar ai dhe anëtarët e familjes së tij, të cilët është i obliguar që t'i mbajë.

Si familje sipas këtij ligji konsiderohet personi i vetëm ose bashkësia e burrit dhe gruas, e prindërve dhe fëmijëve dhe familjarëve tjerë që jetojnë me ata dhe janë të obliguar që në pajtim me Ligjin për familjen të mbahen."

Neni 2

Pas nenit 7 shtohet neni i ri 7-a si vijon:

"Neni 7-a

Persona invalidë sipas këtij ligji konsiderohen personat me pengesa intelektuale dhe fizike."

Neni 3

Në nenin 20 paragrafi 1 pas alinesë 7, pika zëvendësohet me pikëpresje dhe shtohet alineja e re 8 si vijon:

"ndihmë në para për personin i cili deri në moshën 18 vjeçare ka pasur statusin e fëmijës pa prindër dhe përkujdesje prindërore."

Neni 4

Pas nenit 20 shtohen tre nene të reja: 20-a, 20-b dhe 20-v si vijojnë:

“Neni 20-a

Të drejtën e ndihmës së përhershme në para dhe të drejtën e ndihmës sociale në para, nuk mund ta shfrytëzojë personi, i cili:

- mund të mbahet vet;
- nuk ka kërkuar mbajtje nga personi që është i obliguar ta mbajë në bazë të Ligjit për familjen, përveç nëse qendra për punë sociale konfirmon se personi i cili sipas ligjit obligohet që ta mbajë nuk është në gjendje ta ofrojë mbajtjen;
- nuk ka realizuar mbajtjen në bazë të marrëveshjes së lidhur për mbajtje të përhershme, ndërsa nuk ka ngritur procedurë për prishjen e marrëveshjes;
- nuk ka paraqitur dëshmi se është ngritur procedurë për ndarjen e trashëgimisë së trashëgimlënësit, në të cilën mund të paraqitet si trashëgues sipas ligjit ose gjatë procedurës nuk ka pranuar për trashëgues;
- mund të sigurojë mbajtje në tjetër bazë.

Neni 20-b

Personi mund të mbahet vetë sipas nenit 20-a alineja 1 e këtij ligji, nëse mund të realizojë të hyra me shitje ose qiradhënie të pronës të cilën ai dhe anëtarët e familjes së tij nuk e shfrytëzojnë për kënaqjen e nevojave themelore jetësore.

Neni 20-v

Personi i cili në tri vitet paraprake para paraqitjes së kërkesës për realizimin e të drejtës për ndihmë të përhershme në para dhe të drejtës për ndihmë sociale në para, ka realizuar mjete për mbajtje me shitjen e pronës ose e ka dhuruar pronën e tij, nuk mund ta realizojë të drejtën nga neni 20-a të këtij ligji për periudhën për të cilën shuma e bazës për pagimin e tatimit në qarkullim me patundshmëri i përgjigjet shumës prej 120% nga rroga neto mesatare mujore për një punëtor në Republikën e Maqedonisë të realizuar në vitin paraprak.”

Neni 5

Në nenin 23 paragrafi 2, pas fjalës “personi” vihet presje dhe shtohen fjalët “shtesat e fëmijëve”.

Neni 6

Në nenin 24, paragrafi 2 fshihet.

Neni 7

Në nenin 25 paragrafi 1, fjalët “tre muajt e fundit” zëvendësohen me fjalët “viti paraprak (në tekstin e mëtejshme: baza)”.

Neni 8

Në nenin 27 paragrafi 5, pas fjalëve “mosha madhore” presja zëvendësohet me pikë, ndërsa fjalët “përkatësisht derisa nuk aftësohet për jetë të pavarur, por më së shumti deri në moshën 26 vjet”, fshihen.

Neni 9

Në nenin 28, numri “20” zëvendësohet me numrin “25”.

Neni 10

Pas nenit 28 shtohet neni i ri 28-a, si vijon:

“Neni 28-a

E drejta për ndihmë të përhershme në para pezullohet vetëm për personin, edhe atë:

- për kohën deri sa i njëjti gjendet në vuajtjen e dënimit me burg, dhe
- për kohën deri sa personi gjendet jashtë vendit mbi 30 ditë, por jo më shumë se një vit.”

Neni 11

Neni 30 ndryshon si vijon:

“Të drejtën e kompensimit në para për ndihmë dhe kurim nga personi tjetër e ka personi mbi 26 vjet moshë, me pengesa të mëdha dhe më të mëdha në zhvillimin intelektual, personi me pengesa të mëdha dhe më të mëdha fizike, personi plotësisht i verbër, si dhe personi me ndryshime të përhershme në gjendjen shëndetësore, të cilin i është e domosdoshme ndihma dhe kujdesi nga personi tjetër për shkak se nuk mund t'i plotësojë vetë nevojat themelore jetësore, nëse këtë të drejtë nuk mund ta realizojë në bazë të dispozitivave të tjera.

Lartësia e kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër përcaktohet varësisht nga madhësia e nevojës për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër dhe të hyrat mesatare mujore të familjes së paraqitësit të kërkesës të realizuara në tre muajt paraprakë para paraqitjes së kërkesës.”

Neni 12

Pas nenit 30 shtohen pesë nene të reja: 30-a, 30-b, 30-v, 30-g, dhe 30-d si vijojnë:

“Neni 30-a

Nevojë për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër në masë më të madhe, ka personi me pengesa të mëdha dhe më të mëdha në zhvillimin intelektual, personi me pengesa të mëdha dhe më të mëdha fizike, personi plotësisht i verbër si dhe personi me ndryshime të përhershme të gjendjes shëndetësore, për çka nuk mund t'i plotësojë vetë nevojat themelore jetësore, as me mjete ndihmëse ortopedike nuk mund të ecë vetë në banesë ose jashtë banesës, të ushqehet, të vishet, ta mbajë vetë higjienën personale, as t'i kryejë vetë nevojat themelore fiziologjike.

Nevojë për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër në masë më të vogël ka personi i cili për shkak të ndryshimeve të përhershme në gjendjen shëndetësore, pa ndihmën e personit tjetër tërësisht nuk mund t'i plotësojë vetë nevojat themelore jetësore

Nevojë për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër nga paragrafi 1 dhe 2 të këtij neni, ka edhe personi i cili për shkak të ndryshimeve të përkohshme në gjendjen shëndetësore, nuk mundet t'i plotësojë nevojat themelore jetësore.

Neni 30-b

Për personat nga paragrafi 30-a paragrafi 1 i këtij ligji, lartësia e kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër, është 26% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 këtij ligji.

Për personat nga neni 30-a paragrafi 2 i këtij ligji, lartësia e kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër, është 23% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji.

Neni 30-v

Lartësia e kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër e përcaktuar në nenin 30-b paragrafi 1 dhe 2 të këtij ligji varësisht nga të hyrat mujore të realizuara në familje është:

- a) për personin që jeton në familjen njëanëtarëshe dhe dyanëtarëshe:
 - 100%, nëse të hyrat janë mbi 50% deri 100% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji
 - 120%, nëse të hyrat janë deri 50% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji
 - 50% nëse të hyrat janë mbi 100% deri 150% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji
 - 5%, nëse të hyrat janë mbi 150% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji
- b) për personin që jeton në familje treanëtarëshe:
 - 100%, nëse të hyrat janë deri 100% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji
 - 70%, nëse të hyrat janë mbi 100% deri 150% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 këtij ligji

- 5% nëse të hyrat janë mbi 150% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji
v) për personin që jeton në familje katëranëtarëshe e më tepër anëtarëshe:

- 100% nëse të hyrat janë deri 150% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji

- 70% nëse të hyrat janë mbi 150% deri 200% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji

- 5% nëse të hyrat janë mbi 200% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji.

Lartësia e kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër e përcaktuar nga paragrafi 1 i këtij neni, nuk ka të bëjë me personat me pengesa të mëdha dhe më të mëdha në zhvillimin intelektual, personat me pengesa të mëdha dhe më të mëdha fizike dhe personat plotësisht të verbër.

Neni 30-g

Të hyra në bazë të të cilave përcaktohet lartësia e shumës së kompensimit me para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër, konsiderohen të hyrat e realizuara nga të gjitha bazat si të hyra të tërë familjes.

Si të hyra sipas paragrafit 1 të këtij neni nuk konsiderohen ndihma e përhershme në para, kompensimi në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër, shtesat e fëmijëve dhe shtesat e veçanta të realizuara në bazë të dispozitave tjera.

Neni 30-d

E drejta e kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër pezullohet për kohën derisa personi është i përkujdesur më gjatë se 30 ditë në institucion shëndetësor ose tjetër me aktvendim të qendrës kompetente për punë sociale.”

Neni 13

Në nenin 31 paragrafi 3 ndryshon si vijon:

“Me përjashtim nga paragrafi 1 i këtij neni, të drejtën për kompensim në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër e ka personi mbi moshën 26 vjet me pengesa të mëdha dhe më të mëdha në zhvillimin intelektual, personi me pengesa të mëdha dhe më të mëdha fizike, si dhe personi plotësisht i verbër, pamja dhe shkalla e pengesës së të cilit është përcaktuar me aktvendim të qendrës për punë sociale.”

Paragrafi 4 ndryshon si vijon:

“Qendra për punë sociale detyrimisht kryen inspektimin e drejtpërdrejtë për përcaktimin e gjendjes faktike.”

Paragrafi 5 fshihet.

Paragrafi 6 bëhet paragraf 5, ndryshon si vijon:

“Ministri me akt e përcakton mënyrën e realizimit të së drejtës të kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër, dokumentacionin e nevojshëm që bashkëngjitet me kërkesën për realizimin e kësaj të drejte, më afërsisht i përcakton kushtet për realizimin dhe shfrytëzuesit e kësaj të drejte, përbërjen dhe mënyrën e punës së komisionit profesional nga paragrafi 1 i këtij neni, mënyrën e mbajtjes së evidencës për ekzaminimet e paraqitura dhe përmbytjen e formularit për dhënien e Ekzaminimit, vlerësimin dhe mendimin për përcaktimin e nevojës për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër.”

Nenin 14

Në nenin 32 pas fjalëve “mbrojtja sociale” vihet presje, fshihet lidhëza “dhe” ndërsa pas fjalës “kujdes” shtohen fjalët “dhe ndihma në para për personin, i cili deri në moshën 18 vjet ka pasur statusin e fëmijës pa prindër dhe përkujdesje prindërore.”

Neni 15

Në nenin 35 paragrafi 2 alineja 2 pas fjalëve “moshën 26 vjet” presja zëvendësohet me pikë, ndërsa fjalët “nëse gjendet në shkollim të rregullt”, fshihen.

Në nenin 35 paragrafi 3 ndryshon si vijon:

“Kriteret dhe mënyrën për realizimin e të drejtës për banim për personat nga paragrafi 2 alineja 1 e këtij neni me akt i përcakton këshilli i komunës, i Qytetit të Shkupit dhe

komunave në Qytetin e Shkupit, ndërsa për personat nga paragrafi 2 alineja 2 e këtij neni me akt i përcakton ministri.”

Neni 16

Pas nenit 35 shtohet titull i ri dhe dy nene të reja 35-a dhe 35-b si vijojnë:

“Ndihma në para për personin i cili deri në moshën 18 vjet ka pasur statusin e fëmijës pa prindër dhe përkujdesje prindërore

Neni 35-a

Të drejtën për ndihmën në para për personin i cili deri në moshën 18 vjet ka pasur statusin e fëmijës pa prindër dhe përkujdesje prindërore ka personi i cili nuk ka të hyra në asnjë bazë, deri në mbushjen e moshës 26 vjet.

Neni 35-b

Lartësia e ndihmës në para për personin nga neni 35-a të këtij ligji është 25% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji.

Lartësia e ndihmës në para për personin nga paragrafi 35-a të këtij ligji, i cili gjendet në shkollim të rregullt, është 35% nga baza e përcaktuar në nenin 25 paragrafi 1 i këtij ligji.”

Neni 17

Në nenin 49 paragrafi 1 alineja 7, fjala “shpallje” zëvendësohet me fjalën “konkurs”.

Neni 18

Në nenin 96 paragrafi 2 pas fjalëve:; “i obliguar” shtohen fjalët: “secilin vit për vitin në vijim”.

Nenin 19

Pas nenit 96 shtohet neni i ri 96-a si vijon:

“Neni 96-a

Qendra me detyrë zyrtare kohë pas kohe, e së paku një herë në vit e rishqyrton ekzistimin e fakteve dhe kushteve për fitimin dhe shfrytëzimin e së drejtës për mbrojtje sociale dhe nëse konfirmon se të njëjtat kanë ndryshuar, merr aktvendim të ri.”

Neni 20

Pas nenit 105 shtohet kapitulli i ri V-a me gjashtë nene të reja:

105-a, 105-b, 105-v, 105-g, 105-d dhe 105-gj, si vijojnë:

“Kapitulli V-a

KTHIMI I MJETEVE TË PRANUARA DHE KOMPENSIMI I DËMIT

Neni 105-a

Shfrytëzuesi, i cili me aktvendim të qendrës ka realizuar të drejtën për vendosje në familje për përkujdesje, të drejtën e mbrojtjes institucionale, të drejtën e ndihmës së përhershme në para, të drejtën e ndihmës sociale në para dhe të drejtën e kompensimit në para për ndihmë dhe kujdes nga personi tjetër, sipas këtij ligji, obligohet që t’i kthejë mjetet e marra dhe ta kompensojë dëmin nëse:

- në bazë të të dhënave jo të plota ose të pasakta, për të cilat ka ditur ose doemos duhet ta dijë se janë të pasakta dhe jo të plota, përkatësisht në mënyrë tjetër të padrejtë ka realizuar të drejtën e mbrojtjes sociale për të cilën nuk ka pasur të drejtë sipas dispozitave të këtij ligji ose të drejtën e ka realizuar në shumë më të lartë nga shuma që i ka takuar për të drejtën konkrete sipas ligjit;

- të drejtën e ndihmës sociale e ka realizuar për shkak se pa shkaqe të arsyeshme nuk e ka paraqitur ndryshimin që ndikon në shuarjen ose lartësinë e së drejtës, përkatësisht në lartësinë e pjesëmarrjes në shpenzimet për

vendosjen në institucion ose familje për përkujdesje, ndërsa e ka ditur ose doemos duhej ta dinte për këtë ndryshim;

- me tjetërsimin e pronës së tij ka ardhur në gjendje që të mund të realizojë të drejtën e mbrojtjes sociale, ose pronën e ka tjetërsuar gjatë kohës së shfrytëzimit të së drejtës.

Neni 105-b

Nëse shfrytëzuesi nga neni 105-a i këtij ligji vdes, qendra ka të drejtë për kthimin e mjeteve të paguara dhe të drejtën e kompensimit të dëmit nga trashëguesit që do ta trashëgojnë pronën e shfrytëzuesit të së drejtave nga mbrojtja sociale, në lartësinë e pjesës së tyre të trashëguar nëse ka pronë të këtillë.

Qendra nuk do të kërkojë kthimin e mjeteve të pranuar dhe kompensimin e dëmit për mjetet e paguara në bazë të së drejtave dhe shërbimeve nga mbrojtja sociale, nëse me pagimin e këtyre mjeteve, trashëguesit e shfrytëzuesit të së drejtave nga mbrojtja sociale dhe anëtarët e familjeve të tyre të ngushta do të mbesin pa mjete minimale për ekzistencë, më të ulëta se lartësia e ndihmës së përhershme në para e përcaktuar me këtë ligj.

Neni 105-v

Kërkesa për kthimin e shumës së mjeteve të paguara nga nenet 105-a dhe 105-b të këtij ligji ka të bëjë vetëm me kërkesat e arritura të paguara në shumën e përgjithshme të llogaritur nga dita e pagimit të mjeteve të realizuara në mënyrë të padrejtë sipas nenit 105-a të këtij ligji, deri në ditën e arritjes së kërkesës, bashkë me kamatën.

Neni 105-g

Kërkesa për kthimin e shumës së mjeteve të paguara dhe kërkesa për kompensimin e dëmit vjetërsohen me skadimin e afateve të parapara në Ligjin për marrëdhëniet obliguese.

Afatet e vjetërsimit për kërkesën e kthimit të shumës së mjeteve të paguara dhe kërkesës për kompensimin e dëmit sipas këtij ligji fillojnë të rrjedhin:

- për rastet nga neni 105-a paragrafi 1 alineja 1 dhe 2 e këtij ligji, nga dita e cila është përcaktuar me aktvendimin përfundimtar se shfrytëzuesi ka fituar të drejtën e ndihmës sociale në mënyrë të padrejtë;

- në rastet nga neni 105-a paragrafi 1 alineja 3 e këtij ligji nga dita që është përcaktuar me aktvendimin përfundimtar se shfrytëzuesi i së drejtës për mbrojtje sociale e ka tjetërsuar pronën;

- në rastet nga neni 105-b paragrafi 1 i këtij ligji, nga dita e plotfuqishmërisë së aktvendimit për shpalljen e trashëguesve të shfrytëzuesit të së drejtës për mbrojtje sociale.

Neni 105-d

Qendra pasi të konfirmojë se shfrytëzuesi ka realizuar të drejtën e mbrojtjes sociale në mënyrën e përcaktuar në nenin 105-a të këtij ligji, do të marrë aktvendim me të cilin shfrytëzuesit i pushon e drejta për mbrojtje sociale.

Pasi aktvendimi i qendrës, me të cilin shfrytëzuesit i pushon e drejta për mbrojtje sociale bëhet e plotfuqishme, qendra e thirr shfrytëzuesin e të drejtës për mbrojtje sociale të merren vesh për shumën, mënyrën dhe afatin e kthimit të mjeteve të pranuar, si dhe për lartësinë e dëmit të shkaktuar të cilin ai duhet ta kompensojë.

Nëse shfrytëzuesi i të drejtës për mbrojtje sociale dhe qendra nuk merren vesh, qendra paraqet padi te gjyqi kompetent për kthimin e mjeteve të pranuar dhe të drejtën e kompensimit të dëmit.

Neni 105-gj

Qendra në bazë të aktvendimit të realizimit të së drejtës për mbrojtje sociale obligohet që me detyrë zyrtare të kërkojë të vihet shënimi në librat publik për regjistrimin e të drejtave të patundshmërive, se pronari i patundshmërisë është shfrytëzues i të drejtës ose shërbimit nga mbrojtja sociale.

Qendra obligohet të kërkojë të fshihet shënimi nga paragrafi 1 i këtij neni në afat prej 30 ditësh nga dita kur aktvendimi me të cilin konfirmohet se pushon realizimi i së drejtës për mbrojtje sociale është bërë përfundimtar, ndërsa nuk ka baza për kthimin e mjeteve të pranuar dhe kompensimin e dëmit.”

Neni 21

Pas nenit 118-a shtohet kapitulli i ri VII-a me tetëmbëdhjetë nene të reja, 118-b, 118-v, 118-g, 118-d, 118-gj, 118-e, 118-zh, 118-z, 118-x,

118-i, 18-j, 118-k, 118-ll, 118-l, 118-m, 118-n, 118-nj dhe 118-o, si vijojnë:

“VII-a MBIKËQYRJA INSPEKTUESE

Neni 118-b

Ministria zbaton mbikëqyrjen inspektuese ndaj realizimit dhe zbatimit të ligjeve dhe dispozitave të tjera në sferën e mbrojtjes sociale, ndaj institucioneve të mbrojtjes sociale dhe personave të tjerë fizikë dhe juridikë që kryejnë punë të caktuara nga mbrojtja sociale si veprimtari profesionale.

Neni 118-v

Mbikëqyrja inspektuese përfshin:

- mbikëqyrjen ndaj realizimit dhe zbatimit të këtij dhe ligjit tjetër, si dhe akteve të përgjithshme dhe të veçanta të miratuara në bazë të të njëjtave, me të cilat rregullohen punët nga sfera e mbrojtjes sociale,

- mbikëqyrjen e punëve me rëndësi për statusin e kryerësit të veprimtarisë së mbrojtjes sociale,

- mbikëqyrjen ndaj plotësimit të kushteve që kanë të bëjnë me lokalitetin, pajisjen dhe kuadrot profesionale për kryerjen e veprimtarisë së mbrojtjes sociale,

- mbikëqyrjen ndaj realizimit të së drejtave dhe plotësimit të obligimeve të shfrytëzuesve të përcaktuara me këtë ligj,

- mbikëqyrjen ndaj plotësimit të kushteve të nevojshme për realizimin e punëve të punëtorit profesional ose tjetër në institucionin e mbrojtjes sociale, personit fizik ose juridik që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale,

- përgatitjen e evidencës, dokumentacionit dhe raporteve për punën e kryerësve të mbrojtjes sociale, mbikëqyrjen ndaj zbatimit të masave të shqyrtuara gjatë inspektimit të kryer paraprakisht.

Neni 118-g

Mbikëqyrjen inspektuese e realizojnë inspektorët, inspektorët e lartë (në tekstin e mëtejshëm: inspektori), dhe nëpunësit e tjerë shtetërorë në ministri, të autorizuar për zbatimin e mbikëqyrjes inspektuese.

Neni 18-d

Inspektor mund të bëhet personi i cili i plotëson kushtet për fitimin e statusit të nëpunësit shtetëror të përcaktuar me ligj, ka përgatitje sipërore profesionale, provimin e dhënë për nëpunës shtetëror dhe së paku tre vjet përvojë pune pas dhënies së provimit.

Inspektor i lartë mund të bëhet personi që i plotëson kushtet e përcaktuara me ligj për marrjen e statusit të nëpunësit shtetëror, ka përgatitje sipërore profesionale, provimin e dhënë për nëpunës shtetëror dhe së paku pesë vjet përvojë pune pas dhënies së provimit.

Neni 118-gj

Inspektorin e emëron ministri.

Neni 118-e

Inspektori posedon legjitimacion zyrtar, si dokument zyrtar me të cilin e dëshmon cilësinë zyrtare, identitetin dhe autorizimin për marrjen e punëve të mbikëqyrjes inspektuese.

Ministri me akt i përcakton formularin dhe përmbajtjen e legjitimacionit nga paragrafi 1 i këtij neni, mënyrën e lëshimit të tij, përdorimit dhe evidentimit të legjitimacioneve të lëshuara dhe të marra.

Gjatë kryerjes së mbikëqyrjes inspektuese, inspektori është i obliguar ta tregojë legjitimacionin zyrtar.

Neni 118-zh

Procedurën e mbikëqyrjes inspektuese inspektori e ngrit dhe udhëheq me detyrë zyrtare sipas dispozitave të këtij ligji dhe Ligjit për procedurë të përgjithshme administrative.

118-z

Mbikëqyrja inspektuese kryhet si inspektim i rregullt dhe i jashtëzakonshëm, në bazë të programit vjetor.

Mbikëqyrja e rregullt realizohet së paku një herë në periudhën prej tre vjetësh në të gjitha institucionet e mbrojtjes sociale dhe personat e tjerë fizikë e juridikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale.

Mbikëqyrja e jashtëzakonshme realizohet me detyrë zyrtare, iniciativë të qytetarit, të organit kompetent, organeve dhe organizatave të tjera e personave të tjerë juridikë nëse ekziston interesi i qytetarit, interesi i personave të tretë ose interesi i përgjithshëm.

Neni 118-x

Mbikëqyrja inspektuese e jashtëzakonshme nuk do të zbatohet nëse nga iniciativa konstatohet se:

- procedura nuk ka mbaruar në mënyrë të plotfuqishme;
- paraprakisht për punën e njëjtë është kryer procedura inspektuese;
- nga dokumentacioni i paraqitur duket qartë se procedura është udhëhequr në pajtim me dispozitat ligjore;
- zbatimimi i mbikëqyrjes inspektuese është në kompetencë të organit tjetër inspektues.

Neni 118-i

Para fillimit të zbatimit të mbikëqyrjes inspektuese të jashtëzakonshme inspektuesi i merr aktivitetet si vijon:

- e thirr propozuesin e kërkesës, përkatësisht iniciativës që t'i plotësojë me dokumente të nevojshme ose t'i arsyetojë më detalisht,
- bën vlerësimin profesional dhe kontrollin e kompetencës, obligimeve dhe përgjegjësive të institucionit, personave të tjerë juridikë dhe fizikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale.

Neni 118-j

Inspektori e njofton personin udhëheqës ose personin tjetër të autorizuar për ardhjen e tij në institucionin për punë sociale, përkatësisht personat e tjerë fizikë e juridikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale.

Me përfundim nga paragrafi 1 i këtij neni, inspektori në realizimin e mbikëqyrjes inspektuese ka të drejtë në çdo kohë, pa paralajmërim dhe leje të personit udhëheqës të hyjë në lokalitetin e institucionit të punës sociale dhe personave të tjerë fizikë dhe juridikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale.

Neni 118-k

Gjatë kryerjes së mbikëqyrjes inspektuese, inspektori ka të drejtë t'i shikojë objektin dhe lokalitetin punues, librat afaristë, regjistrat, evidencën dhe dokumentacionin, dokumentet dhe shkresat e lëndëve, t'i dëgjojë shfrytëzuesit, të punësuarit, si dhe personat e tjerë, ta vërtetojë identitetin e personit me shikimin e dokumentit personal, si dhe të marrë punë të tjera të përcaktuara me këtë ligj.

Personi udhëheqës dhe personi tjetër i autorizuar në institucionin e mbrojtjes sociale dhe personat e tjerë fizikë dhe juridikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale, obligohen që inspektori t'ia sigurojnë realizimin e mbikëqyrjes së papenguar inspektuese dhe t'ia sigurojnë disponimin dhe inspektimin në të gjitha mjetet dhe dokumentacionin e nevojshëm.

Neni 118-ll

Për mbikëqyrjen e kryer inspektuese, gjendjen e konstatuar dhe masat dhe afatet e marra përkatësisht të caktuara për mënjanimin e parregullsive të konstatuara inspektori përpilon procesverbal.

Neni 118-l

Në realizimin e mbikëqyrjes inspektuese, inspektori autorizohet që me aktvendim t'i përcaktojë masat si vijon:

- të urdhërojë mënjanimin e parregullsive dhe mangësive të konstatuara në afatin e caktuar;
- të urdhërojë miratuesin e aktvendimit, të njëjtin ta rishqyrtojë dhe të miratojë aktvendim të ri me të cilin do ta zëvendësojë aktvendimin paraprak të miratuar në kundërshtim me ligjin ose dispozitën tjetër;
- të paraqesë fletëparaqitje të organi kompetent për veprën e kryer ndëshkuese me ligj.

Në aktvendimin me të cilin caktohet masa përcaktohet edhe afati i përmbartimit të tij.

Në rast se pritet rrezik i drejtpërdrejtë për shëndetin ose jetën e qytetarëve, inspektori merr vendim me gojë dhe menjëherë urdhëron zbatimin e tij. Vendimi gojor futet në procesverbalin nga neni 118-ll paragrafi 1 i këtij ligji, ndërsa aktvendim me shkrim miraton në afat prej tetë ditësh nga dita e kumtimit të vendimit gojor.

Neni 118-m

Inspektori gjatë realizimit të mbikëqyrjes inspektuese i ka obligimet dhe të drejtat si vijon:

- me aktvendim të ndalojë institucionin e mbrojtjes sociale dhe personat e tjerë fizikë e juridikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale që të zbatojnë masa dhe të marrin punë që janë në kundërshtim me ligjin dhe dispozitën tjetër;
- të fillojë procedurë për përcaktimin e përgjegjësive kundërvajtëse nëse vlerëson se është shkelur ligji ose dispozita tjetër nga sfera e mbrojtjes sociale, e kjo shkelje tërheq përgjegjësi për kundërvajtjen e kryer nga institucioni i mbrojtjes sociale, personi fizik, personi juridik ose personi përgjegjës të personi juridik;
- të paraqesë fletëparaqitje penale të prokurorit publik kompetent, nëse vlerëson se është shkelur ligji ose dispozita tjetër, e kjo shkelje tërheq përgjegjësi për veprën ndëshkuese sipas ligjit.

Organi të cilit i është paraqitur kërkesa ose fletëparaqitja nga paragrafi 1 alinetë 2 dhe 3 të këtij ligji, për vendimin e vet e informojnë inspektorin.

Neni 118-n

Kundër aktvendimit nga neni 118-l paragrafi 1 dhe neni 118-m alineja 1 e këtij ligji mund të paraqitet ankesë të Komisioni i Qeverisë, në afat prej tetë ditësh nga dita e pranimit të aktvendimit.

Ankesa nuk e ndalon zbatimin e aktvendimit.

Neni 118-nj

Udhëheqësi që udhëheq me inspektimin paraqet raport për punën e inspeksionit, së paku dy herë në vjet për mangësitë e vërejtura në ofrimin e ndihmës sociale në institucionin e mbrojtjes sociale dhe personat e tjerë juridikë e fizikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale, ndaj punës së të cilëve kryen mbikëqyrje dhe propozon masa për përmirësimin e kryerjes së veprimtarisë së mbrojtjes sociale, të ministrit.

Udhëheqësi nga paragrafi 1 i këtij neni, obligohet që pa prolongim me shkrim ta njoftojë ministrin nëse konstaton se institucionet e mbrojtjes sociale dhe personat e tjerë fizikë e juridikë që kryejnë punë të caktuara të punës sociale nuk i plotësojnë kushtet e përcaktuara për punë, bëjnë shkelje të rëndë të ligjit ose dispozitës tjetër ose në mënyrë më të rëndë i shkelin të drejtat e shfrytëzuesit.

Udhëheqësi nga paragrafi 1 i këtij neni obligohet që pa prolongim ta njoftojë ministrin nëse konstaton se institucioni i mbrojtjes sociale dhe personat e tjerë fizikë

dhe juridikë që kryejnë punë të caktuara të mbrojtjes sociale në afatin e caktuar nuk i mënjanojnë mangësitë e përcaktuara me aktvendimin nga neni 118-i paragrafi 1 i këtij ligji.

118-о

Ministri në bazë të raportit të udhëheqësit nga neni 118-nj i këtij ligji do të marrë aktvendim për:

- ndalimin e punës së institucionit të mbrojtjes sociale dhe personi tjetër fizik e juridik që kryen punë të caktuara të mbrojtjes sociale, nëse nuk kanë marrë aktvendim për plotësimin e kushteve për fillimin e punës nga neni 40, leje për themelimin e institucionit nga neni 41 i këtij ligji, përkatësisht aktvendim për lëshimin e lejes për kryerjen e punëve të caktuara të mbrojtjes sociale nga neni 89-m i këtij ligji, si dhe nëse më tej nuk i plotëson kushtet në aspektin e lokalit, pajisjes dhe kuadrove profesionale të përcaktuara me këtë ligj.

- marrjen e masave të tjera për të cilat autorizohet me këtë ligj ose ligj tjetër.

Kundër aktvendimit nga paragrafi 1 alineja 1 e këtij neni mund të paraqitet ankesë të Komisioni i Qeverisë në afat prej tetë ditësh nga dita e pranimit të aktvendimit.

Neni 22

Në nenin 126 paragrafi 1 në fjalinë hyrëse pas fjalës "juridik" shtohen fjalët: "ose personi fizik, i cili kryen punë të caktuara nga mbrojtja sociale", ndërsa pas alinesë së 7 shtohen tri aline të reja si vijojnë:

"- nëse nuk vepron sipas aktvendimit për mënjanimin e parregullsive dhe mangësive të konstatuara në afatin e caktuar (neni 118-l paragrafi 1 alineja 1 dhe 2);

-mosrespektimi i ndalimit për zbatimin e masave dhe marrjen e punëve që janë në kundërshtim me ligjin dhe dispozitën tjetër, gjatë kryerjes së punëve të mbrojtjes sociale, (neni 118-m paragrafi 1 alineja 1);

- mosrespektimi i ndalimit të punës së institucionit të mbrojtjes sociale dhe personit tjetër fizik ose juridik që kryen punë të caktuara të mbrojtjes sociale dhe mosmarrja e masave të tjera nga neni 118-o paragrafi 1 alineja 1 dhe 2 të këtij ligji;"

Alinetë 8 dhe 9 bëhen aline 11 dhe 12.

Neni 23

Procedurat për realizimin e të drejtës së mbrojtjes sociale, të filluara para ditës së hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të mbarojnë sipas dispozitave të rregullave që kanë qenë në fuqi deri në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, përveç nëse me këtë ligj e drejta e caktuar nuk është zgjidhur në mënyrë më të volitshme për shfrytëzuesin.

Neni 24

Qendra obligohet që me detyrë zyrtare të bëjë kalimin e personave që kanë realizuar të drejtat sipas dispozitave të deritanishme të mbrojtjes sociale, në pajtim me dispozitat e këtij ligji, në afat prej gjashtë muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

Neni 25

Autorizohet Komisioni ligjvënës juridik i Kuvendit të Republikës së Maqedonisë të përcaktojë tekstin e spastruar të Ligjit për mbrojtje sociale.

Neni 26

Ky ligj hyn në fuqi në ditën e tetë nga dita e shpalljes në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

912.

Врз основа на член 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ИНВАЛИДНИ ЛИЦА

Се прогласува Законот за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 22 јули 2005 година.

Бр. 07-2924/1
22 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Цвренковски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
д-р **Љупчо Јордановски, с.р.**

ЗА К О Н

ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ИНВАЛИДНИ ЛИЦА

Член 1

Во Законот за вработување на инвалидни лица ("Службен весник на Република Македонија" број 44/2000 и 16/2004), во членот 1 по зборовите: "својство на работодавец" се додаваат зборовите: "во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции".

Член 2

Во членот 2 став 1 зборовите: "лице со лесни пречки во психичкиот развој" се заменуваат со зборовите: "лице со пречки во интелектуалниот развој", запирката се заменува со сврзникот "и", а зборовите: "и лице со психози" се бришат.

По ставот 1 се додава нов став 2, кој гласи:
"Инвалидно лице се смета и инвалид на трудот со преостаната или намалена работна способност и ако се води во евиденцијата на Агенцијата за вработување на Република Македонија (во натамошниот текст: Агенција) како невработено лице."

Во ставот 2 кој станува став 3 по зборот "лице" се става запирка и се додаваат зборовите: "неговиот родител или старател".

Член 3

Во називот на Главата II зборовите: "ПОСЕБНИ УСЛОВИ И ПОГОДНОСТИ" се заменуваат со зборовите: "МЕРКИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА УСЛОВИТЕ".

Член 4

Во членот 4 во вovedната реченица зборовите: "Посебни услови и погодности" се заменуваат со зборовите: "Мерки за подобрување на условите".

Алинејата 1 се менува и гласи:
"- доделување на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице доколку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите и на начин утврден со акт на министерот за труд и социјална политика".

Член 5

Во членот 4-а став 1 точката се брише и се додаваат зборовите: "и ако нема оценка на работната способност

од комисијата од членот 2 став 3 на овој закон дека може да ги извршува работите на соодветното работно место".

Ставот 2 се менува и гласи:

"Инвалидно лице може да биде работодавец или да врши работа на одговорно лице кај работодавец, доколку добие позитивно мислење од комисијата од членот 2 став 3 на овој закон."

Член 6

По членот 4-а се додава нов член 4-б, кој гласи:

"Член 4-б

Работодавецот е должен на вработеното инвалидно лице да му исплаќа плата согласно со закон, колективен договор и договор за вработување.

Платата од ставот 1 на овој член работодавецот е должен на вработеното инвалидно лице да му ја исплаќа на тековна сметка или на штедна книшка, а платата може да ја подигне самото лице со инвалидност, брачниот другар, неговиот родител или неговиот старател."

Член 7

Членот 6 се менува и гласи:

"Средствата за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица, адаптација на работно место и набавка на опрема, се обезбедуваат од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица (во натамошниот текст: Посебен фонд)."

Член 8

Во членот 7 по ставот 2 се додава нов став 3, кој гласи:

"Буџетот на Република Македонија за намените од ставот 2 на овој член, средствата ги обезбедува најмногу во висина на придонесите на основица од две нето просечни плати исплатени во Република Македонија во претходниот месец. За разликата од нето платата која го надминува овој износ, средствата за придонеси ги плаќа работодавецот."

Член 9

Членот 9 се менува и гласи:

"Заради вработување на инвалидни лица се основаат заштитни друштва како трговски друштва. Заштитно друштво може да се основа ако вработува најмалку пет лица на неопределено време од кои најмалку 40% се инвалидни лица од вкупниот број вработени, од кои најмалку половината се лица со утврдена инвалидност во смисла на членот 2 став 1 од овој закон. Новоосновано заштитно друштво е должно во период од 90 дена да ги вработи сите работници сметано од денот на првото вработување на работник на неопределено време во друштвото, во спротивно не го стекнува статусот на заштитно друштво и наредните пет години не може да работи како заштитно друштво, во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво.

Заштитното друштво ако не ги исполнува условите од ставот 1 на овој член во период од 90 дена, не го губи статусот на заштитно друштво. Ако заштитното друштво повеќе од три пати во последователни две години го наруши минималниот процент на инвалидни лица или падне под минималниот број на вкупно вработени работници на неопределено време утврдени во ставот 1 на овој член, го губи статусот на заштитно друштво и наредните пет години не може да работи како заштитно друштво во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво.

Ако заштитното друштво над 90 дена не ги исполнува условите од ставот 1 на овој член го губи статусот на заштитно друштво и наредните три години не може

да работи како заштитно друштво во кој рок основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво."

Член 10

Во членот 10 став 1 по зборот "лица" се додаваат зборовите: "и инвалиди на трудот".

Член 11

Во членот 12 ставови 2 и 4 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата".

Член 12

Во членот 12-а став 1 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата".

По ставот 1 се додава став 2, кој гласи:

"Агенцијата е должна да води евиденција на невработените инвалидни лица во Република Македонија."

Во ставот 2 кој станува став 3 точката се брише и се додаваат зборовите: "и ако има оценка на работната способност дека може да ги работи работите на соодветното работно место".

Член 13

Во членот 13 по зборот "став" бројот "2" се заменува со бројот "3".

Член 14

Во називот на Главата IV зборот "ОБЕЗБЕДУВАЊЕ" се заменува со зборот "ПОДОБРУВАЊЕ".

Член 15

Во членот 15 ставот 1 се менува и гласи:

"Заради финансирање на работите за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица, адаптација на работно место и набавка на опрема 10% од вкупно остварените средства од постојниот придонес за вработување се издвојуваат на потсметката во Агенцијата (Посебен фонд) најдоцна до 30 во месецот за претходниот месец."

Ставот 2 се брише.

Во ставовите 3 и 4 кои стануваат ставови 2 и 3 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата", а зборот "должен" се заменува со зборот "должна".

Член 16

Во членот 16 став 1 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата".

По ставот 1 се додаваат три нови става 2, 3 и 4, кои гласат:

"На правно лице кое не е заштитно друштво, може да му се доделат средства од Посебниот фонд за ново вработено инвалидно лице од членот 2 став 1 на овој закон на неопределено време и адаптација на работно место на кое ќе работи инвалидното лице.

На заштитно друштво може да му се доделат средства од Посебниот фонд за нововработено инвалидно лице од членот 2 став 1 на овој закон на неопределено време, адаптација на работно место на кое работи инвалидното лице и набавка на опрема.

На инвалидно лице од членот 2 став 1 на овој закон кога самостојно врши дејност како трговец поединец може да му се доделат средства од Посебниот фонд за негово вработување на неопределено време, адаптација на работно место на кое ќе работи и набавка на опрема."

Во ставот 2 кој станува став 5 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата".

Во ставот 3 кој станува став 6 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата".

Во ставот 4 кој станува став 7 по зборот "опремата" се бришат зборовите: "доградба и адаптација на работниот простор", а зборовите: "создавање на посебни услови" се заменуваат со зборовите: "подобрување на условите".

Член 17

Во членот 16-а став 1 точката 1 се менува и гласи:

"вработување на инвалидно лице од членот 2 став 1 на овој закон на неопределено време во висина од 20 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето, односно 40 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето за вработување на потполно слепо лице (практично слепо лице) и телесно инвалидно лице на кое заради движење му е потребна инвалидска количка;"

Во точката 2 зборовите: "30 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходниот месец пред поднесеното барање" се заменуваат со зборовите: "100.000 денари", а точката и запирката се заменуваат со сврзникот "и".

Точката 3 се менува и гласи:

"набавка на опрема во висина до 200 просечни плати исплатени во Република Македонија во претходната година, при што барателот во пресметковната вредност на програмата треба да учествува со сопствено учество од 20% (сопствени средства, кредит од банка или лични средства на сопственикот на фирмата), а износот на доделените средства може да биде најмногу до висината на имотот и трајниот капитал заведен во книгите на барателот (основачки влог, опрема, градежни и деловни објекти, дуќани и слично) и достави хипотека во однос 2:1 или банкарска гаранција во висина на одобрените средства. Хипотеката или банкарската гаранција да е со важност од најмалку три години."

Точката 4 се брише.

Во ставот 2 зборовите: "точки 3 и 4" се заменуваат со зборовите: "точка 3".

Ставот 3 се менува и гласи:

"Подносителот на барањето може да користи средства од Посебниот фонд за намените од ставот 1 точка 1 на овој член под условите утврдени во Законот, ако деловно е активен, има позитивен бонитет што се докажува со документ издаден од надлежна институција и редовно исплатува плата за последните девет месеца сметано од денот на вработувањето на инвалидното лице и достави хипотека или банкарска гаранција со рок на пристигнување до 11 месеца во висина на средствата што ги побарува од Посебниот фонд за вработување на инвалидно лице. Банкарската гаранција, односно хипотеката ќе биде активирана доколку работодавецот го намали вкупниот број на инвалидни лица од членот 2 став 1 на овој закон или не им исплаќа плата повеќе од 90 дена."

Ставот 4 се заменува со два нови става 4 и 5, кои гласат:

"По исклучок од ставот 3 на овој член ако подносителот на барањето не достави хипотека или банкарска гаранција во висина на средствата што ги побарува од Посебниот фонд за вработување на инвалидно лице, ќе му се исплатат 50% од одобрените средства, а остатокот ќе му биде исплатен во наредните десет месеца во десет еднакви рати, обврската за доставување на хипотека или банкарска гаранција не се однесува на државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции.

Подносителот на барањето може да користи средства за намените од точката 3 на овој член, ако деловно е активен најмалку три години."

Во ставот 5 кој станува став 6 по бројот 2 запирката се заменува со сврзникот "и", а по бројот 3 зборовите: "и 4" се бришат.

Во ставот 6 кој станува став 7 бројот "3" се заменува со бројот "4".

Член 18

Во членот 16-б став 1 по зборот "лица" се додаваат зборовите: "од членот 2 став 1 на овој закон", зборот "го" се заменува со зборот "ја", а зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата".

Ставот 3 се менува и гласи:

"Работодавец може да користи средства од Посебниот фонд за вработување на невработено инвалидно лице од членот 2 став 1 на овој закон, ако во евиденцијата на Агенцијата се води како невработено инвалидно лице. За вработување на инвалидно лице од членот 2 став 1 на овој закон за кое се користени средства за вработување од Посебниот фонд, при повторно вработување новиот работодавец не може да користи средства од Посебниот фонд за вработување на инвалидното лице пред истекот на пет години сметано од денот на засновањето на новиот работен однос."

Во ставот 6 во првиот ред по зборот "лица" се додаваат зборовите: "од членот 2 став 1 на овој закон".

Ставот 8 се брише.

Член 19

Во членот 18 став 1 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата".

Во ставот 2 зборовите: "Заводот е должен" се заменуваат со зборовите: "Агенцијата е должна".

Член 20

Во членот 20-а став 1 зборовите: "1, 7 и 8" се заменуваат со зборовите: "1 и 7".

Член 21

Во членот 22 бројот "6" се заменува со зборовите: "16-а став 6".

Член 22

Во членот 23 бројот "6" се заменува со зборовите: "16-а став 6".

Член 23

Во членот 24 зборот "Заводот" се заменува со зборот "Агенцијата", а зборовите: "2 и 4" се заменуваат со зборовите: "5 и 7".

Член 24

Министерот за труд и социјална политика во рок од 60 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон ќе го донесе актот од членот 4 на овој закон.

Член 25

Поднесените барања за доделување на средства од Посебниот фонд кои не се решени до денот на влегувањето во сила на овој закон, ќе се решат според одредбите на законот кој бил во сила при поднесувањето на барањето.

Член 26

Средствата од членот 15 став 1 на овој закон ќе се издвојуваат почнувајќи од 1 јануари 2007 година.

Член 27

Се овластува Законодавно-правната комисија на Собранието на Република Македонија да утврди прецистен текст на Законот за вработување на инвалидни лица.

Член 28

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

L I G J I
PËR NDRYSHIMIN DHE PLOTËSIMIN E LIGJIT
PËR PUNËSIMIN E PERSONAVE INVALIDË

Neni 1

Në Ligjin për punësimin e personave invalidë ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 44/2000 dhe 16/2004), në nenin 1 pas fjalëve: "cilësi të punëdhënësit", shtohen fjalët: "në administratën shtetërore, në njësitë e vetadministrimit lokal, në ndërmarrjet publike, në institucionet, në agjencitë dhe në fondet e institucionet e tjera shtetërore."

Neni 2

Në nenin 2 paragrafin 1, fjalët: "personi me pengesa të lehta në zhvillimin psikik", zëvendësohen me fjalët: "personi me pengesa në zhvillimin intelektual", presja zëvendësohet me lidhëzën "dhe", ndërsa fjalët: "edhe personi me psikoza" shlyhen.

Pas paragrafit 1 shtohet paragrafi i ri 2, si vijon:

"Person invalid konsiderohet edhe invalidi i punës me aftësi të ngecur ose të zvogëluar pune dhe nëse mbahet në evidencën e Agjencisë për punësim në Republikë e Maqedonisë (në tekstin e mëtejme: Agjencia) si person i papunësuar."

Në paragrafin 2 i cili bëhet paragraf 3 pas fjalës "person" vihet presje dhe shtohen fjalët: "prindi ose tutori i tij"

Neni 3

Në titullin e Kapitullit II fjalët: "KUSHTET DHE PRIVILEGJET E VEÇANTA" zëvendësohen me fjalët: "MASA PËR PËRMIRËSIMIN E KUSHTEVE"

Neni 4

Në nenin 4 në fjalinë hyrëse fjalët: "Kushtet dhe privilegjet e veçanta" zëvendësohen me fjalët: "Masat për përmirësimin e kushteve".

Alineja 1 ndryshon si vijon:

"- ndarja e mjeteve të pakthyeshme për punësimin e personit invalid të papunësuar për kohë të pacaktuar, adaptimi i vendit të punës në të cilin do të punojë personi invalid nëse kjo është e nevojshme dhe furnizimi me pajisje sipas kriterëve dhe në mënyrë të përcaktuar nga ministri i Punës dhe i Politikës Sociale".

Neni 5

Në nenin 4-a në paragrafin 1 pika fshihet dhe shtohen fjalët: "edhe nëse nuk ka vlerësim për aftësinë e punës nga komisioni nga neni 2 paragrafi 3 i këtij ligji se mund t'i kryejë punët në vendin përkatës të punës".

Paragrafi 2 ndryshon si vijon:

"Personi invalid mund të jetë punëdhënësi ose të kryejë punë të personit përgjegjës të punëdhënësi nëse merr mendim pozitiv nga komisioni nga neni 2 paragrafi 3 i këtij ligji."

Neni 6

Pas nenit 4 shtohet nen i ri 4-b, si vijon:

"Neni 4-b

Punëdhënësi obligohet që personit invalid të punësuar t'i paguajë rrogë sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim.

Rrogën nga paragrafi 1 i këtij neni punëdhënësi obligohet që personit të punësuar invalid t'ia paguajë në llogarinë rrjedhëse ose në librezën e kursimit, ndërsa pagën mund ta tërheqë vetë personi me invaliditet, çifti bashkëshortor, prindi i tij ose tutori i tij."

Neni 7

Neni 6 ndryshon si vijon:

"Mjetet për përmirësimin e kushteve për punësim dhe për punë të personave invalidë, adaptimin e vendit të punës dhe blerjen e pajisjes, sigurohen nga Fondi i veçantë për përmirësimin e kushteve për punësim dhe për punë të personave invalidë (në tekstin e mëtejme: Fondi i veçantë)."

Neni 8

Në nenin 7 pas paragrafit 2, shtohet paragraf i ri 3, si vijon:

"Buxheti i Republikës së Maqedonisë për dedikimet nga paragrafi 2 i këtij neni, mjetet i siguron më së shumti në lartësinë e kompensimeve të rrogës bazë nga dy rrogat neto mesatare të paguara në Republikën e Maqedonisë në muajin paraprak. Për dallimin nga neto rroga e cila e tejkalon këtë shumë, mjetet për kontribute i paguan punëdhënësi".

Neni 9

Neni 9 ndryshon si vijon:

"Për shkak të punësimit të personave invalidë, themelohen shoqëritë mbrojtëse si shoqëri tregtare. Shoqëri mbrojtëse mund të themelohet nëse punëson së paku pesë persona për kohë të pacaktuar prej të cilëve së paku 40% janë persona invalidë nga numri i përgjithshëm i të punësuarve, ku prej tyre së paku gjysma janë persona me invaliditet të vërtetuar sipas nenit 2 paragrafit 1 të këtij neni. Shoqëria mbrojtëse e re e themeluar është e obliguar që në periudhë prej 90 ditësh t'i punësojë të gjithë punëtorët, llogaritur nga dita e punësimit të parë të punëtorit për kohë të pacaktuar në shoqëri, në të kundërtën nuk e fiton statusin e shoqërisë mbrojtëse dhe në pesë vitet e ardhshme nuk mund të punojë si shoqëri mbrojtëse, në të cilin afat themeluesi ose anëtar i familjes më të ngushtë, nuk mund të themelojë shoqëri të re mbrojtëse.

Shoqëria mbrojtëse nëse nuk i plotëson kushtet nga paragrafi 1 i këtij neni për periudhë prej 90 ditësh, nuk e humb statusin e shoqërisë mbrojtëse. Nëse shoqëria mbrojtëse më shumë se tri herë në dy vitet e njëpasnjëshme e zvogëlon përqindjen minimale të personave invalidë ose bie nën numrin minimal të punëtorëve të përgjithshëm të punësuar për kohë të pacaktuar, të përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni, e humb statusin e shoqërisë mbrojtëse dhe në pesë vitet e ardhshme nuk mund të punojë si shoqëri mbrojtëse, në të cilin afat themeluesi ose anëtar i familjes më të ngushtë nuk mund të themelojë shoqëri të re mbrojtëse.

Nëse shoqëria mbrojtëse mbi 90 ditë nuk i plotëson kushtet nga paragrafi 1 i këtij neni, e humb statusin e shoqërisë mbrojtëse dhe në tri vitet e ardhshme nuk mund të punojë si shoqëri mbrojtëse, në të cilin afat themeluesi ose anëtar i familjes më të ngushtë nuk mund të themelojë shoqëri të re mbrojtëse."

Neni 10

Në nenin 10 paragrafi 1 pas fjalës "persona" shtohen fjalët: "edhe invalidët e punës".

Neni 11

Në nenin 12 paragrafët 2 dhe 4 fjala "Enti" zëvendësohet me fjalën "Agjencia".

Neni 12

Në nenin 12-a paragrafi 1 fjala "Enti" zëvendësohet me fjalën "Agjencia".

Pas paragrafit 1 shtohet paragraf i ri 2, si vijon:

"Agjencia obligohet të mbajë evidencë të personave invalidë të papunësuar në Republikën e Maqedonisë."

Në paragrafin 2 i cili bëhet paragraf 3 pika fshihet dhe shtohen fjalët: “dhe nëse ka vlerësim për aftësinë e punës se mundet t’i punojë punët në vendin përkatës të punës”.

Neni 13

Në nenin 13 pas fjalës “paragraf” numri “2” zëvendësohet me numrin: “3”

Neni 14

Në titullin e Kapitullit IV fjala ”SIGURIM”, zëvendësohet me fjalën “PËRMIRËSIM”.

Neni 15

Në nenin 15 paragrafi 1 ndryshon si vijon:

“Për shkak të financimit të punëve për përmirësimin e kushteve për punësim dhe punës të personave invalidë, adaptimin e vendit të punës dhe blerjen e pajisjes, 10% e mjeteve të përgjithshme të realizuara nga kontributi ekzistues për punësim ndahen në nënlogarinë e Agjencisë (Fondin e veçantë) më së voni deri më datën 30 të muajit, për muajin paraprak.”

Paragrafi 2 shlyhet.

Në paragrafët 3 dhe 4 që bëhen paragrafë 2 dhe 3 fjala “Enti” zëvendësohet me fjalën “Agjencia”, ndërsa fjala “i obliguar” zëvendësohet me fjalën “e obliguar”.

Neni 16

Në nenin 16 paragrafin 1 fjala “Enti” zëvendësohet me fjalën “Agjencia”.

Pas paragrafit 1 shtohen tre paragrafë të rinj 2, 3 dhe 4, si vijojnë:

“Personit juridik që nuk është shoqëri mbrojtëse, mund t’i ndahen mjete nga Fondi i veçantë për personin e ri invalid të punësuar nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji për kohë të pacaktuar dhe adaptimin e vendit të punës në të cilin do të punojë personi invalid.

Shoqërisë mbrojtëse, mund t’i ndahen mjete nga Fondi i veçantë për personin invalid të sapopunësuar nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji për kohë të pacaktuar, adaptimin e vendit të punës në të cilin punon personi invalid dhe blerjen e pajisjes.

Personit invalid nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji nëse kryen veprimtari në mënyrë të pavarur si tregtar individual, mund t’i ndahen mjete nga Fondi i veçantë për punësimin e tij për kohë të pacaktuar, adaptimin e vendit të punës në të cilin do të punojë dhe blerjen e pajisjes.”

Në paragrafin 2 i cili bëhet paragraf 5 fjala “Enti” zëvendësohet me fjalën “Agjencia”.

Në paragrafin 3 i cili bëhet paragraf 6 fjala “Enti” zëvendësohet me fjalën “Agjencia”.

Në paragrafin 4 i cili bëhet paragraf 7 pas fjalës “pajisja” fshihen fjalët: “, mbarimin e ndërtimit dhe adaptimin e lokalit të punës” ndërsa fjalët: “krijimi i kushteve të veçanta” zëvendësohen me fjalët: “përmirësimi i kushteve”.

Neni 17

Në nenin 16-a paragrafi 1 pika 1 ndryshon si vijon:

“punësimi i personit invalid nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji për kohë të pacaktuar në lartësi prej 20 rrogave mesatare të paguara në Republikën e Maqedonisë për vitin paraprak para punësimit, përkatësisht 40 rrogave mesatare të paguara në Republikën e Maqedonisë për vitin paraprak para punësimit të personit plotësisht të verbër (personit praktikisht të verbër) dhe personit me invaliditet trupor të cilit për shkak të lëvizjes i duhet karrocë invalidësh”.

Në pikën 2 fjalët: “30 rroga mesatare të paguara në Republikën e Maqedonisë për muajin paraprak para paraqitjes së kërkesës” zëvendësohen me fjalët: “100 000 denarë”, ndërsa pikëpresja zëvendësohet me lidhëzën “dhe”.

Pika 3 ndryshon si vijon:

“blerjen e pajisjes në lartësi prej 200 rrogave mesatare të paguara në Republikën e Maqedonisë në vitin paraprak, ku gjatë kësaj kërkuasi në vlerën e përllogaritur të programit duhet të marrë pjesë me pjesëmarrje vetjake prej 20% (mjete vetjake, kredi nga banka ose mjete personale të pronarit të firmës), ndërsa shuma e mjeteve të ndara mund të jetë më së shumti deri në lartësinë e pronës dhe kapitalit të përhershëm të regjistruar në librat e kërkuasit (depozitimi bazë, pajisja, objektet ndërtimore dhe afariste, dyqanet e ngjashëm) dhe të depozitohet hipotekë në përpjesëtim 2:1 ose garanci bankare në lartësinë e mjeteve të lejuara. Hipoteka ose garancia bankare të jetë me vlefshmëri prej së paku 3 vjetësh.”

Pika 4 fshihet.

Në nenin 2 fjalët: “pikat 3 dhe 4”, zëvendësohen me fjalët: “pika 3”.

Paragrafi 3 ndryshon si vijon:

“Paraqitësi i kërkesës mund të shfrytëzojë mjete nga fondin i veçantë për dedikimet nga paragrafi 1 pika 1 e këtij neni, në kushtet e përcaktuara me Ligj, nëse është aktiv me punë, ka bonitet pozitiv që dëshmohet me dokumentin e lëshuar nga institucioni kompetent dhe rregullisht paguan rrogë për nëntë muajt e fundit, duke llogaritur nga dita e punësimit të personit invalid dhe depoziton hipotekë ose garanci bankare me afat të arritjes deri në 11 muaj, në lartësinë e mjeteve që i kërkon nga Fondi i veçantë për punësimin e personit invalid. Garancia bankare përkatësisht hipoteka do të aktivizohet nëse punëdhënësi e zvogëlon numrin e përgjithshëm të personave invalidë nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji ose nuk u paguan rrogë më tepër se 90 ditë.”

Paragrafi 4 zëvendësohet me dy paragrafë të rinj 4 dhe 5, si vijojnë:

“Me përjashtim nga paragrafi 3 i këtij neni, nëse dorëzuesi i kërkesës nuk paraqet hipotekë ose garanci bankare në lartësinë e mjeteve që i kërkon nga Fondi i veçantë për punësim të personit invalid, do t’i paguhet 50% nga mjetet e lejuara, ndërsa mbetja do t’i paguhet në 10 muajt e ardhshëm në 10 këste të barabarta, obligimi për depozitimin e hipotekës ose garancisë bankare nuk ka të bëjë me administratën shtetërore, njësitë e vetadministrimit lokal, ndërmarrjet publike, institucionet, agjencitë dhe fondet dhe institucionet tjera shtetërore.

Paraqitësi i kërkesës mund të shfrytëzojë mjete për dedikimet nga pika 3 e këtij neni nëse është aktiv me punë së paku 3 vjet.”

Në paragrafin 5 i cili bëhet paragraf 6 pas numrit 2, presja zëvendësohet me lidhëzën “dhe” ndërsa pas numrit 3 fjalët: “dhe 4” shlyhen.

Në paragrafin 6 i cili bëhet paragraf 7 numri “3” zëvendësohet me numrin “4”.

Neni 18

Në nenin 16-b në paragrafin 1 pas fjalës “persona” shtohen fjalët: “nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji”, fjala “e” zëvendësohet me fjalën “e”, ndërsa fjala “Enti” zëvendësohet me fjalën “Agjencia”.

Paragrafi 3 ndryshon si vijon:

“Punëdhënësi mund të shfrytëzojë mjete nga Fondi i veçantë për punësim të personit invalid të papunësuar nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji, nëse në evidencën e Agjencisë mbahet si person invalid i papunësuar. Për punësimin e personit invalid nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji për të cilin janë shfrytëzuar mjete për punësim nga Fondi i veçantë, gjatë punësimit të serishëm punëdhënësi i ri nuk mund të shfrytëzojë mjete nga Fondi i veçantë për punësimin e personit invalid, para skadimit të pesë vjetëve, duke llogaritur nga dita e themelimit të marrëdhënies së re të punës.”

Нë параграфин 6 ррешти и парë пас фјалëс “persona” сшохоен фјалët: “нга нени 2 параграфи 1 и кëtиј Лиги”, Параграфи 8 шлыхет.

Нени 19

Нë ненин 18 параграфин 1 фјала “Enti” зëвëндëсохет ме фјалën “Agjencia”.

Нë параграфин 2 фјалët: “Enti obligohet”, зëвëндëсохен ме фјалët: “Agjencia obligohet”.

Нени 20

Нë параграфин 20-а, фјалët: “1, 7 dhe 8” зëвëндëсохен ме фјалët: “1 dhe 7”.

Нени 21

Нë ненин 22 numри “6” зëвëндëсохет ме фјалët: “16-а, параграфи 6”.

Нени 22

Нë ненин 23 numри “6” зëвëндëсохет ме фјалët: “16-а, параграфи 6”.

Нени 23

Нë ненин 24 фјала “Enti” зëвëндëсохет ме фјалën “Agjencia”, ндëрса фјалët: “2 dhe 4”, зëвëндëсохен ме фјалët: “5 dhe 7”.

Нени 24

Ministria e Punës dhe e Politikës sociale në afat prej 60 ditësh nga dita e hyrjes në fuqi e këtij ligji do ta nxjerrë aktin nga neni 4 të këtij ligji.

Нени 25

Kërkesat e paraqitura për ndarjen e mjeteve nga Fondi i veçantë të cilat nuk janë zgjidhur deri në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të zgjidhen sipas dispozitave të ligjit që ka qenë në fuqi gjatë kohës së paraqitjes së kërkesës.

Нени 26

Mjetet nga neni 15 параграфи 1 и кëtij ligji do të ndahen duke filluar nga 1 janari i vitit 2007.

Нени 27

Autorizohet Komisioni juridiko-ligjdhënës i Kuvendit të Republikës së Maqedonisë të përcaktojë tekstin e spastruar të Ligjit për punësimin e personave invalidë.

Нени 28

Ky ligj hyn në fuqi ditën e tetë nga dita e shpalljes në “Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë”.

913.

Врз основа на член 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

У К А З

ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ОСНОВАЊЕ НА АГЕНЦИЈА ЗА ЕНЕРГЕТИКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Се прогласува Законот за основање на Агенција за енергетика на Република Македонија, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 21 јули 2005 година.

Бр. 07-2908/1
21 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
д-р **Љупчо Јордановски**, с.р.

ЗАКОН ЗА ОСНОВАЊЕ НА АГЕНЦИЈА ЗА ЕНЕРГЕТИКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Општи одредби

Член 1

Со овој закон се уредуваат основањето, организацијата и работењето на Агенцијата за енергетика на Република Македонија (во натамошниот текст: Агенција).

Основање

Член 2

Агенцијата се основа заради поддршка во спроведувањето на енергетската политика во Република Македонија.

Правен статус

Член 3

Агенцијата има својство на правно лице. Агенцијата е самостојна во својата работа. Полниот назив на Агенцијата е Агенција за енергетика на Република Македонија. Скратен назив на Агенцијата е АЕРМ. Седиштето на Агенцијата е во Скопје. Агенцијата отвора сметка во рамки на Трезорската сметка на Буџетот на Република Македонија.

Надлежности на Агенцијата

Член 4

Поддршката во спроведувањето на енергетската политика од членот 2 на овој закон, Агенцијата ќе ја остварува преку ангажирање во врска со:

1. Подготовка на среднорочни и долгорочни стратегии и развојни планови

- развива и одржува база на податоци за енергијата во Република Македонија,

- ги следи и анализира состојбите во енергетиката, како и состојбите за одржлив енергетски развој,

- следи и прибавува информации за развојот на потребите во енергетиката и можностите за нивно задоволување од извори во Република Македонија и од надворешни извори,

- се ангажира во врска со изготвувањето на студии, развојни планови и стратегии во енергетиката на среден и долг рок,

- се ангажира за вградување на аспектите за заштита на животната средина и природата при изработка на среднорочни и долгорочни стратегии и развојни планови во енергетиката и

- развива и одржува промотивни активности;

2. Подготовка на долгорочни и краткорочни програми

- се ангажира во врска со подготвувањето на долгорочните програми за период подолг од десет години, кои од страна на министерот за економија се доставуваат за донесување од страна на Владата на Република Македонија. Долгорочните програми претставуваат генерална концепција за развојот на енергетиката, енергетската ефикасност и примената на обновливите извори на енергија со потенцијални долгорочни цели и планирани средства за нивно постигнување,

- се ангажира во врска со подготвувањето на краткорочните програми за период од една до три години, врз основа на долгорочните програми и

- соработува со надлежното министерство за работите од областа на енергетиката за успешна имплементација на проектите и мерките од долгорочните и краткорочните програми, во соработка со локалната власт, стопански субјекти, потрошувачки здруженија и други непрофитни организации и за имплементацијата на програмите поднесува годишни извештаи на министерот за економија.

Програмите ги содржат целите, начините за нивно постигнување, мерки за енергетска ефикасност и зголемена примена на обновливите енергетски извори, рокови за реализација, индикатори за постигнување на резултатите, како и други потребни активности;

3. Енергетска ефикасност (ЕЕ) и користење на обновливи енергетски извори (ОЕИ)

- дава иницијативи, предлага и координира изработка на студии и проекти за ЕЕ и користење на ОЕИ,

- соработува со надлежното министерство за работите од областа на енергетиката за имплементација на акциониот план за реализација на Стратегијата за ЕЕ на Република Македонија,

- предлага и се ангажира за спроведување на мерките за намалување на загубите на енергија во енергетските системи и зголемување на ефикасноста во експлоатацијата,

- го поттикнува користењето на ОЕИ (сончева енергија, енергија на ветерот, геотермална енергија, енергија добиена од биомаса итн.),

- издава зелени сертификати на производителите на електрична енергија од ОЕИ и води регистар на издадени сертификати,

- промовира методи за штедење на енергијата со користење на енергетски поефикасни техники и технологии, супституција на енергентите и за подигнување на свеста на корисниците за рационално користење на енергијата,

- промовира методи за ефикасно и економично искористување на енергијата и енергетските системи и

- предлага и се ангажира за вградување на мерки за заштита на животната средина во енергетските проекти;

4. Подготвителни и координативни активности за имплементација на инвестициони проекти

- ги анализира состојбите, можните решенија на одделни проблеми во енергетиката и врши оценка на приоритетите од инвестициони проекти,

- подготвува и предлага можни проекти за потенцијални инвеститори,

- врши оценка на проектите од аспект на економската одржливост,

- соработува со надлежното министерство за работите од областа на енергетиката во подготовката за реализација на инвестициони проекти од технички и финансиски аспект и

- ги советува потенцијалните инвеститори за условите за реализација на инвестициони проекти;

5. Регионална соработка и координација на регионални проекти

- се ангажира за регионалната соработка на полето на енергетиката,

- се ангажира во врска со имплементацијата на регионалните проекти и

- учествува во процесот на утврдување на приоритетните инфраструктурни објекти во регионот;

6. Подготовка на предлози на законски, подзаконски акти и технички прописи, од областа на енергетиката

- подготвува предлози на законски и подзаконски акти, технички и други прописи, предлага усвојување на соодветни стандарди и

- во подготовката на актите од алинејата 1 на оваа точка, соработува со надлежните министерства, стопански субјекти, невладини здруженија и други непрофитни асоцијации и

7. Извршува и други активности од областа на енергетиката, утврдени со закон.

Принципи на работење на Агенцијата

Член 5

Работењето на Агенцијата се заснова на следниве принципи:

- 1) законитост;
- 2) стручност;
- 3) професионалност;
- 4) транспарентност и
- 5) одговорност за работењето.

Органи на Агенцијата

Член 6

Органи на Агенцијата се Управниот одбор и директорот.

Управен одбор

Член 7

Со Агенцијата управува Управен одбор на Агенцијата кој се состои од пет члена.

Членовите на Управниот одбор на Агенцијата ги именува и разрешува Владата на Република Македонија, имајќи ја предвид соодветната и правичната застапеност на припадниците на сите заедници.

Мандатот на членовите на Управниот одбор трае четири години, со можност за уште еден реизбор.

Член 8

Четири члена на Управниот одбор се именуваат на предлог на Министерството за економија, и тоа два члена од редот на вработените во Министерството за економија и два надворешни члена, а еден член се именува на предлог од Министерството за финансии, од редот на вработените во Министерството за финансии.

Управниот одбор, од редот на членовите, именува претседател на Управниот одбор на првата конститутивна седница.

Надлежности на Управниот одбор

Член 9

Управниот одбор на Агенцијата ги има следниве надлежности:

- 1) донесува статут на Агенцијата;
- 2) донесува годишна програма за работа, годишен финансиски план, годишен извештај и годишна финансиска сметка на Агенцијата;
- 3) именува и разрешува директор на Агенцијата;
- 4) ги утврдува критериумите за располагање со средствата остварени со работењето на Агенцијата;
- 5) ги донесува општите акти за организација и систематизација на работењето на Агенцијата и
- 6) врши и други активности согласно со закон и Статутот.

Директор на Агенцијата

Член 10

Со работата на Агенцијата раководи директор. Именувањето на директорот се врши преку јавен оглас.

Право на учество на јавниот оглас имаат лица кои ги исполнуваат општите услови за засновање на работен однос и следниве посебни услови:

- завршено најмалку високо образование,
- најмалку пет години работно искуство во областа на енергетиката и
- најмалку три години работно искуство на раководно место.

Мандатот на директорот трае четири години со право на повторен избор.

Член 11

Директорот на Агенцијата ги врши следниве работи:

- 1) ја претставува и застапува Агенцијата;
- 2) ја организира работата и раководи со стручната служба на Агенцијата;

- 3) предлага годишна програма за работа на Агенцијата до Управниот одбор на Агенцијата;
- 4) ги извршува одлуките на Управниот одбор;
- 5) се грижи за законито работење и трошење на финансиските средства;
- 6) врши усогласување на активностите на Агенцијата;
- 7) предлага годишна програма за работа, годишен финансиски план, годишен извештај и годишна финансиска сметка на Агенцијата;
- 8) ги предлага општите акти за организација и систематизација на работењето на Агенцијата;
- 9) донесува поединечни акти за вработените од областа на работните односи;
- 10) се грижи за соодветната и правичната застапеност на припадниците на сите заедници и
- 11) врши и други работи утврдени со закон и Статутот на Агенцијата.

Член 12

Директорот одговара за работата и законитоста на работата на Агенцијата пред Управниот одбор.

Конфликт на интерес

Член 13

Членовите на Управниот одбор и директорот се должни на почетокот на секоја година, да депонираат изјава за постоење или непостоење на конфликт на интереси.

Лицата од ставот 1 на овој член не смеат да учествуваат во активности доколку нивната објективност е доведена во прашање заради постоење на замен интерес со лицата кои аплицираат за реализација на проектите.

За целите од ставот 1 на овој член, интересот се смета за материјален доколку членовите на Управниот одбор, директорот и членовите на нивните семејства остваруваат материјална корист.

Доколку лице од ставот 1 на овој член премолчи постоење на материјален интерес во согласност со овој член надлежниот суд, на барање на Агенцијата и на други заинтересирани субјекти, може да го поништи договорот или правната работа.

Стручни, административно-технички, помошни и други работи

Член 14

Стручните, административно-техничките, помошните и другите работи за потребите на Агенцијата ги врши стручната служба на Агенцијата.

За остварување на активностите од членот 4 на овој закон, Агенцијата може, врз основа на договор, да користи и услуги на специјализирани организации и физички лица, од земјата и странство, согласно со закон.

Начинот и условите за избор на давателите на услуги од ставот 2 на овој член поблиску се определува со посебен акт на Агенцијата.

Разрешување од вршење на функција

Член 15

Член на Управниот одбор и директорот се разрешуваат во следниве случаи:

- по истекот на мандатот,
- на негово барање,
- на сторено кривично дело за кое му е изречена казна затвор во траење од повеќе од шест месеца,
- во случај на спреченост поради болест во траење повеќе од шест месеца непрекинато,
- кога работи спротивно на одредбите од овој закон и
- во други случаи предвидени со закон.

Средства за основање и вршење на дејноста

Член 16

Средствата за основање на Агенцијата се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија.

Средствата за вршење на дејноста на Агенцијата се обезбедуваат од следниве извори:

- трансфер од Буџетот на Република Македонија за извршување на активностите утврдени во годишната програма за работа на Агенцијата,
- приходи од вршење на други активности од областа на енергетиката,
- донации и
- други извори согласно со закон.

Статут на Агенцијата

Член 17

Со Статутот на Агенцијата поблиску се уредува:

- 1) внатрешната организација и начинот на работење на Агенцијата;
- 2) начинот на извршување на активностите во делокругот на Агенцијата;
- 3) правата, должностите и одговорностите на вработените и
- 4) други прашања.

Член 18

На Статутот, годишната програма за работа, годишниот финансиски план, годишниот извештај и годишната финансиска сметка на Агенцијата согласност дава Владата на Република Македонија.

Надзор и извештаи

Член 19

Надзор врз работата на Агенцијата врши Министерството за економија.

Агенцијата најмалку два пати годишно до Министерството за економија и до Владата на Република Македонија доставува извештај за своето работење и за користење на средствата.

Преодни и завршни одредби

Член 20

Агенцијата почнува со работа со денот на именувањето на членовите на Управниот одбор.

Владата на Република Македонија во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон ќе ги именува членовите на Управниот одбор.

Управниот одбор во рок од 30 дена од денот на неговото конституирање го донесува Статутот на Агенцијата.

Управниот одбор во рок од 60 дена од денот на неговото конституирање го именува директорот на Агенцијата.

Член 21

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

L I G J I PËR THEMELIMIN E AGJENCISË PËR ENERGJETIKË TË REPUBLIKËS SË MAQEDONISË

Dispozitat e përgjithshme

Neni 1

Me këtë ligj rregullohet themelimi, organizimi dhe puna e Agjencisë për energjetikë e Republikës së Maqedonisë (në tekstin e mëtejshëm: Agjencia).

Themelimi

Neni 2

Agjencia themelohet për shkak të përkrahjes në realizimin e politikës energjetike në Republikën e Maqedonisë.

Statuasi juridik

Neni 3

Agjencia ka cilësinë e personit juridik.
Agjencia është e pavarur në punën e vet.
Emri i plotë i Agjencisë është Agjencia për energjetikë e Republikës së Maqedonisë.
Emri i shkurtuar i Agjencisë është AERM.
Selia e Agjencisë është në Shkup.
Agjencia hap llogari në suazat e Llogarisë së trezorit të Buxhetit të Republikës së Maqedonisë.

Kompetencat e Agjencisë

Neni 4

Përkrahjen në realizimin e politikës energjetike nga neni 2 i këtij ligji, Agjencia do ta realizojë nëpërmjet angazhimit në lidhje me:

1. Përgatitjen e strategjive afatmesme dhe afatgjatë dhe planeve zhvillimore

- zhvillon dhe mirëmban bazën e të dhënave për energji në Republikën e Maqedonisë,
- i ndjek dhe i analizon situatat në energjetikë, si dhe gjendjet për zhvillim të qëndrueshëm energjik,
- e përcjell dhe siguron informata për zhvillimin e nevojave në energjetikë dhe mundësitë për përmbushjen e tyre nga burime në Republikën e Maqedonisë dhe nga burime të jashtme,
- angazhohet në lidhje me përpilimin e studimeve, planeve zhvillimore dhe strategjive në energjetikë në afat të mesëm dhe të gjatë,
- angazhohet për inkorporimin e aspekteve për mbrojtjen e natyrës dhe ambientit jetësor gjatë përpilimit të strategjive afatmesme dhe afatgjatë dhe planeve zhvillimore në energjetikë, dhe

2. Përgatitjen e programeve afatshkurtër dhe afatgjatë

- angazhohet në lidhje me përgatitjen e programeve afatgjatë për periudhë më të gjatë se dhjetë vjet, të cilat nga ana e ministrit të Ekonomisë dorëzohen për miratim nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë. Programet afatgjata paraqesin koncept të përgjithshëm për zhvillimin e energjetikës, efikasitetit energjetik dhe përgatitjen e burimeve të përtëritura të energjisë me qëllime potenciale afatgjatë dhe mjete të planifikuara për arritjen e tyre,

- angazhohet në lidhje me përgatitjen e programeve afatshkurtër për periudhë prej një deri më tri vjet, në bazë të programeve afatgjatë, dhe

- bashkëpunon me ministrinë kompetente për punët nga sfera e energjetikës për implementimin e suksesshëm të projekteve dhe masave të programeve afatgjatë dhe afatshkurtër, në bashkëpunim me pushtetin lokal, subjektet ekonomike, shoqatat e konsumatorëve dhe organizata të tjera jofitimprurëse dhe për implementimin e programeve i paraqet raporte vjetore ministrit të Ekonomisë.

Programet i përfshijnë qëllimet, mënyrat për arritjen e tyre, masat për efikasitet energjetik dhe zbatimin e rritur të burimeve energjike të përtëritura, afatet për realizim, indikatorët për arritjen e rezultateve, si dhe aktivitetet tjera të duhura.

3. Efikasitetin energjetik (EE) dhe shfrytëzimin e burimeve energjetike të përtëritura (BEP)

- jep iniciativa, propozon dhe koordinon hartimin e studimeve dhe projekteve për EE dhe shfrytëzimin e BEP-së,

- bashkëpunon me ministrinë kompetente për punët nga sfera e energjetikës për implementimin e planit aksional për realizimin e Strategjisë për EE të Republikës së Maqedonisë,

- propozon dhe angazhohet për zbatimin e masave për zvogëlimin e humbjeve të energjisë në sistemet energjetike dhe rritjen e efikasitetit në eksploitim;

- e nxit shfrytëzimin e BEP (energjinë diellore, energjinë e erës, energjinë gjeotermike, energjinë e fituar nga biomasa etj.);

- u jep certifikata të gjelbra prodhuesve të energjisë elektrike nga BEP dhe mban regjistër për certifikatat e dhëna;

- promovon metoda për kursimin e energjisë me shfrytëzimin e teknikave dhe teknologjive energjetike më efikase, substitiuimin e energjentëve dhe për ngritjen e vetëdijes së shfrytëzuesve për shfrytëzimin racional të energjisë;

- promovon metoda për shfrytëzimin efikas dhe ekonomik të energjisë dhe sistemeve energjetike; dhe

- propozon dhe angazhohet për inkorporimin e masave për mbrojtjen e ambientit jetësor në projektet energjetike;

4. Aktivitetet përgatitore dhe koordinative për implementimin e projekteve investuese

- i analizon gjendjet, zgjidhjet e mundshme të problemeve të veçanta në energjetikë dhe bën vlerësimin e prioriteteve nga projektet investuese,

- përgatit dhe propozon projekte të mundshme për investitorë potencialë,

- bën vlerësimin e projekteve nga aspekti i qëndrueshmërisë ekonomike,

- bashkëpunon me ministrinë përkatëse për punët në sferën e energjetikës në përgatitjen për realizimin e projekteve investuese nga aspekti teknik dhe financiar, dhe

- i këshillon investuesit potencial për kushtet për realizimin e projekteve investuese;

5. Bashkëpunimin rajonal dhe koordinimin e projekteve rajonale

- angazhohet për bashkëpunim rajonal në fushën e energjetikës,

- angazhohet në lidhje me implementimin e projekteve rajonale, dhe

- merr pjesë në procesin e përcaktimit të objekteve prioritare të infrastrukturës në rajon;

6. Përgatitjen e propozimit të akteve ligjore, nënligjore dhe rregullave teknike, nga fusha e energjetikës

- përgatit propozime të akteve ligjore dhe nënligjore, rregulla teknike dhe të tjera, propozon miratimin e standardeve adekuate dhe

- në përgatitjen e akteve nga alineja 1 e kësaj pike, bashkëpunon me ministrinë kompetente, subjektet ekonomike, shoqatat joqeveritare dhe asociacione të tjera jofitimprurëse, dhe

7. Kryen edhe aktivitetet e tjera nga fusha e energjetikës, të përcaktuara me ligj.

Parimet e punës së Agjencisë

Neni 5

Puna e Agjencisë bazohet në parimet vijuese:

- 1) ligjshmërinë;
- 2) kompetentshmërinë;
- 3) profesionalizmin;
- 4) transparencën dhe
- 5) përgjegjësinë në punë.

Organet e Agjencisë

Neni 6

Organet e Agjencisë janë Këshilli drejtues dhe drejtori.

Këshilli drejtues

Neni 7

Me Agjencinë udhëheq Këshilli drejtues i Agjencisë, i cili përbëhet prej pesë anëtarëve.

Anëtarët e Këshillit drejtues të Agjencisë i emëron dhe i shkarkon Qeveria e Republikës së Maqedonisë, duke pasur parasysh përfaqësimin e drejtë dhe përkatës të pjesëtarëve të të gjitha bashkësive.

Mandati i anëtarëve të Këshillit drejtues zgjat katër vjet, me mundësi edhe të një rizgjedhjeje.

Neni 8

Katër anëtarë të Këshillit drejtues emërohen me propozim të Ministrisë së Ekonomisë, dhe atë dy anëtarë nga radhët e të punësuarve në Ministrinë e Ekonomisë dhe dy anëtarë të jashtëm, ndërsa një anëtar emërohet me propozim të Ministrisë së Financave, nga radhët e të punësuarve në Ministrinë e Financave.

Këshilli drejtues, nga radhët e anëtarëve, emëron kryetar të Këshillit drejtues në seancën e parë konstituive.

Kompetencat e Këshillit drejtues

Neni 9

Këshilli drejtues i Agjencisë i ka këto kompetenca:

- 1) nxjerr statutin e Agjencisë;
- 2) miraton programin vjetor për punë, planin vjetor financiar, raportin vjetor dhe llogarinë financiare vjetore të Agjencisë;
- 3) emëron dhe shkarkon drejtorin e Agjencisë;
- 4) i përcakton kriteret për disponimin me mjetet e realizuara me punën e Agjencisë;
- 5) i miraton aktet e përgjithshme për organizimin dhe sistemimin e punës së Agjencisë, dhe
- 6) bën edhe aktivitete të tjera në pajtim me ligjin dhe Statutin.

Drejtori i Agjencisë

Neni 10

Me punën e Agjencisë udhëheq drejtori.

Emërimi i drejtorit bëhet nëpërmjet shpalljes publike.

Të drejtë pjesëmarrjeje në shpalljen publike kanë personat të cilët i plotësojnë kushtet e përgjithshme për themelimin e marrëdhënies së punës dhe kushtet e veçanta si vijon:

- të ketë të mbaruar së paku arsim sipëror,
- të ketë së paku pesë vjet përvojë pune në fushën e energjetikës, dhe
- të ketë së paku tri vjet përvojë pune në vend udhëheqës.

Mandati i drejtorit zgjat katër vjet me të drejtë rizgjedhjeje.

Neni 11

Drejtori i Agjencisë i kryen punët si vijon:

- 1) e përfaqëson dhe e prezanton Agjencinë;
- 2) e organizon punën dhe udhëheq me shërbimin profesional të Agjencisë;
- 3) ia propozon programin vjetor për punën e Agjencisë, Këshillit drejtues të Agjencisë;
- 4) i zbaton vendimet e Këshillit drejtues;
- 5) kujdeset për ligjshmërinë e punës dhe të shpenzimeve të mjeteve financiare;
- 6) bën harmonizimin e aktiviteteve të Agjencisë;
- 7) propozon program vjetor të punës, plan vjetor financiar, raport vjetor dhe llogari vjetore financiare të Agjencisë;
- 8) i propozon aktet e përgjithshme për organizimin dhe sistematizimin e punës së Agjencisë;
- 9) nxjerr akte të caktuara për të punësuarit nga fusha e marrëdhënies të punës;
- 10) kujdeset për përfaqësim të drejtë dhe përkatës të pjesëtarëve të të gjitha bashkësive, dhe
- 11) kryen edhe punë të tjera të përcaktuara me ligj dhe me statutin e Agjencisë.

Neni 12

Drejtori, për punën dhe për ligjshmërinë e punës së Agjencisë, përgjigjet para Këshillit drejtues.

Konflikti i interesit

Neni 13

Anëtarët e Këshillit drejtues dhe drejtori janë të detyruar në fillim të secilit vit, të deponojnë deklaratë për ekzistimin ose mosekzistimin e konfliktit të interesit.

Personat nga paragrafi 1 të këtij neni nuk guxojnë të marrin pjesë në aktivitete nëse objektiviteti i tyre është vënë në pyetje për shkak të ekzistimit të interesit të përbashkët me personat të cilët aplikojnë për realizimin e projekteve.

Për qëllimet nga paragrafi 1 të këtij neni, interesi konsiderohet si material nëse anëtarët e Këshillit drejtues, drejtori dhe anëtarët e familjeve të tyre realizojnë interes material.

Nëse personi nga paragrafi 1 i këtij neni e hesht ekzistimin e interesit material në pajtim me këtë nen, gjyqi kompetent, me kërkesë të Agjencisë dhe të subjekteve të tjera të interesuara, mund ta prish marrëveshjen ose punën juridike.

Punët profesionale, administrative-teknike, ndihmëse dhe punët tjera

Neni 14

Punët profesionale, administrative-teknike, ndihmëse dhe punët tjera për nevojat e Agjencisë i bën shërbimi profesional i Agjencisë.

Për realizimin e aktiviteteve nga neni 4 të këtij ligji, Agjencia, në bazë të marrëveshjes mund të shfrytëzojë edhe shërbime të organizatave të specializuara dhe të personave fizikë, nga vendi dhe nga jashtë, në pajtim me ligjin.

Mënyrën dhe kushtet për zgjedhjen e ofruesve të shërbimeve nga paragrafi 2 i këtij neni më për së afërmi përcaktohen me akt të veçantë të Agjencisë.

Shkarkimi nga kryerja e funksionit

Neni 15

Anëtari i Këshillit drejtues dhe drejtori shkarkohen, në rastet si vijon:

- pas skadimit të mandatit,
- me kërkesë të tij,
- për veprë penale të kryer për të cilën i është shqiptuar dënimi me burg në kohëzgjatje prej më shumë se gjashtë muajve,
- në rast të pengimit për shkak të sëmundjes, në kohëzgjatje më shumë se gjashtë muaj pandërprerë,
- kur punon në kundërshtim me dispozitat e këtij ligji, dhe
- në raste të tjera të parapara me ligj.

Mjetet për themelimin dhe kryerjen e veprimtarisë

Neni 16

Mjetet për themelimin të Agjencisë sigurohen nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë.

Mjetet për kryerjen e veprimtarisë së Agjencisë sigurohen nga burimet vijuese:

- transferi nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë për kryerjen e aktiviteteve të përcaktuara në programin vjetor për punën e Agjencisë,
- të ardhurat nga kryerja e aktiviteteve të tjera nga sfera e energjetikës,
- donacionet, dhe
- burime të tjera në pajtim me ligjin.

Statuti i Agjencisë

Neni 17

Me Statutin e Agjencisë më për së afërmi rregullohet:

- 1) organizimi i brendshëm dhe mënyra e punës së Agjencisë;
- 2) mënyra e kryerjes së aktiviteteve në fushëveprimin e Agjencisë;
- 3) të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e të punësuarve, dhe
- 4) çështje të tjera.

Neni 18

Për Statutin, programin vjetor, planin financiar vjetor, raportin vjetor dhe llogarinë vjetore financiare të Agjencisë, pëlqim jep Qeveria e Republikës së Maqedonisë.

Mbikëqyrja dhe raportet

Neni 19

Mbikëqyrje mbi punën e Agjencisë bën Ministria e Ekonomisë.

Agjencia, së paku dy herë në vit, Ministrisë së Ekonomisë dhe Qeverisë së Republikës së Maqedonisë u dorëzon raport për punën e vet dhe për shfrytëzimin e mjeteve.

Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare

Neni 20

Agjencia fillon me punë me ditën e emërimit të anëtarëve të Këshillit drejtues.

Qeveria e Republikës së Maqedonisë në afat prej 30 ditësh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji do t'i emërojë anëtarët e Këshillit drejtues.

Кëshilli drejtues në afat prej 30 ditësh nga dita e konstituimit të tij, nxjerr Statutin e Agjencisë.

Кëshilli drejtues në afat prej 60 ditësh nga dita e konstituimit të tij e emëron drejtorin e Agjencisë.

Neni 21

Ky ligj hyn në fuqi ditën e tetë nga dita e shpalljes në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

914.

Врз основа на член 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

УКАЗ ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ЈАВЕН ДОЛГ

Се прогласува Законот за јавен долг, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 22 јули 2005 година.

Бр. 07-2920/1
22 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Република Македонија,
Бранко Црвенковски, с.р.

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
д-р **Љупчо Јордановски**, с.р.

ЗАКОН ЗА ЈАВЕН ДОЛГ

I ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на уредување

Член 1

Со овој закон се уредува/уредуваат управувањето со јавниот долг, намените на државниот долг, постапката и начините на задолжување, постапката на издавање, сервисирање и престанок на државни гаранции, како и информирањето за јавниот долг.

Дефиниции

Член 2

Одделни поими употребени во овој закон го имаат следново значење:

1. Државен долг се сите финансиски обврски создадени со задолжување на Република Македонија, не вклучувајќи го долгот на општините, на градот Скопје, јавните претпријатија и трговските друштва кои се во целосна или во доминантна сопственост на државата;

2. Јавен долг е државниот долг и сите финансиски обврски создадени преку задолжување на општините и на градот Скопје, како и на јавните претпријатија и трговските друштва кои се во целосна или во доминантна сопственост на државата;

3. Носители на јавниот долг се Владата на Република Македонија, општините и градот Скопје, јавните претпријатија и трговските друштва кои се во целосна или во доминантна сопственост на државата;

4. Задолжување е постапка за создавање на финансиски обврски со склучување на договор за заем, издавање на државни хартии од вредност и обврски по активирани државни гаранции;

5. Краткорочно задолжување е задолжување со рок на достасување до една година;

6. Долгорочно задолжување е задолжување со рок на достасување од една година и подолг од една година;

7. Сервисирање на долг се сите плаќања по основа на достасана камата и главнина кои произлегуваат од долг, како и сите други плаќања по настанати трошоци согласно со условите под кои е настанат долгот;

8. Рефинансирање е задолжување заради обезбедување на средства за плаќање на постоен јавен долг;

9. Репрограмирање е менување на условите и/или на структурата на постоен јавен долг, без создавање на ново задолжување;

10. Државна гаранција е потенцијална обврска за плаќање преземена од Република Македонија во име на носителот на јавен долг за чија сметка е издадена гаранцијата и

11. Агент е финансиска институција од земјата или од странство која во име и за сметка на Министерството за финансии може да извршува определени работи утврдени со овој закон.

Член 3

Носителите на јавниот долг се задолжуваат во согласност со критериумите и постапките утврдени со овој закон.

Член 4

(1) Задолжувањето на општините се врши во согласност со Законот за финансирање на единиците на локалната самоуправа.

(2) Задолжувањето на градот Скопје се врши во согласност со Законот за градот Скопје.

Член 5

Долгот на Народната банка на Република Македонија не претставува јавен долг.

Член 6

Сите финансиски обврски кои се преземени од резиденти на Република Македонија, а не се гарантирани од државата, претставуваат приватен долг.

II СТРАТЕГИЈА И УПРАВУВАЊЕ СО ЈАВЕН ДОЛГ

Стратегија за управување со јавен долг

Член 7

(1) Стратегија за управување со јавниот долг (во натамошниот текст: Стратегија) е акт со кој, за период од три години, се утврдува како во вкупен износ, така и во износи за одделни носители на јавниот долг:

- висината на износот (лимитот) на јавниот долг,
- висината на износот (лимитот) на државните гаранции,
- максималниот износ на ново задолжување во тековната година,
- максималниот износ на новоиздадени државни гаранции во тековната година,
- состојбата на јавниот долг на крајот на годината,
- состојбата на државните гаранции на крајот на годината,
- структурата на јавниот долг,
- структурата на државните гаранции и
- начините на сервисирање и управување со јавниот долг.

(2) Владата на Република Македонија на предлог на министерот за финансии ја усвојува Стратегијата која ја донесува Собранието на Република Македонија, заедно со Буџетот на Република Македонија за следната година.

(3) За целите на управување со јавниот долг Стратегијата може да се ажурира и во текот на годината.

Член 8

(1) Лимитот на јавниот долг се утврдува врз основа на односот на јавниот долг и бруто домашниот производ.

(2) Износот на јавниот долг што е деноминиран во странска валута се пресметува во денари по средниот курс на валутата од официјалната курсна листа на Народната банка на Република Македонија што важи на денот на пресметката.

(3) Долгот на општините и на градот Скопје, на јавните претпријатија и на трговските друштва кои се во целосна или во доминантна сопственост на државата, влегува во пресметката на јавниот долг, но не претставува обврска на Буџетот на Република Македонија, освен во случаи кога согласно со закон се издава државна гаранција.

Член 9

Лимитот на јавниот долг утврден во Стратегијата не претставува ограничување за редовно сервисирање на јавниот долг.

Управување со јавен долг

Член 10

(1) Управување со јавниот долг претставува збир на мерки и активности кои Министерството за финансии ги презема во рамките на надлежностите определени со овој или со друг закон.

(2) Цели на управувањето со јавниот долг се:

- преземање на мерки и активности од страна на Министерството за финансии заради обезбедување на финансирање на потребите на државата со најнизок можен трошок, на среден и долг рок, и со одржливо ниво на ризик и
- преземање на мерки и активности од страна на Министерството за финансии заради развој и одржување на ефикасни домашни финансиски пазари.

Член 11

(1) Министерството за финансии, во управувањето со јавниот долг, ги има следниве надлежности:

- ја подготвува и спроведува Стратегијата,
- подготвува годишен извештај за спроведување на Стратегијата,
- го предлага изворот и структурата на задолжувањето за финансирање на буџетскиот дефицит,
- презема активности поврзани со редовно сервисирање на државниот долг,
- го следи редовното сервисирање на јавниот долг од страна на носителите на јавниот долг,
- презема мерки за наплата на побарувањата од носителите на јавниот долг во чие име е извршено плаќање по активирана гаранција,
- презема мерки во однос на лимитот на јавниот долг,
- изготвува и објавува Календар на планирани емисии на државни хартии од вредност за тековната година,
- организира и врши издавање на државни хартии од вредност во име на Република Македонија,
- евидентира издавање на државни хартии од вредност, врши следење на трансакциите со државни хартии од вредност на секундарниот пазар и создава услови за развој на секундарниот пазар,
- утврдува критериуми за избор на овластени учесници на пазарот на државни хартии од вредност,
- презема активности за минимизирање на трошокот за сервисирање на државниот долг и издадените државни гаранции,
- презема активности за намалување на ризикот поврзан со структурата на јавниот долг и државните гаранции,
- употребува финансиски деривативи со цел за отстранување или намалување на финансиските ризици,
- ја следи состојбата на единствената трезорска сметка и управува со пласирањето на вишокот на средства на истата,

- ја следи состојбата на девизните сметки на државата кои се отворени и се водат во Народната банка на Република Македонија,

- организира внатрешна контрола на извршувањето на функцијата управување со јавен долг и
- склучува договори за реализирање на надлежностите утврдени со овој закон.

(2) Министерството за финансии во управувањето со јавниот долг ги има и следниве надлежности, кои може да ги пренесе на Агент:

- води Регистар за јавниот долг,
- води Регистар за издадените државни гаранции,
- води Регистар на сопственици на државните хартии од вредност,
- спроведува активности кои се однесуваат на примарниот пазар на државни хартии од вредност,
- избира овластени учесници на пазарот на државни хартии од вредност,
- контролира дали овластените учесници на пазарот на државни хартии од вредност ги исполнуваат критериумите за оценка и избор на овластени учесници на пазарот на државни хартии од вредност,
- подготвува информации за финансиската состојба на овластените учесници на пазарот на државни хартии од вредност и

- управува со девизните сметки на државата.

(3) Содржината, начинот на водење и користењето на податоци од Регистарот за јавниот долг и од Регистарот за издадените државни гаранции ги пропишува министерот за финансии.

(4) Надлежностите од ставот (2) на овој член, Министерството за финансии ги пренесува на Агентот со склучување на Договор за агент.

(5) За пренесените надлежности од ставот (2) на овој член Министерството за финансии ја информира јавноста.

III ДРЖАВЕН ДОЛГ

Намени и третман на државниот долг

Член 12

- (1) Државниот долг се создава и користи за:
- финансирање на проекти и инвестиции,
 - поддршка на платниот биланс на земјата,
 - поддршка на девизните резерви на Република Македонија,
 - поттикнување на развојот на финансиските пазари во Република Македонија,
 - финансирање на буџетскиот дефицит,
 - привремено финансирање на ликвидноста поврзана со готовински текови,
 - рефинансирање на државниот долг,
 - плаќање по основа на издадени државни гаранции и
 - заштита или отстранување на ефектите предизвикани од природни непогоди и од еколошки катастрофи.
- (2) Проектите предложени за финансирање од ставот (1) алинеја 1 на овој член, треба да ги исполнат следниве критериуми:
- оправданост на намената за која се користат средствата и
 - обезбедени средства за кофинансирање заради непречена реализација на проектот.
- (3) Предност за финансирање имаат проектите од ставот (1) алинеја 1 на овој член:
- кои се дел од стратешките приоритети на Република Македонија и/или
 - кои имаат проектни имплементациони единици што поседуваат институционален капацитет за реализација на проектот и/или
 - каде што носителот на јавен долг кој го предлага проектот има искуство во реализација на проекти од сличен карактер.

Член 13

(1) Побарувањата на доверителите по државниот долг претставуваат приоритетна обврска на Буџетот на Република Македонија за редовно сервисирање.

(2) Сите финансиски обврски што го сочинуваат државниот долг имаат еднаков третман.

Член 14

(1) Во Буџетот на Република Македонија се утврдуваат и долгорочните права за трошење во наредните фискални години.

(2) Износот на потребните средства за долгорочните права на трошење се утврдува врз основа на преземените обврски по основа на склучени договори, преземени обврски по основа на кофинансирање, договори за задолжување, одлуки за емисии на државни хартии од вредност и обврски по однос на стекнато членство на Република Македонија во меѓународни финансиски институции.

Член 15

Задолжувањето може да се изврши во земјата и во странство и може да биде изразено во домашна и во странска валута.

Задолжување со склучување на договор за заем**Член 16**

(1) Во име на Република Македонија, договор за заем склучува само Владата на Република Македонија.

(2) Иницијатива за поведување на преговори за склучување на договор за заем, носителите на законодавната, судската и извршната власт започнуваат по претходна согласност на Владата на Република Македонија.

(3) Иницијативата од ставот (2) на овој член задолжително треба да содржи позитивно мислење од Министерството за финансии.

(4) Во преговорите од ставот (2) на овој член задолжително учествуваат претставници од Министерството за финансии и други овластени претставници од Владата на Република Македонија.

(5) Во име на Владата на Република Македонија, министерот за финансии склучува договор за заем, по донесување на посебен закон за секое ново задолжување кај странски заемодавачи.

(6) Во име на Владата на Република Македонија, министерот за финансии склучува договор за заем, по донесување на одлука од Владата на Република Македонија, за секое ново задолжување кај домашни заемодавачи.

Член 17

(1) Во случај кога договорот за заем предвидува позајмување преку државата (on-lending), добиениот заем може да биде доделен на носители на јавниот долг или на комерцијални банки регистрирани во Република Македонија.

(2) Министерот за финансии во име на Владата на Република Македонија, склучува договор со субјектите од ставот (1) на овој член, во кој се дефинираат условите под кои средствата се отстапуваат на користење.

(3) Владата на Република Македонија ги пропишува критериумите за избор на субјектите од ставот (1) на овој член.

Задолжување со издавање на државни хартии од вредност**Член 18**

(1) Задолжувањето со издавање на државни хартии од вредност се врши со емисија на краткорочни и долгорочни хартии од вредност.

(2) Државните хартии од вредност можат да гласат во домашна валута со или без девизна клаузула или во странска валута.

(3) Државните хартии од вредност можат да се емитираат на домашен или на меѓународен пазар на капитал.

(4) Државните хартии од вредност, во име на Република Македонија, ги издава Министерството за финансии врз основа на претходно донесена одлука од Владата на Република Македонија, со која се утврдуваат видот и карактеристиките на државните хартии од вредност.

(5) Начинот и постапката за издавање и исплата на државните хартии од вредност ги пропишува министерот за финансии.

(6) Изборот на институција за порамнување и утврдување на примарната емисија на државни хартии од вредност со кои се тргува на меѓународен финансиски пазар го врши министерот за финансии.

(7) Министерот за финансии склучува договори со овластени учесници на пазарот на државни хартии од вредност.

Член 19

(1) Министерството за финансии води Регистар на сопственици на државните хартии од вредност.

(2) Регистрираниот сопственик на државни хартии од вредност ги има сите права кои произлегуваат од правото на сопственост на државните хартии од вредност.

(3) Сите државни хартии од вредност се издаваат во дематеријализирана форма.

Член 20

(1) Министерството за финансии има право во секое време да изврши откуп на државните хартии од вредност пред рокот на нивното достасување, во зависност од видот и карактеристиките на државните хартии од вредност.

(2) За извршувањето на предвремениот откуп од ставот (1) на овој член одлучува министерот за финансии.

(3) Министерството за финансии јавно објавува покана за учество на предвремениот откуп од ставот (1) на овој член.

Издавање, сервисирање, право на наплата и престанок на државни гаранции**Член 21**

(1) Проектите за чие финансирање се бара издавање на државна гаранција-е потребно да ги исполнат следниве критериуми:

- оправданост на намената за која се користат средствата,
- обезбедени средства за кофинансирање заради непречена реализација на проектот и
- солвентност на носителот на јавниот долг кој го предлага проектот за навремено сервисирање на јавниот долг.

(2) Предност при издавање на државна гаранција имаат проектите кои:

- се дел од стратешките приоритети на Република Македонија и/или
- генерираат приходи и се самоисплатливи и/или
- имаат проектни имплементациони единици што поседуваат институционален капацитет за реализација на проектот.

Член 22

(1) Носителите на јавниот долг поднесуваат барање до Владата на Република Македонија за поведување на постапка за добивање на заем, обезбеден со државна гаранција.

(2) Барањето од ставот (1) на овој член задолжително треба да содржи позитивно мислење од Министерството за финансии.

(3) Министерот за финансии или лица овластени од него задолжително учествуваат во преговорите за добивање на заем со државна гаранција.

(4) Во име на Република Македонија, министерот за финансии потпишува договор за издавање на државна гаранција или гарантно писмо кон странски заемодавачи, како и договор за обезбедување на државната гаранција со субјектот во чие име е издадена, по претходно донесен закон за издавање на државна гаранција.

(5) Во име на Република Македонија, министерот за финансии потпишува договор за издавање на државна гаранција или гарантно писмо кон домашни заемодавачи, како и договор за обезбедување на државната гаранција со субјектот во чие име е издадена, по претходно донесена одлука од Владата на Република Македонија.

(6) Министерот за финансии има право да утврди тарифник за провизија за издавање на државна гаранција.

Член 23

(1) Сервисирањето на долгот гарантиран од Република Македонија го врши носителот на јавниот долг во чие име е издадена државна гаранција.

(2) Доколку носителот на јавниот долг, во чие име е издадена државна гаранција, не изврши сервисирање на долгот од ставот (1) на овој член на датумот на достасување, Министерството за финансии, во име на Република Македонија, врши плаќање на обврската по активираната државна гаранција.

(3) Носителот на јавниот долг, во чие име е издадена државна гаранција, е должен, во рокот предвиден со договорите од членот 22 ставови (4) и (5) на овој закон, средствата кои се платени по активираната државна гаранција од страна на Министерството за финансии, да ги уплати во корист на сметката на Буџетот на Република Македонија.

(4) Обврската од ставот (3) на овој член е безусловна и неотповиклива.

(5) Во случај Министерството за финансии, во име на Република Македонија, да изврши плаќање на обврската по активирана државна гаранција, Министерството за финансии има право на наплата на побарувањето кое вклучува главнина, камата, затезна камата и други трошоци настанати заради неможност на носителот на јавниот долг во чие име е издадена државната гаранција, да изврши сервисирање на долгот од ставот (1) на овој член на датумот на достасување.

(6) Доколку носителот на јавниот долг, во чие име е издадена државна гаранција, е општина или градот Скопје, јавно претпријатие, трговското друштво кое е во целосна или во доминантна сопственост на државата, Министерството за финансии, за наплата на побарувањето од ставот (5) на овој член, има право да издаде налог за блокада на средствата на товар на сметката на носителот на јавниот долг до носителот на платниот промет.

(7) Министерот за финансии има право на преземање дополнителни мерки за наплата на износот од ставот (5) на овој член предвидени во договорот за обезбедување од членот 22 ставови (4) и (5) на овој закон, како и согласно со закон.

Член 24

(1) Издадена државна гаранција престанува да важи во случај кога:

- во целост се намирани обврските по долгот гарантиран од Република Македонија најдоцна до датумот на достасување или

- е изминат рокот на важност на издадената државна гаранција утврден во договорот за издавање на државна гаранција.

(2) Министерството за финансии го евидентира и документира престанокот на важењето на издадената државна гаранција.

IV ДОЛГ НА ЈАВНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА И НА ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА КОИ СЕ ВО ЦЕЛОСНА ИЛИ ВО ДОМИНАНТНА СОПСТВЕНОСТ НА ДРЖАВАТА

Член 25

(1) Иницијатива за поведување на преговори за склучување на договор за заем, во случај на долгорочно задолжување, јавното претпријатие, односно трговското друштво кое е во целосна или во доминантна сопственост на државата, започнува само по претходна согласност на Владата на Република Македонија.

(2) Иницијативата од ставот (1) на овој член задолжително содржи позитивно мислење од Министерството за финансии.

(3) Во преговорите од ставот (1) на овој член задолжително учествуваат претставници од Министерството за финансии и други овластени претставници од Владата на Република Македонија.

(4) Јавното претпријатие, односно трговското друштво кое е во целосна или во доминантна сопственост на државата може да склучи договор за заем, по донесување на посебен закон за секое ново задолжување кај странски заемодавачи.

(5) Јавното претпријатие, односно трговското друштво кое е во целосна или во доминантна сопственост на државата може да склучи договор за заем, по претходно донесена одлука од Владата на Република Македонија, за секое ново задолжување кај домашни заемодавачи.

(6) Во случај кога договорот за заем предвидува позајмување преку државата (on-lending), а јавното претпријатие, односно трговското друштво кое е во целосна или во доминантна сопственост на државата е краен корисник на заемот, министерот за финансии склучува договор за заем, по донесување на посебен закон за секое ново задолжување кај странски заемодавачи.

V ИНФОРМИРАЊЕ ЗА ЈАВНИОТ ДОЛГ

Член 26

(1) Сите носители на јавниот долг, освен општините и градот Скопје, се должни до Министерството за финансии да доставуваат најдоцна до петнаесеттиот ден од месецот месечна информација за промените на состојбата на секое задолжување во претходниот месец.

(2) Општините и градот Скопје се должни до Министерството за финансии најдоцна 15 дена по завршувањето на кварталот да доставуваат квартални информации за промените на состојбата на секое задолжување во претходниот квартал, како и за промените на состојбата на издадените гаранции.

(3) Информациите на општините и на градот Скопје од ставот (2) на овој член, задолжително треба да содржат и податоци за долгот на јавните претпријатија кои се основани од општините, односно од градот Скопје.

(4) Министерот за финансии поблиску ги пропишува видовите и содржината на информациите од ставовите (1) и (2) на овој член.

(5) Министерот за финансии може да побара дополнителни информации за секое задолжување, по кое барање носителите на јавниот долг мораат да се произнесат најдоцна во рок од седум дена од денот на приемот на истото.

VI ТРАНСПАРЕНТНОСТ НА ЈАВНИОТ ДОЛГ

Член 27

(1) Регистарот за јавниот долг и Регистарот за издадените државни гаранции се достапни на јавноста.

(2) Годишниот извештај за спроведување на Стратегијата се разгледува од страна на Владата на Република Македонија и се поднесува до Собранието на Република Македонија заедно со завршната сметка на Буџетот на Република Македонија за претходната година, за информирање.

(3) Извештајот од ставот (2) на овој член ги содржи следниве елементи: остварување на стратешките цели за управување со јавниот долг и гаранциите; детални информации за состојбата на вкупниот јавен долг, бруто и нето промени; издадените државни гаранции; информации за државните гаранции кои се или постои веројатност да бидат реализирани и спроведувањето на другите мерки утврдени во Стратегијата.

(4) Информациите за јавниот долг и извештајот од ставот (2) на овој член, Министерството за финансии ги објавува во Билтенот на Министерството за финансии и на својата веб страница.

VII КАЗНЕНИ ОДРЕДБИ

Прекршоци

Член 28

Со парична казна од 25.000 до 50.000 денари ќе се казни за прекршок одговорното, односно раководното лице на носителот на јавен долг, доколку:

- започне преговори за задолжување, без претходна согласност на Владата на Република Македонија (член 16 став (2)),
- не ги уплати средствата во корист на сметката на Буџетот на Република Македонија (член 23 став (3)) и
- не поднесе информација до Министерството за финансии согласно со членот 26 ставови (1), (2) и (5) од овој закон.

Член 29

За прекршоците од членот 28 на овој закон со парична казна од 150.000 до 300.000 денари ќе се казни и правно лице-носител на јавен долг.

VIII ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

Член 30

(1) Министерот за финансии во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон ќе ги донесе прописите предвидени со овој закон.

(2) Одредбите од членот 11 став (2) алинеи 1 и 2 на овој закон ќе се применуваат по една година од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 31

Задолжувањето со склучување на договор за заем, задолжувањето со издавање на државни хартии од вредност и издавањето, сервисирањето, правото на наплата и престанокот на државни гаранции започнати пред денот на влегувањето во сила на овој закон ќе продолжат согласно со одредбите на овој закон.

Член 32

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

L I G J I PËR BORXHIN PUBLIK

I. DISPOZITAT E PËRГJITHSHME

Lënda e rregullimit

Neni 1

Me këtë ligj rregullohet/ rregullohen udhëheqja me borxhin publik, destinacionet e borxhit shtetëror, procedura dhe mënyrat e futjes në borxh, procedura e dhënies, servisimit dhe ndërprerjes së garancive shtetërore, si dhe informimi për borxhin publik.

Përkufizimet

Neni 2

Nocionet e veçanta që пërdoren në këtë ligj e kanë kuptimin vijues:

1. Borxh shtetëror janë të gjitha obligimet financiare të krijuara me futjen në borxh të Republikës së Maqedonisë, duke mos пërfshirë borxhin e komunave, të Qytetit të Shkupit, ndërmarrjeve publike dhe shoqërive tregtare që janë në pronësi të plotë apo dominante të shtetit.

2. Borxh publik është borxhi shtetëror dhe të gjitha obligimet financiare të krijuara пërmes futjes në borxh të komunave dhe të Qytetit të Shkupit, si dhe të ndërmarrjeve publike dhe shoqërive tregtare që janë në pronësi të plotë apo dominuese të shtetit.

3. Bartës të borxhit publik janë Qeveria e Republikës së Maqedonisë, komunat dhe Qyteti i Shkupit, ndërmarrjet publike dhe shoqëritë tregtare që janë në pronësi të plotë apo dominuese të shtetit.

4. Futja në borxh është procedura për krijimin e obligimeve financiare me kontraktimin e marrëveshjes për hua, dhënies së letrave shtetërore me vlerë dhe obligime sipas garancive të aktivizuara shtetërore.

5. Futje në borxh me afat të shkurtër është futja në borxh me afat të arritjes deri në një vit.

6. Futja në borxh me afat të gjatë është futja në borxh me afat të arritjes prej një viti dhe më të gjatë se një vit.

7. Servisim i borxhit janë të gjitha pagesat në bazë të kamatës së arritur dhe kryegjësë që dalin nga borxhi, si dhe të gjitha pagesat tjera pas shpenzimeve të krijuara në pajtim me kushtet nën të cilat është krijuar borxhi.

8. Rifinancim është hyrja në borxh për shkak të sigurimit të mjeteve për pagimin e borxhit ekzistues publik.

9. Riprogramim është ndryshimi i kushteve dhe/ose i strukturës së borxhit ekzistues publik, pa krijimin e futjes në borxh të ri.

10. Garanci shtetërore është obligimi potencial për pagimin e ndërmarrë nga Republika e Maqedonisë në emër të bartësit të borxhit publik në llogari të të cilit është dhënë garancia.

11. Agjent është institucioni financiar i vendit apo i huaj, i cili në emër dhe në llogari të Ministrisë së Financave mund të kryejë punë të пërcaktuara me këtë ligj.

Neni 3

Bartësit e borxhit publik obligohen që në pajtim me kriteret dhe procedurat e пërcaktuara me këtë ligj.

Neni 4

(1) Hyrja e komunave në borxh bëhet në pajtim me Ligjin për financimin e njësive të vetadministrimit lokal.

(2) Hyrja në borxh e Qytetit të Shkupit bëhet në pajtim me Ligjin për Qytetin e Shkupit.

Neni 5

Borxhi i Bankës Popullore të Republikës së Maqedonisë nuk paraqet borxh publik.

Neni 6

Të gjitha obligimet financiare që janë ndërmarrë nga rezidentët e Republikës së Maqedonisë, por nuk janë të garantuara nga shteti, paraqesin borxh privat.

II. STRATEGJIA DHE ADMINISTRIMI ME BORXHIN PUBLIK

Strategjia për administrimin me borxhin publik

Neni 7

(1) Strategjia për administrim me borxhin publik (në tekstin e mëtejme: Strategjia) është akt me të cilin, për një periudhë prej tre vjetësh, пërcaktohet, sikurse në shumën e пërgjithshme ashtu edhe në shumа për bartës të caktuar të borxhit publik:

- lartësia e shumëс (limiti) сѐ borxhit publik;
- lartësia e shumëс (limiti) сѐ garancive shtetërore;
- shumа maksimale e futjes në borxh të ri në vitin në vijim;
- shumа maksimale e garancive të reja të dhëna gjatë vitit në vijim;
- gjendja e borxhit publik në fund të vitit;
- gjendja e garancive shtetërore në fund të vitit;
- struktura e borxhit publik;
- struktura e garancive shtetërore, dhe
- mënyrat e servisimit dhe administrimit me borxhin publik.

(2) Qeveria e Republikës së Maqedonisë me propozim të ministrit të Financave e aprovon Strategjinë që e miraton Kuvendi i Republikës së Maqedonisë, сѐ bashku me Buxhetin e Republikës së Maqedonisë për vitin vijues.

(3) Për qëllimet e administrimit me borxhin publik Strategjia mund të azhurnohet edhe gjatë vitit.

Neni 8

(1) Limiti i borxhit publik përcaktohet në bazë të raportit të borxhit publik dhe bruto prodhimit të vendit.

(2) Shuma e borxhit publik që është i denominuar në valutë të huaj, llogaritet në denarë sipas kursin mesatar të valutës nga lista zyrtare e kursit të Bankës Popullore të Republikës të Maqedonisë që vlen në ditën e llogaritjes.

(3) Borxhi i komunave dhe Qytetit të Shkupit, ndërmarrjeve publike dhe shoqërive tregtare që janë në pronësi të tërësishme apo dominuese të shtetit, hyn në llogari të borxhit publik, por nuk paraqet obligim të Buxhetit të Republikës së Maqedonisë, përveç në rastet kur në pajtim me ligjin jepet garanci shtetërore.

Neni 9

Limiti i borxhit publik i përcaktuar në Strategjinë nuk paraqet kufizim për servisim të rregullt të borxhit publik.

Administrimi me borxhin publik

Neni 10

(1) Administrimi me borxhin publik paraqet grumbullimin e masave dhe aktiviteteve të cilat Ministria e Financave i ndërmerр në kuadër të kompetencave të caktuara me këtë apo me ligj tjetër.

(2) Qëllimet e administrimit me borxhin publik janë:

- ndërmarrja e masave dhe aktiviteteve nga ana e Ministrisë së Financave për arsye të sigurimit të financimit të nevojave të shtetit me shpenzim minimal të mundshëm, në afat të mesëm dhe të gjatë, dhe me nivel të qëndrueshëm të rrezikut, dhe
- ndërmarrja e masave dhe aktiviteteve nga ana e Ministrisë së Financave për arsye të zhvillimit dhe mbajtjes së tregjeve efikase financiare të vendit.

Neni 11

(1) Ministria e Financave, gjatë administrimit me borxhin publik, i ka kompetencat vijuese:

- përgatit dhe zbaton Strategjinë;
- përgatit raport vjetor për zbatimin e Strategjisë;
- propozon burimin dhe strukturën e marrjes së borxhit për financimin e deficitit buxhetor;
- ndërmerр aktivitetet lidhur me servisimin e rregullt të borxhit shtetëror;
- përcjell servisimin e rregullt të borxhit publik nga ana e bartësve të borxhit publik;
- ndërmerр masa për pagimin e kërkesave nga bartësit e borxhit publik në emër të сѐ cilit është kryer pagesa pas aktivizimit të garancisë;
- ndërmerр masa lidhur me limitin e borxhit publik;
- përgatit dhe shpall Kalendar të emisioneve të planifikuara të letrave shtetërore me vlerë për vitin në vijim;
- organizon dhe kryen dhënien e letrave shtetërore me vlerë në emër të Republikës së Maqedonisë;
- evidenton dhënien e letrave shtetërore me vlerë, kryen përcjelljen e transaksioneve me letrat shtetërore me vlerë në tregun sekundar dhe krijon kushte për zhvillimin e tregut sekundar;

- përcakton kriteret për zgjedhjen e përfaqësuesve të autorizuar të tregut të letrave shtetërore me vlerë;
- ndërmerр aktivitete për minimizimin e shpenzimeve për servisimin e borxhit shtetëror dhe garancive të dhëna shtetërore;

- ndërmerр aktivitete për zvogëlimin e rrezikut lidhur me strukturën e borxhit publik dhe garancive shtetërore;
- përdor derivativa financiare me qëllim të largimit apo zvogëlimit të rreziqeve financiare;

- përcjell gjendjen e llogarisë së vetme të trezorit dhe administron me plasimin e tepricës së mjeteve të сѐ njëjtës;
- përcjell gjendjen e llogarive devizore të shtetit që janë të hapura dhe mbahen në Bankën Popullore të Republikës së Maqedonisë;

- organizon kontroll të brendshëm të zbatimit të funksionit të administrimit me borxhin publik, dhe

- lidh marrëveshje për realizimin e kompetencave të caktuara me këtë ligj.

(2) Ministria e Financave gjatë administrimit me borxhin publik i ka kompetencat vijuese, të cilat mund t'ia bartë Agjentit:

- mban Regjistër për borxhin publik;
- mban Regjistër për garancitë e dhëna shtetërore;
- mban Regjistër të pronarëve të letrave shtetërore me vlerë;
- zbaton aktivitete që kanë të bëjnë me tregun primar të letrave shtetërore me vlerë;
- zgjedh pjesëmarrës të autorizuar në tregun e letrave shtetërore me vlerë;
- kontrollon se a i plotësojnë kriteret e tregut pjesëmarrësit e autorizuar të letrave shtetërore me vlerë për vlerësimin dhe zgjedhjen e pjesëmarrësve të autorizuar në tregun e letrave shtetërore me vlerë;
- përgatit informata për gjendjen financiare të pjesëmarrësve të autorizuar në tregun e letrave shtetërore me vlerë;

- administron me llogaritë devizore të shtetit.

(3) Përmbytjen, mënyrën e udhëheqjes dhe shfrytëzimin e të dhënave nga Regjistri për borxhin publik dhe nga Regjistri për garancitë e dhëna shtetërore, i përcakton ministri i financave.

(4) Kompetencat nga paragrafi (2) i këtij neni, Ministria e Financave ia bart Agjentit me lidhjen e Marrëveshjes për agjent.

(5) Për kompetencat e bartura nga paragrafi (2) i këtij neni, Ministria e Financave e informon publikun.

III BORXHI SHTETËROR

Destinacionet dhe trajtimi i borxhit shtetëror

Neni 12

(1) Borxhi shtetëror krijohet dhe shfrytëzohet për:

- financimin e projekteve dhe investimeve;
- përkrahjen e bilancit të pagesës të vendit;
- përkrahjen e rezervave devizore të Republikës së Maqedonisë;
- nxitjen e zhvillimit të tregjeve financiare në Republikën e Maqedonisë;
- financimin e deficitit buxhetor;
- financimin e përkohshëm të likuiditetit të lidhur me rrjedhën e parave;
- rifinancimin e borxhit publik;
- pagesës në bazë të garancive të dhëna shtetërore, dhe
- mbrojtjen apo mënjanimin e efekteve të nxitura nga fatqeqësitë natyrore dhe nga katastrofat ekologjike.

(2) Projektet e propozuara për financim nga paragrafi (1) alineja 1 e këtij neni, duhet t'i plotësojnë kriteret vijuese:

- arsyetim të destinacionit për të cilin shfrytëzohen mjetet, dhe
- mjete të siguruara për bashkëfinancim për shkak të realizimit të papenguar të projektit.

(3) Përparsi për financim kanë projektet nga paragrafi (1) alineja 1 e këtij neni:

- që janë pjesë e prioriteteve strategjike të Republikës së Maqedonisë, dhe/ose

- që kanë njësi të projekteve implementuese që posedojnë kapacitet institucional për realizimin e projektit dhe/ose

- ku bartësi i borxhit publik që e propozon projektin ka përvojë në realizimin e projekteve me karakter të ngjashëm.

Neni 13

(1) Kërkesat e kreditorëve sipas borxhit shtetëror paraqesin obligim parësor të Buxhetit të Republikës së Maqedonisë për servisim të rregullt.

(2) Të gjitha obligimet financiare që e përbëjnë borxhin shtetëror kanë trajtim të njëjtë.

Neni 14

(1) Në Buxhetin e Republikës së Maqedonisë përcaktohen edhe të drejtat afatgjate për shpenzim në vitet fiskale në vijim.

(1) Shuma e mjeteve të nevojshme për të drejtat afatgjate të konsumimit, përcaktohet në bazë të obligimeve të ndërmarra në bazë të marrëveshjeve të lidhura, obligimeve të ndërmarra në bazë të bashkëfinancimit, marrëveshjeve për futjen në borxh, vendimeve për emisione të letrave shtetërore me vlerë dhe obligimeve në bazë të anëtarësimit të fituar në Republikën e Maqedonisë në institucionet ndërkombëtare financiare.

Neni 15

Futja në borxh mund të bëhet në vend dhe në vend të huaj dhe mund të shprehet në valutë të vendit dhe në valutë të huaj.

Futja në borxh me lidhjen e marrëveshjes për hua

Neni 16

(1) Në emër të Republikës së Maqedonisë, marrëveshje për hua lidh vetëm Qeveria e Republikës së Maqedonisë.

(2) Iniciativa për mbajtjen e bisedimeve për lidhjen e marrëveshjes për hua, bartësit e pushtetit ligjvënës, gjyqësor dhe ekzekutiv fillojnë me marrëveshje paraprake të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë.

(3) Iniciativa nga paragrafi (2) i këtij neni në mënyrë të obligueshme duhet të përmbajë mendimin pozitiv të Ministrisë së financave.

(4) Në bisedimet nga paragrafi (2) i këtij neni në mënyrë të obligueshme marrin pjesë përfaqësuesit e Ministrisë së Financave dhe përfaqësues të tjerë të autorizuar nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë.

(5) Në emër të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, ministri i Financave lidh marrëveshje për hua, pas nxjerrjes së ligjit të posaçëm për çdo futje të re në borxh të huadhënësit e huaj.

(6) Në emër të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, ministri i Financave lidh marrëveshje për hua, pas marrjes së vendimit nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë, për çdo borxh të ri të huadhënësit e vendit.

Neni 17

(1) Në rast kur marrëveshja për hua parasheh huamarrje përmes shtetit (on-leading), huaja e marrë mund t'u ndahet bartësve të borxhit publik apo bankave komerciale të regjistruara në Republikën e Maqedonisë.

(2) Ministri i Financave në emër të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë, lidh marrëveshje me subjektet nga paragrafi (1) i këtij neni, në të cilën definohej kushtet me të cilat mjetet jepen në shfrytëzim.

(3) Qeveria e Republikës së Maqedonisë i përcakton kriteret për zgjedhjen e subjekteve nga paragrafi (1) i këtij neni.

Futja në borxh me dhënien e letrave shtetërore me vlerë

Neni 18

(1) Futja në borxh me dhënien e letrave shtetërore me vlerë bëhet me emision të letrave me vlerë afatshkurtra dhe afatgjata.

(2) Letrat shtetërore me vlerë mund të jenë me valutë të vendit me apo pa klauzolë devizore apo në valutë të huaj.

(3) Letrat shtetërore me vlerë mund të emetohen në tregun e vendit apo në tregun ndërkombëtar të kapitalit.

(4) Letrat shtetërore me vlerë, në emër të Republikës së Maqedonisë, i jep Ministria e Financave në bazë të vendimit të marrë paraprakisht nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë, me të cilin përcaktohen lloji dhe karakteristikat e letrave shtetërore me vlerë.

(5) Mënyrën dhe procedurën për dhënien dhe pagimin e letrave shtetërore me vlerë i përcakton ministri i Financave.

(6) Zgjedhjen e institucionit për barazimin dhe përcaktimin e emisionit primar të letrave shtetërore me vlerë me të cilat tregtohet në tregun ndërkombëtar financiar e kryen ministri i Financave.

(7) Ministri i Financave lidh marrëveshje me pjesëmarrës të autorizuar në tregun e letrave shtetërore me vlerë.

Neni 19

(1) Ministria e Financave udhëheq regjistër të pronarëve të letrave shtetërore me vlerë.

(2) Pronari i regjistruar i letrave shtetërore me vlerë i ka të gjitha të drejtat që dalin nga e drejta e pronësisë së letrave shtetërore me vlerë.

(3) Të gjitha letrat shtetërore me vlerë jepen në formë të dematerializuar.

Neni 20

(1) Ministria e Financave ka të drejtë që në çdo kohë të bëjë grumbullimin e letrave shtetërore me vlerë para afatit të dërgimit të tyre, varësisht nga lloji dhe karakteristikat e letrave shtetërore me vlerë.

(2) Për realizimin e grumbullimit të parakohshëm nga paragrafi (1) i këtij neni vendos ministri i Financave.

(3) Ministria e Financave publikisht shpall ftesë për pjesëmarrje në grumbullimin e parakohshëm nga paragrafi (1) i këtij neni.

Dhënia, servisimi, e drejta e pagesës dhe pushimi i garancive shtetërore

Neni 21

(1) Projektet për financimin e të cilave kërkohet dhënia e garancisë shtetërore është e nevojshme t'i plotësojnë kriteret vijuese:

- arsyetimi i destinacionit për të cilin shfrytëzohen mjetet,

- mjetet e siguruar për bashkëfinancim për shkak të realizimit të papenguar të projektit, dhe

- aftësinë e pagesës së borxhit publik që e propozon projektin për servisimin me kohë të borxhit publik.

(2) Përparësi gjatë dhënies së garancisë shtetërore kanë projektet të cilat:

- janë pjesë e prioritetëve strategjike të Republikës së Maqedonisë, dhe/ose

- gjenerojnë të ardhura dhe janë të vetëpagueshëm, dhe/ose

- kanë njësi të projekteve implementuese që posedojnë kapacitet institucional për realizim të projektit.

Neni 22

(1) Bartësit e borxhit publik parashtrajnë kërkesë në Qeverinë e Republikës së Maqedonisë për ngritjen e procedurës për huamarrje, të siguruar me garanci shtetërore.

(2) Kërkesa nga paragrafi (1) i këtij neni në mënyrë të detyrueshme duhet të përmbajë mendimin pozitiv të Ministrisë së Financave.

(3) Ministri i Financave apo personat e autorizuar nga ai, në mënyrë të obligueshme marrin pjesë në bisedimet për huamarrje me garanci shtetërore.

(4) Në emër të Republikës së Maqedonisë, ministri i Financave ua nënshkruan marrëveshjen për dhënien e garancisë shtetërore apo letërgarancisë huadhënësve të huaj, si dhe marrëveshjen për sigurimin e garancisë shtetërore me subjektin në emër të së cilit është dhënë, me ligj të miratuar paraprakisht për dhënien e garancisë shtetërore.

(5) Në emër të Republikës së Maqedonisë, ministri i Financave nënshkruan marrëveshje për dhënien e garancisë shtetërore apo letërgaranci huadhënësve të vendit, si dhe

marrëveshjen për sigurimin e garancisë shtetërore me subjektin në emër të së cilit është dhënë, me vendim të marrë paraprakisht nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë.

(6) Ministri i Financave ka të drejtë të caktojë listë tarifore për provizion për dhënien e garancisë shtetërore.

Neni 23

(1) Servisimin e borxhit të garantuar nga Republika e Maqedonisë e kryen bartësi i borxhit publik në emër të së cilit është dhënë garancia shtetërore.

(2) Nëse bartësi i borxhit publik, në emër të së cilit është dhënë garancia shtetërore, nuk bën servisim të borxhit nga paragrafi (1) i këtij neni në datën e dërgimit, Ministria e Financave, në emër të Republikës së Maqedonisë, kryen pagesën e obligimit sipas garancisë së aktivizuar shtetërore.

(3) Bartësi i borxhit publik, në emër të së cilit është dhënë garancia shtetërore, është i obliguar, në afat të paraparë me marrëveshjet nga neni 22 paragrafi (4) dhe (5) të këtij ligji, mjetet që janë të paguara pas aktivizimit të garancisë shtetërore nga Ministria e Financave, t'i paguajë në dobi të llogarisë së Buxhetit të Republikës së Maqedonisë.

(4) Obligimi nga paragrafi (3) i këtij neni është i pakushtëzuar dhe i parëvokuar.

(5) Në rastin kur, Ministria e Financave, në emër të Republikës së Maqedonisë, bën pagesën e obligimit pas aktivizimit të garancisë shtetërore, Ministria e Financave ka të drejtë pagese të kërkesës e cila përfshin kryegjënë, kamatën, kamatëvonesën dhe shpenzime të tjera të krijuara për shkak të pamundësisë së bartësit të borxhit publik, në emër të së cilit është dhënë garancia shtetërore, të kryejë servisim të borxhit nga paragrafi (1) i këtij neni në datën e dërgimit.

(6) Nëse bartësi i borxhit publik, në emër të së cilit është dhënë garancia shtetërore, është komuna dhe Qyteti i Shkupit, ndërmarrje publike, shoqëria tregtare që është në pronësi të tërësishe apo dominuese të shtetit, komunës apo të Qytetit të Shkupit, Ministria e Financave, për arkëtimin e kërkesës nga paragrafi (5) i këtij neni, ka të drejtë të japë urdhëresë për bllokimin e mjeteve në barrë të llogarisë së bartësit të borxhit publik te bartësi i qarkullimit të pagesës.

(7) Ministri i Financave ka të drejtë në ndërmarrjen e masave plotësuese për arkëtimin e shumës nga paragrafi (5) i këtij neni të parapara në marrëveshjen për sigurimin e nenit 22 paragrafi (4) dhe (5) të këtij ligji, si dhe në pajtim me ligjin.

Neni 24

Garancia e dhënë shtetërore ndërpritet të vlejë në rastin kur:

- në tërësi janë të përmbushura detyrimet sipas borxhit të garantuar nga Republika e Maqedonisë më së voni gjer në datën e dërgimit, ose

- ka kaluar afati i vlefshmërisë së garancisë së dhënë shtetërore i vërtetuar në marrëveshjen për dhënien e garancisë shtetërore.

(2) Ministria e Financave e evidenton dhe dokumenton ndërprerjen e vlefshmërisë së garancisë së dhënë shtetërore.

IV. BORXHI I NDËRMARRJEVE PUBLIKE DHE SHOQËRIVE TREGTARE QË JANË NË PRONËSI TË PLOTË OSE DOMINUESE TË SHTETIT

Neni 25

(1) Iniciativa për mbajtjen e bisedimeve për lidhjen e marrëveshjes për hua, në rast të hyrjes në borxh afatgjatë, ndërmarrja publike gjegjësisht, shoqëria tregtare e cila është në pronësi të plotë apo dominuese të shtetit, fillon vetëm me pajtueshmëri paraprake të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë.

(2) Iniciativa nga paragrafi (1) i këtij neni në mënyrë të obligueshme përmban mendimin pozitiv të Ministrisë së Financave.

(3) Në bisedimet nga paragrafi (1) i këtij neni në mënyrë të obligueshme marrin pjesë përfaqësuesit e

Ministrisë së Financave dhe përfaqësues të tjerë të autorizuar nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë.

(4) Ndërmarrja publike, gjegjësisht, shoqëria tregtare që është në pronësi të plotë apo në pronësi dominuese të shtetit, mund të lidhë marrëveshje për hua, pas nxjerrjes së ligjit të posaçëm për çdo futje të re në borxh te huadhënësit e huaj.

(5) Ndërmarrja publike, gjegjësisht shoqëria tregtare që është në pronësi të plotë apo në pronësi dominuese të shtetit, mund të lidhë marrëveshje për hua, me vendim të marrë paraprakisht nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë, për çdo futje të re në borxh te huadhënësit e vendit.

(6) Në rastin kur marrëveshja për hua parasheh huamarrje përmes shtetit (on-leading), ndërsa ndërmarrja publike, gjegjësisht shoqëria tregtare e cila është në pronësi të plotë apo në pronësi dominuese të shtetit është shfrytëzuese e fundit e huas, ministri i Financave lidh marrëveshje për hua, pas nxjerrjes së ligjit të posaçëm për çdo futje të re në borxh te huadhënësit e huaj.

V. INFORMIMI PËR BORXHIN PUBLIK

Neni 26

(1) Të gjithë bartësit e borxhit publik, përveç komunave dhe Qytetit të Shkupit, janë të obliguar të dërgojnë në Ministrinë e Financave më së voni gjer në ditën e 15-dhjetë të muajit, informatë mujore për ndryshimet e gjendjes për çdo futje në borxh në muajin paraprak.

(2) Komunat dhe Qyteti i Shkupit janë të obliguar që në Ministrinë e Financave më së voni 15 ditë pas mbarimit të kuartalit, të dërgojnë informata kuartale për ndryshimet e gjendjes për çdo futje në borxh në kuartalin paraprak, si dhe për ndryshimet e gjendjes së garancive të dhëna.

(3) Informatat e komunave dhe të Qytetit të Shkupit nga paragrafi (2) i këtij neni, në mënyrë të obligueshme duhet të përmbajnë edhe të dhëna për borxhin e ndërmarrjeve publike që janë themeluar nga komunat, përkatësisht nga Qyteti i Shkupit.

(4) Ministri i Financave në mënyrë më të përafërt i përcakton llojet dhe përmbajtjen e informatave nga paragrafi (1) dhe paragrafi (2) i këtij neni.

(5) Ministri i Financave mund të kërkojë informata plotësuese për çdo krijim të borxhit, kërkesë pas së cilës bartësit e borxhit publik doemos duhet të deklarohen më së voni në afat prej shtatë ditësh nga dita e pranimit të së njëjtës.

VI. TRANSPARENCA E BORXHIT PUBLIK

Neni 27

(1) Regjistri i borxhit publik dhe regjistri për garancitë e dhëna shtetërore janë të arritshme për publikun.

(2) Raporti vjetor për zbatimin e Strategjisë shqyrtohet nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë dhe dërgohet në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së bashku me llogarinë përfundimtare të Buxhetit të Republikës së Maqedonisë për vitin paraprak, për informim.

(3) Raporti nga paragrafi (2) i këtij neni i përmban elementet vijuese: realizimin e qëllimeve strategjike për administrimin me borxhin publik dhe garancitë; informatat e hollësishme për gjendjen e borxhit të përgjithshëm; bruto dhe neto ndryshimeve; garancive të dhëna shtetërore; informatave për garancitë shtetërore që janë apo që ekziston mundësia për t'u realizuar; dhe zbatimin e masave të tjera të përcaktuara në Strategjinë.

(4) Informatat për borxhin publik dhe raporti nga paragrafi (2) i këtij neni, ministria e Financave i shpall në Buletinin e Ministrisë së Financave dhe veb faqen e saj.

VII. DISPOZITAT NDËSHKUESE

Kundërvajtjet

Neni 28

Me dënim me para prej 25.000 denarë, do të dënohet për kundërvajtje personi përgjegjës, gjegjësisht personi udhëheqës i bartësit të borxhit, nëse:

- fillon bisedimet për futjen në borxh, pa pajtueshmërinë paraprake të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë (neni 16, paragrafi 2);
- nuk i paguan mjetet në dobi të llogarisë së Buxhetit të Republikës së Maqedonisë (neni 23, paragrafi 3);
- nuk paraqet informata në Ministrinë e Financave në pajtim me nenin 26 paragrafet (1), (2) dhe (5) të këtij ligji.

Neni 29

Për kundërvajtjet nga neni 28 i këtij ligji me dënim me para prej 150.000 deri në 300.000 denarë, do të dënohet edhe personi juridik-bartës i borxhit publik.

VIII. DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 30

(1) Ministri i Financave në afat prej gjashtë muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji, do t'i miratojë rregullat e parapara me këtë ligj.

(2) Dispozitat e nenit 11 paragrafit (2) alinesë 1 dhe 2 të këtij ligji, do të zbatohen pas një viti nga dita e hyrjes në fuqi e këtij ligji.

Neni 31

Futja në borxh me lidhjen e marrëveshjes për hua, futja në borxh me dhënien e letrave shtetërore me vlerë dhe dhënien, servisimim, të drejtën e arkëtimit dhe ndërprerjen e garancive shtetërore të filluara para ditës së hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të vazhdojë në pajtim me dispozitat e këtij ligji.

Neni 32

Ky ligj hyn në fuqi ditën e tetë nga dita e shpalljes në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë".

915.

Vrz основа на член 76 ставови 1, 2 и 3 од Уставот на Република Македонија, Собранието на Република Македонија, на седницата одржана на 26 јули 2005 година, донесе

О Д Л У К А

ЗА ОСНОВАЊЕ НА АНКЕТНА КОМИСИЈА ЗА ИСПИТУВАЊЕ НА ПРИЧИНИТЕ И ПОСЛЕДИЦИТЕ ОД СТЕЧАЈОТ НА ЕКСПОРТ-ИМПОРТ БАНКА ВРЗ БУЏЕТОТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Член 1

Со оваа одлука се основа Анкетна комисија за испитување на причините и последиците од стечајот на Експорт-Импорт банка врз Буџетот на Република Македонија.

Член 2

Во испитувањето на причините и последиците од отворањето на стечајната постапка на Експорт-Импорт банката, Анкетната комисија ќе соработува со Владата на Република Македонија, министерствата и Народната банка и другите надлежни органи што можат да придонесат за утврдување на состојбите.

Член 3

Анкетната комисија се состои од претседател и шест члена кои ги предлага Комисијата за прашања на изборите и именувањата.

Член 4

Vrz основа на наодите, Анкетната комисија ќе изготви и на Собранието на Република Македонија ќе му поднесе извештај во рок од четири месеца од денот на основањето на Комисијата.

Член 5

Оваа одлука влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во "Службен весник на Република Македонија".

СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Бр. 07 - 2947/1
26 јули 2005 година
Скопје

Претседател
на Собранието на Република
Македонија,
д-р **Љупчо Јордановски**, с.р.

ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

916.

Vrz основа на член 17, став 4 од Законот за користење и располагање со стварите на државните органи ("Службен весник на РМ" бр. 8/05), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 30.06.2005 година донесе

О Д Л У К А

ЗА ПРЕНЕСУВАЊЕ ВО СОПСТВЕНОСТ НЕДВИЖНА СТВАР

Член 1

Со оваа одлука на општината Демир Хисар се пренесува во сопственост недвижна ствар, КП бр. 24/16 во КО Мургашево, која недвижна ствар се состои под објект во површина од 1220м², запишана како сопственост на Република Македонија-корисник Агенција на Република Македонија за трансформација во Поседовен лист бр. 751 за КО Мургашево.

Член 2

Правото на сопственост над недвижната ствар од членот 1 на оваа одлука на општина Демир Хисар се пренесува без надоместок.

Член 3

Примопредавањето на недвижната ствар опишана во членот 1 на оваа одлука ќе се изврши помеѓу Владата на Република Македонија - надлежното министерство правен следбеник на правата и обврските на Агенцијата на Република Македонија за приватизација и општината Демир Хисар.

Член 4

Оваа одлука влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

Бр. 19-1747/1
30 јуни 2005 година
Скопје

Претседател на Владата
на Република Македонија,
д-р **Владо Бучковски**, с.р.

917.

Vrz основа на член 91, алинеја 11 од Уставот на Република Македонија ("Службен весник на Република Македонија" бр. 52/91) и член 36, став 3 од Законот за Владата на Република Македонија ("Службен весник на Република Македонија" бр. 59/00, 12/03 и 55/05), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 30.06.2005 година, донесе

РЕШЕНИЕ

ЗА ИМЕНУВАЊЕ ГЕНЕРАЛЕН КОНЗУЛ И ШЕФ НА ГЕНЕРАЛНИОТ КОНЗУЛАТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО РЕПУБЛИКА ТУРЦИЈА, СО СЕДИШТЕ ВО ИСТАНБУЛ

1. За генерален конзул и шеф на Генералниот конзулат на Република Македонија во Република Турција, со седиште во Истанбул се именува Игор Попов, државен советник во Министерството за надворешни работи.

2. Ова решение влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во "Службен весник на Република Македонија".

Бр. 77/1
30 јуни 2005 година
Скопје

Претседател на Владата
на Република Македонија,
д-р **Владо Бучковски**, с.р.

918.

Врз основа на член 91, алинеја 11 од Уставот на Република Македонија (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/91) и член 36, став 3 од Законот за Владата на Република Македонија (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 59/00, 12/03 и 55/05), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 30.06.2005 година, донесе

РЕШЕНИЕ
ЗА ИМЕНУВАЊЕ ГЕНЕРАЛЕН КОНЗУЛ И ШЕФ
НА ГЕНЕРАЛНИОТ КОНЗУЛАТ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА ВО КАНАДА, СО СЕДИШТЕ ВО
ТОРОНТО

1. За генерален конзул и шеф на Генералниот конзулат на Република Македонија во Канада, со седиште во Торонто се именува Слободан Трајковски, дипл. правник.

2. Ова решение влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во “Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 78/1
30 јуни 2005 година
Скопје

Претседател на Владата
на Република Македонија,
д-р **Владо Бучковски**, с.р.

919.

Врз основа на член 91, алинеја 11 од Уставот на Република Македонија (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/91) и член 36, став 3 од Законот за Владата на Република Македонија (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 59/00, 12/03 и 55/05), Владата на Република Македонија, на седницата одржана на 30.06.2005 година, донесе

РЕШЕНИЕ
ЗА ИМЕНУВАЊЕ ГЕНЕРАЛЕН КОНЗУЛ И ШЕФ
НА ГЕНЕРАЛНИОТ КОНЗУЛАТ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА ВО РЕПУБЛИКА ЦРНА ГОРА,
ДРЖАВНА ЗАЕДНИЦА НА СРБИЈА И ЦРНА ГОРА,
СО СЕДИШТЕ ВО ПОДГОРИЦА

1. За генерален конзул и шеф на Генералниот конзулат на Република Македонија во Република Црна Гора, Државна Заедница на Србија и Црна Гора, со седиште во Подгорица се именува Слободан Ковачевски, дипл. инженер технолог.

2. Ова решение влегува во сила со денот на донесувањето, а ќе се објави во “Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 79/1
30 јуни 2005 година
Скопје

Претседател на Владата
на Република Македонија,
д-р **Владо Бучковски**, с.р.

МИНИСТЕРСТВО ЗА ФИНАНСИИ**920.**

Врз основа на член 4-г од Законот за буџетите (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/93, 3/94, 71/96, 46/00, 11/01, 93/01, 46/02, 24/03, 85/03 и 96/04), министерот за финансии донесе

УПАТСТВО
ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА УПАТСТВОТО
ЗА НАЧИНОТ НА ЕВИДЕНТИРАЊЕ И РАСПО-
РЕДУВАЊЕ НА ЈАВНИТЕ ПРИХОДИ

1. Во Упатството за начинот на евидентирање и распоредување на јавните приходи (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 3/04, 74/04 и 42/05) во шифрарникот на уплатни сметки за јавни приходи, во делот I. Приходи на Републиката и единиците на локалната самоуправа, во точката 5 потточка 5.2. Комунални такси, кај уплатната сметка под реден број 7, после зборот “такси”, се додаваат зборовите: “кои се приход на буџетот на РМ”, а после уплатната сметка под реден број 14 се додава нова уплатна сметка под реден број 15 која гласи:

15.	840-3408	камата за ненавремено плаќање на комунални такси кои се приход на ЕЛС	717140
-----	----------	---	--------

2. Во точката 7 - Парични казни по посебни прописи, после уплатната сметка под реден број 10 се додава нова уплатна сметка под реден број 11 која гласи:

11.	840-5241	парични казни за сторени прекршоци од областа на заштита од пожари и експлозии	722122
-----	----------	--	--------

3. Во точката 8 - Приходи што ги остваруваат организите на управата, правосудните органи и други приходи, после уплатната сметка под реден број 45 се додаваат 18 нови уплатни сметки под реден број 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62 и 63 кои гласат:

46.	840-6595	надоместок за заштита на животна средина за добивање дозвола за увоз на употребувани производи, стоки и отпадоци и остатоци од олово, пепел и остатоци што содржат главно олово, отпадоци и остатоци од потрошени примарни ќелии, потрошени примарни батерии и потрошени електрични акумулатори и отпадоци и остатоци што содржат олово	718118
47.	840-6602	надоместок за заштита на животна средина за добивање на дозвола за извоз на делови собрани од природата	718119
48.	840-6618	надоместок за заштита на животна средина за добивање на дозвола за увоз на супстанции што ја осиромашуваат озонската обвивка	718120
49.	840-6623	надоместок за заштита на животна средина при регистрација на моторни возила и пловни објекти	718121
50.	840-6639	надоместок за заштита на животна средина при сеча на дрва	718122
51.	840-6644	надоместок за заштита на животната средина за управување со индустриски неопасен отпад	718123
52.	840-6665	надоместок за заштита на животна средина при производство или увоз на тутунски производи	718124
53.	840-6670	надоместок за заштита на животна средина при производство или увоз на нафтени деривати	718125
54.	840-6686	надоместок за заштита на животна средина за пластични производи и амбалажа од пластични маси	718126
55.	840-6691	надоместок кој го плаќаат операторите на инсталациите со Б-интегрирана еколошка дозвола на општината односно градот Скопје	718127
56.	840-6714	надомест за заштита на природата за влез и посета на заштитено подрачје	718128
57.	840-6735	надомест за заштита на природата за паркирање во заштитено подрачје	718129
58.	840-6740	надомест за заштита на природата за посета на посебни објекти во заштитеното подрачје	718130
59.	840-6756	надомест за заштита на природата за отстрел на диви видови животни и собирање на диви видови растенија и габи и други шумски плодови	718131
60.	840-6761	надомест за заштита на природата за престој во заштитено подрачје	718132
61.	840-6777	средства за заштита на природата стекнати со вршење на активности во зона на активно управување	718133
62.	840-6782	надомест за управување со отпад на општината односно Градот Скопје	718134
63.	840-6798	2% од наплатените премии за осигурување на моторни возила (Каско) и осигурување од одговорност од употреба на моторните возила	725943

4. Ова упатство влегува во сила наредниот ден од денот на објавувањето во “Службен весник на Република Македонија“.

Бр. 08-19935/3
20 јули 2005 година
Скопје

Министер,
м-р **Никола Поповски**, с.р.

ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РМ ВИ НУДИ



Поединечни и Комплет
CD-ROM изданија за
2001, 2002, 2003 и 2004 година

- Комплет CD-ROM изданија 2001, 2002, 2003 и 2004 година 5200.00
- Поединечни CD-ROM изданија 2001, 2002, 2003 и 2004 година 1500.00

ПОРАЧКА

1. Порачувам _____ примерок-ци од **комплет** CD-ROM изданијата.
2. Порачувам _____ примерок-ци од CD ROM изданието за _____ година; _____ примерок-ци од CD ROM изданието за _____ година; _____ примерок-ци од CD ROM изданието за _____ година.

Име и презиме: _____ Назив на фирмата: _____

Адреса: _____ Место: _____

Телефон: _____ Телефакс: _____ e-mail: _____

(М.П)

Нарачател,

Доказ за извршена уплата на жиро сметка 300000000188798 и порачката испратете ги на адреса на
ЈП Службен весник на РМ, бул. „Партизански одреди“ 29, Скопје, п.фах 51
или на телефакс +389-2-311-22-67

ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РМ ВИ НУДИ

Р.бр	Издавање	Цена	Р.бр	Издавање	Цена
1	Збирки прописи од областа на локалната самоуправа, 2004		7	Закон за општата управна постапка (со коментар)	
а)	I книга – (Законите за: локална самоуправа; територијална организација на локалната самоуправа; за градот Скопје; финансирањето на единиците на локалната самоуправа и Законот за локалните набавки – редакциски пречистен текст).	900.00		(со коментар) Проф. д-р С. Гелевски, 2005	600.00
б)	II книга – (Законите за: комуналните такси; данок на живот; угостителска дејност; туристичка дејност и Законот за вршење занаетничка дејност).	600.00	8	Закон за работните односи (редациска збирка)	660.00
в)	III книга – (Редациски пречистени текстови на Законите за: основното образование; средното образование; заштита на децата и Законот за социјална заштита).	700.00	9	Закон за извршната постапка	300.00
г)	IV книга – (Закон за управување со отпадот; Закон за квалитетот на амбиентниот воздух; Законите за заштита на природата)	500.00	10	Закон за прекршоците (со објаснувања, коментари, судска практика, со прилоги)	350.00
д)	Комплет од четирите книги - Збирки на Законите од областа на локалната самоуправа, 2004, по цена од	2100.00	11	Закон за спречување на корупцијата (со Закон за ратификација на конвенциите)	250.00
2	Закон за трговските друштва, со вовед, 2004	800.00	12	Закон за денационализација (со коментар, објаснувања и образци)	250.00
3	Закон за јавните набавки, 2004 (со подзаконските акти)	200.00	13	Збирка на прописи од областа на државјанството	200.00
4	Закон за кривична постапка и Закон за извршување на санкциите (редациски пречистени текстови)	900.00	14	Устав на Република Македонија (со сите амандмане и рамковен договор) на македонски јазик (мек повеќе)	300.00
5	Кривичен законик од Д-р Благо Канбасовиќ (со измените и дополнувањата од 1999 и 2002 година со краток коментар, објаснувања и регистар на правни)	600.00		на англиски јазик (мек повеќе)	400.00
6	Збирка на меѓународни конвенции од областа на кривичното право, 2002	150.00	15	Комплет CD-ROM изданија 2001, 2002, 2003 и 2004 година	5200.00
			16	Поединечни CD-ROM изданија 2001, 2002, 2003 и 2004 година	1500.00
			17	Регистар на Прописи на РМ	3700.00
			18	WEB - базата на прописи од 1945 до денес.	
				www.slvesnik.com.mk	

←-----→

ПОРАЧКА бр. 62

Со ова неотповикливо ги порачуваме изданијата под реден број _____ во _____ примероци;
 р.бр. _____ во _____ примероци; р.бр. _____ во _____ примероци; р.бр. _____ во _____ примероци;
 р.бр. _____ во _____ примероци; р.бр. _____ во _____ примероци; р.бр. _____ во _____ примероци.

Доказот за извршена уплата на жиро с-ка 300000000188798 и порачката ги испраќаме по пошта на адреса бул. „Партизански одреди“ бр. 29, п. факс 51, 1000, Скопје, или на телефакс број + 389-2-311-22-67.

Порачател: _____

Место: _____, ул. _____, бр. _____, тел./ факс _____

Потпис на порачателот

Во _____, _____ 2005 година. (М.П.) _____

НОВО, НОВО, НОВО !!!

ЗАКОН
ЗА ОПШТАТА УПРАВНА ПОСТАПКА

СО КОМЕНТАР

од Проф. Д-р Симеон Гелевски

Цена - 600,00 денари.

П О Р А Ч К А

Со ова неотповикливо го порачувам изданието - Закон за општата управна постапка со коментар во _____ примероци.

Доказот за извршена уплата на жиро с-ка 300000000188798 и порачката ги испраќааме по пошта на адреса бул. „Партизански одреди“ бр. 29, п. фах 51, 1000 - Скопје, или на телефакс број + 389-2-311-22-67.

Порачател: _____

Место: _____ ул. _____ бр. _____, тел/факс _____

Потпис на порачателот

Во _____, _____ 200__ година. (М.П.) _____

НОВО, НОВО, НОВО !!!

ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

(Редакциски текст - 140 страници)

Цена - 660,00 денари.

П О Р А Ч К А

Со ова неотповикливо го порачувам изданието - **Закон за работните
ОДНОСИ** во _____ примероци.

Доказот за извршена уплата на жиро с-ка 300000000188798 и порачката ги
испраќааме по пошта на адреса бул. „Партизански одреди“ бр. 29, п. фах 51,
1000 - Скопје, или на телефакс број + 389-2-311-22-67.

Порачател: _____

Место: _____ ул. _____ бр. _____, тел/факс _____

Потпис на порачателот

Во _____, _____ 200__ година. (М.П.) _____



www.slvesnik.com.mk
contact@slvesnik.com.mk

Издавач: ЈП СЛУЖБЕН ВЕСНИК НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, ц.о.-Скопје
бул. "Партизански одреди" бр. 29. Поштенски фах 51.
Директор и одговорен уредник - Борис Тренески.
Телефони: +389-2-3298-860.
Телефакс: +389-2-3112-267.

Претплатата за 2005 година изнесува 9.200,00 денари.
„Службен весник на Република Македонија“ излегува по потреба.
Рок за рекламации 15 дена.
Жиро-сметка: 300000000188798. Број за ДДВ МК: 4030987108771.
Депонент: Комерцијална банка, АД - Скопје.
Печат: Графички центар КМ Креатив - Скопје.