



Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government
Ministria e Shëndetësisë - Ministarstvo Zdravstva.
– Ministry of Health



Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës
The Trade Union Health Federation of Kosova
Sindikalna Federacija Zdravstva Kosova

Në mbështetje të nenit 22 dhe nenit 43 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, nenit 4 paragrafit 1 të Konventës Ndërkombëtare C98 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, nenit 90 paragrafit 1 me nën-paragrafët 1.1 dhe 1.2 dhe paragrafit 2 me nën-paragrafin 1.2 të Ligjit të punës nr. 03/L-212, **Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës** në cilësinë e përfaqësueses të punëtorëve shëndetësorë dhe **Ministria e Shëndetësisë** së Republikës së Kosovës në cilësinë e autoritetit më të lartë menaxhues në sektorin e shëndetësisë, lidhin këtë:

KONTRATË KOLEKTIVE SEKTORIALE

Palët në këtë kontratë janë:

Ministria e Shëndetësisë	Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës
E përfaqësuar nga: Ministri – Prof. Dr. Ferid Agani	E përfaqësuar nga: Kryetari – Dr. Blerim Syla
Me seli në: Rr. Zagrebit p.n 10000 Prishtinë Republika e Kosovës	Me seli në: Rr. Fehmi Agani nr. 2/3 10000 Prishtinë Republika e Kosovës

Kapitulli I – Dispozitat e përgjithshme

Neni 1

Qëllimi

- Kontrata Kollective Sektoriale (në vijim: KKS) lidhet nga palët në këtë kontratë për rregullimin e marrëdhënieve juridike nga marrëdhënia e punës dhe respektimit të të drejtave dhe detyrimeve të palëve nënshkruese.
- Përmes KKS-së palët synojnë zgjerimin dhe konkretizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës sipas legjislacionit në fuqi.
- Palët kontraktuese përmes KKS-së do të rregullojnë:
 - Themelimin e marrëdhënies së punës,
 - Përmbajtjen e kontratës së punës,

- 3.3 Sistemimin e të punësuarve,
- 3.4 Orarin e punës,
- 3.5 Pushimet,
- 3.6 Beneficionet nga stazhi i punës,
- 3.7 Mungesat në vendin e punës,
- 3.8 Rrezikshmërinë në vendin e punës,
- 3.9 Informimin,
- 3.10 Ndalimin e diskriminimit,
- 3.11 Kushtet për sigurimin e aktivitetit sindikal,
- 3.12 Zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

Neni 2

Afati i kontratës

1. Afati i aplikimit të kësaj kontrate është në kohëzgjatje prej 3 vjet nga data e lidhjes së saj, respektivisht nga momenti i nënshkrimit nga palët në këtë kontratë. Kjo kontratë do të gjen zbatim edhe pas afatit të paraparë, përkatësisht deri në lidhjen e aktit të ri.
2. Me kalimin e afatit sipas paragrafit 1 të këtij neni, palët mund të vazhdojnë KKS-në për afat të ri apo të lidhin marrëveshje të re.

Neni 3

Përkufizimet

1. Në kuptim të kësaj Kontrate Kolektive, termet dhe akronimet e mëposhtme kanë këtë kuptim:
 - 1.1 **Punëdhënësi** – përfshinë të gjitha institucionet shëndetësore nga sektori publik në tri nivelet e organizimit të sistemit shëndetësorë sipas ligjit për shëndetësinë.
 - 1.2 **Federata** – nënkupton organizimin sindikal në nivel të Federatës që përfshinë të gjitha organizimet sindikale pranë institucioneve shëndetësore përkatëse e që në këtë kontratë paraqitet në cilësi të palës kontraktuese.
 - 1.3 **Ministria** – Nënkupton Ministrinë e Shëndetësisë, në cilësinë e autoritetit më të lartë mbikëqyrës në sektorin e shëndetësisë.
 - 1.4 **Sindikata** – nënkupton organizatën sindikale pranë institucionit përkatës, që përfaqëson punëtorët e atij institucioni,
 - 1.5 **Punëtorët shëndetësorë** – përfshinë punëmarrësit nga sistemi shëndetësorë sipas profesionit dhe gradimi të lartë dhe të mesëm.
 - 1.6 **Punëtorët e administratës** – përfshinë punëmarrësit nga shërbimi administrativ i institucioneve shëndetësore.
 - 1.7 **Benefit** – nënkupton të drejtën e fituar në bazë të përmbushjes së kushteve të veçanta të përcaktuara me këtë kontratë.

- 1.8 **KKS** – Kontrata Kolektive Sektoriale.
- 1.9 **QKUK** – Qendra Klinike Universitare e Kosovës.
- 1.10 **Kujdesi parësor** – Nënkupton institucionet shëndetësore të organizuara në nivel parësor sipas rregullimit të paraparë me Ligjin për Shëndetësi.
- 1.11 **Spitalet** – nënkupton institucionet shëndetësore të nivelit dytësor.
- 1.12 **Institutet** – nënkupton institucionet shëndetësore të nivelit tretësor.
- 1.13 **Marrëdhënia e punës** – nënkupton marrëdhënien juridike të kontraktuar në mes të punësuarit dhe punëdhënësit, në të cilën i punësuarit dhe punëdhënësi vullnetarisht lidhin kontratën individuale të punës me të cilën rregullohen të drejtat dhe detyrimet e dala nga ky veprim juridik.
- 1.14 **Rrezikshmëria në vendin e punës** – nënkupton kushte të rënda, të mundimshme dhe të dëmshme në vendin e punës që ndikojnë dëmshëm ndaj shëndetit të punëmarrësit, përkatësisht dëmtojnë aftësinë e tij punuese, e që përkundër ndërmarrjes së veprimeve të caktuara nuk mundet të eliminohet në tërësi rrezikshmëria e natyrës subjektive.
- 1.15 **Përfaqësuesi sindikal** – nënkupton përfaqësuesin e punëtorëve pranë institucionit shëndetësor, i cili është zgjedhur sipas procedurave të brendshme të Federatës.

Neni 4

Fusha e zbatimit

- 1. KKS-ja gjen zbatim në rregullimin e raporteve juridike për të gjithë të punësuarit nëpër institucione shëndetësore, duke përfshirë tri nivelet e sistemit shëndetësor, atë parësor, dytësor dhe tretësor.
- 2. Fushë zbatimi i KKS-së ushtron efekt tek personeli mjekësor, administrativ, si dhe shërbimet mbështetëse dhe mirëmbajtëse të institucioneve shëndetësore.
- 3. Të punësuarit nëpër institucionet shëndetësore në Republikën e Kosovës të cilët nuk janë anëtarë të Federatës, nuk do të gëzojnë beneficione nga KKS-ja, marrëveshjet e lidhura në mes të Federatës dhe Ministrisë, si dhe zgjerimin e të drejtave të tjera të dala nga veprimtaria e Federatës.
- 4. Për kategorinë e të punësuarve në paragrafin 3 të këtij neni, punëdhënësi detyrohet që të kujdeset për zbatimin e drejtë të paragrafit 3, duke mos zbatuar asnjë akt të cekur në paragrafin paraparak të këtij neni.

Kapitulli II – Marrëdhënia e punës

Neni 5

Themelimi i marrëdhënies së punës

- 1. Rekrutimi i punonjësve në institucionet e kujdesit shëndetësor të Ministrisë së Shëndetësisë, bëhet sipas konkursit publik të shpallur në mjetet e informimit, në pajtim me nenin 8 të Ligjit të punës. Me këtë rast punëdhënësi do të respektoj rregullimin i cili do të konkretizohet përmes aktit nënligjor të ministrisë gjegjëse mbi konkursin publik. Gjatë procesit të intervistimit të kandidatëve, prania e përfaqësuesit sindikal në cilësinë e monitoruesit me të drejtë të raportimit mbi procedurat e konkurrimit, është obligative për punëdhënësin i cili shpallë konkursin publik.

2. Themelimi i marrëdhënies së punës bëhet pas përzgjedhjes të punëkërkuës sipas konkursit publik, ku themelimi i marrëdhënies së punës bëhet nga momenti i nënshkrimit të kontratës së punës nga ana e punëmarrësit dhe punëdhënësit.
3. Puna provuese në institucione shëndetësore nuk mund të përcaktohet për periudhë më të gjatë se 90 ditë nga nënshkrimi i kontratës individuale të punës.
4. Kontrata e punës do të përpilohet në formë të shkruar, sipas përmbajtjes së paraparë me nenin 11 të Ligjit të punës dhe dispozitave të nenit 6 të KKS-së.

Neni 6

Përmbajtja e kontratës së punës

1. Kontrata e punës në veçanti i përmban këto të dhëna:
 - 1.1 të dhëna për palët kontraktuese,
 - 1.2 vendbanimin apo selinë e tyre,
 - 1.3 ditën e fillimit të punës,
 - 1.4 të dhëna për llojin e punës për të cilën i punësuari lidh kontratë, me përshkrim të shkurtë të punës që duhet të kryhet në bazë të kontratës për punësim,
 - 1.5 vendi kryerjes së punës (nëse nuk është përcaktuar vendi i saktë, llogaritet që punëtori e kryen punën në selinë e punëdhënësit),
 - 1.6 kohën provuese dhe kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës, kur është fjala për kontratë me afat të caktuar,
 - 1.7 dispozitat për punë të rregullt ditore ose javore dhe rregullimin e orarit të punës,
 - 1.8 dispozitat mbi lartësinë e pagës bazë dhe shtesave të tjera (duke përfshirë beneficionet mbi rrezikshmërinë, nëse është evidente) për punën e kryer sipas ligjit, KKS-së dhe kontratës së punës,
 - 1.9 dispozitat mbi pushimin ditor, javor, vjetor dhe atë mjekësor
 - 1.10 dispozitat mbi rregullimin e çështjeve të paparapara përmes legjislacionit mbi marrëdhënien e punës dhe KKS-së.
2. Ministria do të përpilon një formë unike të kontratës së punës, të cilën do t'ua referojë institucioneve shëndetësore për zbatim.
3. Në pajtim me Ligjin e Punës, këtë kontratë kolektive, dhe vendimin e Qeverisë së Kosovës të vitit 2011 mbi pagën minimale, palët në këtë kontratë pajtohen që paga minimale në sektorin e shëndetësisë për profesionistët shëndetësor të jetë 250.00 euro bruto.

Neni 7

Sistemimi i punëtorëve

1. Punëmarrësi kryen punë dhe detyra të dala nga marrëdhënia e punës në vendin e caktuar sipas kontratës së punës.
2. Punëmarrësi sistemohet në vendin e caktuar të punës sipas përgatitjes profesionale si dhe përmbushjes së kushteve të veçanta mbi vendin e punës.

Neni 8

1. I punësuar pranë institucionit shëndetësor mund të sistemohet në një vend tjetër të punës, duke mos e cenuar kualifikimin e tij profesional dhe të ardhurat sipas kontratës së punës.
2. Sistemimi i të punësuarit mund të bëhet për këto arsye:
 - 2.1 nëse vendi i punës shuhet,
 - 2.2 nëse vendi i punës që sistematizohet i punësuarit është i lirë,
 - 2.3 gjatë renovimit apo rikonstruimit infrastrukturor të institucionit shëndetësor,
 - 2.4 ristrukturimit organizativ të shërbimeve shëndetësore,
 - 2.5 rikualifikimit të punësuarit,
 - 2.6 kur në vendin tjetër të punës rritet vëllimi i punës,
 - 2.7 gjatë mungesës së përkohshme të të punësuarit,
 - 2.8 rrethanave të tjera të parapara me legjislacionin në fuqi.
3. Sistemimi i të punësuarit sipas paragrafit (2.6) dhe (2.7) nuk mund të caktohet në kohë më të gjatë se sa 30 ditë nga dita e nxjerrjes së vendimit nga ana e punëdhënësit. Me pëlqimin e punëmarrësit për sistemimin sipas paragrafit (2.7), afati nga ky paragraf mund të zgjatët më së shumti deri në 6 (gjashtë) muaj.
4. Punëdhënësi është i obliguar që për çdo sistemim të të punësuarve të nxjerrë vendimin me shkrim, në të cilin saktësisht do të caktohet vendi i përkohshëm i punës dhe kohëzgjatja e kryerjes së punëve të përkohshme.

Neni 9

Punëdhënësi nuk mund të sistemojë punëtorin nga një vend i punës në tjetrin, jashtë selisë së punëdhënësit, si vijon: në kohën e shtatzënisë; lehonisë, pas kryerjes së pushimit të obliguar; nënën me përkujdesje ndaj fëmijëve deri në 7 vjet; invalid; prindin e fëmijës me aftësi të kufizuar; të punësuarin me stazh të punës mbi 20 vjet; dhe punëmarrësit të cilët janë trajnuar për lëmin e caktuar.

Neni 10

Orari i punës

1. Orari i plotë i të punësuarve në institucione shëndetësore është në kohëzgjatje prej 40 orëve brenda jave.
1. Punëdhënësi mund të caktojë orar të shkurtuar në kohëzgjatje minimale prej 36 orëve në javë.
2. Duke pasur parasysh specifikat e punës së punëtorëve shëndetësorë në institucionet shëndetësore, që cilësohet me angazhime dhe përgjegjësi të larta pasi që janë direkt të kyçur në ofrimin e shërbimeve shëndetësore ndaj të sëmurëve gjatë 24 orëve pa ndërprerje, në pajtim me Ligjin e Shëndetësisë puna në institucionet shëndetësore organizohet si:
 - 2.1 punë e rregullt prej 07:00 – 15:00;
 - 2.2 punë në ndërrime prej 07:00 – 19:00 dhe prej 19:00 – 07:00;
 - 2.3 punë gjatë kujdestarisë prej 08:00 – 08:00 ditën e ardhshme.

4. Për punëtorët në shërbimet e urgjencës, puna prej orës 07.00 – 19.00, në ditën kur punëtori është në ndërrim të natës (prej orës 19.00 – 07.00) dhe anasjelltas, konsiderohet si punë gjatë kujdestarisë (në gatishmëri).
5. Pagesat shtesë për punën e kryer jashtë orarit të rregullt të punës të caktuar në paragrafin 3 të këtij neni bëhen në pajtim me Ligjin e punës, Ligjin e Shëndetësisë dhe analizën financiare të të bashkangjitur në Shtojcën 1 të KKS.

Neni 11

1. Si vende të punës me rrezikshmëri konsiderohet: puna në mjediset me rrezatim jonizues, puna me të sëmuret me sëmundje ngjitëse të shkallës së lartë dhe materiale infektive, puna në intervenimet kirurgjike në sallat e operacionit, puna në shërbimet psikiatrike, puna me persona me pengesa të rënda në zhvillimin psikofizik, dhe puna në kabinetet e mjekësisë ligjore dhe anatomisë patologjike.
2. Punëdhënësi obligohet që të sigurojë të gjitha mjetet dhe masat preventive, me të cilat do të eliminohet rrezikshmëria eventuale në vendin e punës.

Neni 12

1. Punëdhënësi nuk mund të detyrojë kryerjen e punëve shtesë pa pëlqimin e punëmarrësit për rastet, si vijon: shtatzënia, nëna gjdhënëse dhe me përkujdesje ndaj fëmijës deri në moshën 7 vjeçare, prindin e vetëm (i cili kujdeset për fëmijët deri në moshën 7 vjeçare), kujdestarin e personit me aftësi të kufizuar, dhe kujdestarin për prindërit mbi moshën 65 vjeçare.
2. Në çdo kërkesë për punën e shtuar punëmarrësi nga kategoritë e cekura në paragrafin 1 të këtij neni, do ta jep pëlqimin e tij në formë të shkruar.

Kapitulli III - Pushimet

Neni 13

Pushimi ditor

Punëmarrësi ka të drejtë për pushim ditor brenda orarit të rregullt në kohëzgjatje prej 1 orë pa ndërprerë, duke e llogaritur këtë periudhë si orë të plotë të punës.

Neni 14

Pushimi javor

1. Punëmarrësit që kryejnë punë me rrezikshmëri kanë të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej 48 orëve brenda javës kalendarike.

Neni 15

Pushimi vjetor

1. Punëmarrësve në institucione shëndetësore, ju takon pushimi vjetor në kohëzgjatje prej 4 javë kalendarik.
2. Pushimin vjetor, punëmarrësi mund ta shfrytëzojë deri në muajin e gjashtë të vitit të ardhshëm.
3. Në rast të ndërprerjes së kontratës së punës, pensionimit, shfrytëzimit të pushimit të lehonisë, punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë kompensimin e pushimit vjetor të pa shfrytëzuar. Kompensimi do të bëhet në vlerë të rrogës bazë për një muaj.

4. Punëdhënësi nuk mund të organizojë ndarjen e shfrytëzimit të pushimit vjetor në më shumë se në dy pjesë periodike brenda viti, pa pëlqimin e punëmarrësit.
5. Nënata me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.

Neni 16

Pushimi i lehonisë

1. Të punësuarat pranë institucioneve shëndetësore, gëzojnë të drejtën e pushimit vjetor në kohëzgjatje prej 1 (një) viti kalendarik pa ndërprerë.
2. Kompensimi i pagës gjatë pushimit të lehonisë për gjashtëmuajorin e parë do të realizohet nga ana e punëdhënësit në lartësi prej 70 % të pagës. Tre muajt e tjerë do të kompensohen nga ana e Qeverisë së Republikës së Kosovës në lartësi prej 50% të pagës, ndërsa tre muaj konsiderohen pushim pa pagesë.
3. Punëmarrësja me kërkesë personale mund të kërkojë që të kthehet në vendin e punës pas shfrytëzimit të nëntë muajve të pushimit të lehonisë, me orar të plotë apo të shkurtuar.
4. Nëse femra e punësuar lind fëmijë të vdekur apo fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, pushimi i lehonisë do të vazhdohet për aq kohë sa i nevojitet të rehabilitohet nga pasojat e lindjes dhe traumat psikike të shkaktuara nga humbja e fëmijës e më së paku 45 ditë nga vdekja e fëmijës, kohë e cila i llogaritet në pushim të lehonisë.
5. Në rastin e fëmijës i cili ka nevojë të domosdoshme për përkujdesje intensive të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore sipas konstatimit të mjekut kompetent, nëse të dy prindërit janë të punësuar njëri prej tyre ka të drejtë pas skadimit të pushimit të lehonisë të punojë me gjysmë orari deri sa fëmija të mbush moshën 2 vjeçe.

Neni 17

Pushimi mjekësor

1. Në raste të sëmundjeve, çrregullimeve, dhe lëndimeve, punëmarrësi ka të drejtë në pushim mjekësor në kohëzgjatje prej 20 ditë punë brenda 1 (një) viti kalendarik me kompensim të plotë.
2. Në rast të përkeqësimit të përsëritur të gjendjes shëndetësore, nëse pushimi mjekësor shfrytëzohet në vazhdimësi, apo për periudhën e fundit dhjetë ditore, i punësuari ka të drejtë në zgjatje të pushimit mjekësorë edhe për dhjetë ditë të ardhshme.
3. Për sëmundje të rënda të anëtarëve të familjes së ngushtë të punëmarrësit, të vërtetuara me raport mjekësor, atij i takon mungesa prej 15 ditë me pagesë në emër të pushimit mjekësor.
4. Punëmarrësve që kryejnë punë me rrezikshmëri ju takon pushimi mjekësor prej 25 ditë pune me kompensim të plotë, duke shfrytëzuar të drejtën e paraparë me paragrafin 2 të këtij neni.

Kapitulli IV – Beneficionet nga stazhi i punës

Neni 18

Benefiti mbi pagë

1. Paga e të punësuarit rritet për çdo vit të plotë të stazhit të punës në lartësi prej 0,5% mbi pagën bazë në pajtim me vendimet e Këshillit Ekonomik Social.
2. Punëmarrësi ka të drejtë në kompensimin e pagës së 13 (trembëdhjetë) për çdo vit kalendarik, në vlerën e pagës bazë, sipas mundësive buxhetore të punëdhënësit.

Neni 19

Benefiti mbi pushimin vjetor

1. Benefiti mbi zgjatjen e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune.

Neni 20

Benefiti mbi ndërprerjen e kontratës së punës

1. Të punësuarit për të cilët ka pushuar nevoja e punës dhe për të cilët nuk ka mundur të caktohet asnjë e drejtë e përcaktuar me Ligjin e Punës dhe Kontratën e Përgjithshme Kolektive, do të gëzojnë të drejtën e kompensimit sipas stazhit të rregullt të punës, në bazë të lartësisë së përcaktuar me Ligjin e Punës dhe Kontratën e Përgjithshme Kolektive.

Kapitulli V – Mungesat në punë

Neni 21

Mungesat me kompensim

1. I punësuari ka të drejtë ka të drejtë të mungesës nga puna me kompensim të pagës deri me 7 ditë pune gjatë 1 (një) viti kalendarik të punës në rastet, si vijon:
 - 1.1 për kurorëzim - 5 ditë,
 - 1.2 për kurorëzim të fëmijëve - 3 ditë,
 - 1.3 për lindje ose adoptim të fëmijës - 5 ditë,
 - 1.4 për vdekje të bashkëshortit ose fëmijës - 5 ditë,
 - 1.5 për vdekje të prindit, vëllait, motrës - 5 ditë,
 - 1.6 për vdekje të prindit të bashkëshortit - 5 ditë,
 - 1.7 për vdekje të gjyshit ose të gjyshes - 3 ditë,
 - 1.8 për dhënie e provimit profesional ose të ndryshëm për nevojat e punëdhënësit – 3 ditë,
 - 1.9 për zhvendosje të familjes nga një vend në tjetër - 3 ditë,
 - 1.10 për fatkeqësi elementare - 3 ditë.
2. Punëmarrësi duhet të arsyetojë kërkesën e tij për mungesën nga puna me anë të parashtrës në formë të shkruar, në të cilën do të ceken shkaqet e kërkesës për mungesë në vendin e punës.

Neni 22

Mungesa pa kompensim

1. Punëmarrësit kanë të drejtë në pushim pa pagesë në kohëzgjatje prej 6 (gjashtë) muajve.
2. Për realizimin e të drejtës në pushim pa pagesë, punëmarrësi duhet ti drejtohet punëdhënësit me kërkesë të shkruar, në të cilën do të cekë arsyet e kërkesës për pushim pa pagesë. Punëdhënësi obligohet që në afat prej 7 (shtatë) ditëve nga momenti i dorëzimit të kërkesës së punëmarrësit të përgjigjet me shkrim lidhur me dhënien e pushimit pa pagesë.

Neni 23

Pezullimi i marrëdhënies së punës

1. Punëmarrësit i pezullohen të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës nëse mungon nga puna për këto shkaqe:
 - 1.1 Dërgimit në punë jashtë vendit për përfaqësim të interesave të vendit, me pëlqim të punëdhënësit;
 - 1.2 Zgjedhjes apo emërimit të të punësuarit në funksione shtetërore në pajtim me Ligjin, e cila detyrë kërkon ndërprerjen e përkohshme të marrëdhënies së punës te punëdhënësi deri në kalim të një mandati;
 - 1.3 Deri në marrjen e Vendimit të formës së prerë nga gjykata, në kohëzgjatje deri në gjashtë muaj.
2. Të punësuarit nga paragrafi 1 i këtij neni, kanë të drejtë që në afatin prej 5 ditësh pas ndërprerjes së shkaqeve në bazë të cilave ka ardhur deri te pezullimi i punës të kthehen në vendin e punës apo në vendin përkatës që i përgjigjet kualifikimit përkatësisht nivelit të arsimimit dhe edukimit.

Kapitulli i VI – Rrezikshmëria në vendin e punës

Neni 24

Kategorizimi i rrezikshmërisë

1. Si sektor që konsiderohen me rrezikshmëri të lartë, e që përkundër ndërmarrjes së masave preventive dhe mbrojtëse, shëndeti i punëmarrësit i ekspozohet rrezikut të mundshëm shëndetësorë janë:
 - 1.1 puna në shërbimet e urgjencës përfshirë njësit e kujdesit intensiv,
 - 1.2 puna në mjediset me rrezatim jonizues,
 - 1.3 puna me të sëmurët me sëmundje ngjitëse të shkallës së lartë dhe materiale infektive,
 - 1.4 puna në intervenimet kirurgjike në sallat e operacionit,
 - 1.5 puna në shërbimet psikiatrike,
 - 1.6 puna me persona me pengesa të rënda në zhvillimin psikofizik,
 - 1.7 puna në kabinetin e mjekësisë ligjore dhe kabinetin e anatomisë patologjike,
 - 1.8 puna në laboratorë me kontaminim kimik,
 - 1.9 puna në shërbimet e hemo-dializës.

Neni 25

Shtesat për rrezikshmëri

1. Punëmarrësit të cilët punojnë në sektorë të caktuar në nenin 26 paragrafin, pikat nga (a) deri në (h), do të gëzojnë shtesën mbi pagën bazë në lartësi prej 1% deri 5% për këto punë:
 - 1.1 puna në shërbimet e emergjencës 5%,
 - 1.2 puna në sallë të operacionit 5.0%,
 - 1.3 puna në anatomi patologjike 5.0%,
 - 1.4 puna në mjediset me rrezatim të përhershëm jonizues 5.0%,
 - 1.5 puna në mjediset me ekspozim të përkohshëm ndaj rrezatimit jonizues 2.5%,
 - 1.6 punë në hemo-dializë 5.0%,
 - 1.7 punë në kabinetet e mjekësisë ligjore 4.0%,
 - 1.8 puna me të sëmurët psikiatrik 3.0%,
 - 1.9 puna me të sëmurë me sëmundje ngjitëse të shkallës së lartë dhe materie infektuese 3.5%,
 - 1.10 puna me ekspozim ndaj materieve toksike (fizike, kimike dhe agjense biologjike në laboratorë) 3.0%,
 - 1.11 puna në ambulancat rurale 2.5%,
 - 1.12 puna në teren 2.0%,
 - 1.13 ekspozimi i përkohshëm ndaj infeksionit 1.0%,
2. Për punët e kryera nga paragrafi 1 i këtij neni, punëdhënësi është i obliguar që të llogarisë këto beneficione edhe për punët shtesë të kryera.
3. MSH dhe FSSHK do të formojnë komision të veçantë për harmonizimin e dispozitave të Nenit 11, Nenit 24, dhe Nenit 25 të kësaj KKS me aktin e veçantë nënligjor nga Ligji i Punës, që do të rregullojë çështjet përkitazi me rrezikshmërinë në punë.

Kapitulli VII – Informimi

Neni 26

Metodologjia e informimit

1. Punëdhënësi është i obliguar që të bëjë me kohë dhe në mënyrë transparente, informimin e të gjithë punëtorëve në institucionin përkatës. Këtë informim, punëdhënësi obligohet ta bëjë përmes sindikatës dhe përmes shpalljeve në mjetet e informimit.
2. Në çdo nivel të sistemit të shëndetësisë do të krijohen web-portalet, përmes të cilave do të bëhet rrjeti i informimit për të gjitha institucionet. Në portalet të tilla punëdhënësi do të bëjë lidhjen elektronike me web-faqen zyrtare të Federatës, www.fsshk.eu.

Neni 27

Objekti i informatave

1. Punëdhënësi përmes metodave të cekura në nenin 26 të KKS-së, do të sigurojë këto informata për sindikatën dhe punëtorët:
 - 1.1 planet vjetore, afatmesme dhe afatgjate të zhvillimit,
 - 1.2 ndryshimet organizative,
 - 1.3 informatat për vende të punës dhe zhvillimoret që ndikojnë në pozitën ekonomike dhe sociale të punëtorëve,
 - 1.4 aktet me të cilat rregullohen apo ndryshohen të drejtat e punëtorëve,
 - 1.5 proceset e ristrukturimit dhe riorganizimit.
2. Punëdhënësi do të sigurojë këto informata edhe në kopje fizike për përfaqësuesin sindikal të sindikatës gjegjëse.
3. Punëdhënësi obligohet që të sigurojë pjesëmarrjen e përfaqësuesit sindikal në punën e organeve drejtuese të institucioneve shëndetësore, takimeve të mëngjesit, komisioneve që themelohen në nivel të institucionit shëndetësorë dhe ministrisë, procesit për rekrutim të punëtorëve, procedurat e prokurimit publik dhe procedurat tjera që kanë të bëjnë me të drejtat e punëmarrësve nëpër institucione shëndetësore, në përputhje me dispozitat e ligjore në fuqi.

Kapitulli VIII – Ndalimi i diskriminimit

Neni 28

Detyrimet e palëve për të vepruar

1. Në rastet kur punëdhënësi nuk ka njohuri mbi shkelje të caktuar që ka për qëllim diskriminimin dhe denigrimin individual, raportin mbi shkeljen e supozuar duhet ta paraqesë Sindikata.
2. Si veprime diskriminuese konsiderohen të gjitha veprimet e padrejta, të drejtuara ndaj personit apo grupit të personave, që kanë për qëllim trajtimin jo të drejtë në baza etnike, racore, fetare, gjinore, politike, sociale, etj.

Neni 29

Format e bashkëveprimit

1. Punëdhënësi është i obliguar që të zhvillojë programe trajnimi parandaluese, materiale informative dhe kurse për stafin menaxhues dhe për të punësuarit.
2. Sindikata obligohet të ndihmojë dhe të mbrojë viktimat e diskriminimit eventual nga forma të ndryshme të diskriminimit, siç janë:

Fizike (prekja shtrëngimet, gjestet, sulmet etj.);

Verbale (shakatë vulgare, komente të natyrës seksuale, etnike, racore dhe të ngjashme, pyetjet për trupin, veshjen, jetën private etj.);

Vizuale (posterët, vizatimet, filmat, e-mail-et vulgare etj.);

Presioni (thashethemet, provokimet, shpifjet, përhapja e thashethemeve etj.).

Kapitulli IX - Kushtet për sigurimin e aktivitetit sindikal

Neni 30

Imuniteti sindikal

1. Punëdhënësi në asnjë formë nuk mund të ndalojë, pengojë apo vështirësojë organizimin sindikal në cilën do formë.
2. Në rast se punëdhënësi (stafi menaxherial) ushtron çfarëdo lloji të presionit ndaj anëtarit apo të zgjedhurit të Federatës, autoriteti mbikëqyrës do të ndërmarr masa adekuate ndaj punëdhënësit për presionin e tillë.
3. Çdo i punësuar ka të drejtë që të anëtarësohet në sindikatë apo ti përgjigjet kërkesës së sindikatës, pa pëlqimin paraprak të punëdhënësit. Punëdhënësi nuk mund ta marr në përgjegjësi punëmarrësin për shkak të aktivitetit sindikal, përjashtimisht kur ajo veprimtari është e ndaluar me legjislacionin në fuqi.
4. Të zgjedhurit sindikal nuk mund t'i ndërpritet kontrata e punës, t'i bëhet sistemimi pa pëlqimin paraprak apo t'i zbritet paga gjatë mandatit sindikal.
5. Sindikata që nga momenti i zgjedhjes duhet ti ofrojë punëdhënësit informatën me shkrim mbi strukturën drejtuese të sindikatës gjegjëse.
6. Imuniteti sindikal i paraparë me paragrafin 3 i këtij neni, do të jetë i zbatueshëm në periudhë 1 (një) vjeçare pas skadimit të mandatit të përfaqësuesit sindikal.

Neni 31

Kushtet për veprim sindikal

1. Ministria i siguron Federatës kushte për funksionimin normal të punës së saj. Ministria do të sigurojë lokale pune (zyre) me pajisje të nevojshme për Federatën.
2. Punëdhënësi është i obliguar që të sigurojë lokal pune dhe pajisje të nevojshme për të gjitha sindikatat që janë të organizuara pranë institucioneve shëndetësore, duke përfshirë të tri nivelet, atë parësor, dytësor dhe tretësor.
3. Kryetari i Federatës dhe Nënkyetarët e Federatës janë të liruar nga orari i punës me kompensim të pagës së plotë brenda mandatit të rregullt, në pajtim me Ligjin për organizimin sindikal.
4. Përfaqësuesit regjional sindikal kanë të drejtë të shkëputen 10 ditë të punës, me kompensim të plotë brenda muajit kalendarik, në pajtim me Ligjin për organizimin sindikal.
5. Kryetarët e Sindikatave, Koordinatorja e Komitetit të Gruas Sindikaliste, dhe Koordinatori i Komitetit të Rinisë Sindikaliste kanë të drejtë të shkëputen deri 5 ditë pune, në muaj, me kompensim të plotë brenda muajit kalendarik, në pajtim me Ligjin për organizimin sindikal.
6. Në rastet e aktivitetit sindikal në forumet kombëtare, kongrese, seminare, trajnime, pjesëmarrje në delegacione, jepet leje për kohën e aktivitetit të pjesëmarrësit (pa zbritje nga paga e rregullt). Aktivitetet nga paragrafi 4, 5 dhe 6 duhet të arsyetohen në mënyrë të dokumentuar nga Kryetari i Federatës ose nga i autorizuari i tij.

Neni 32

Edukimi i anëtarëve të sindikatës

1. Trajnimet e organizuara nga sindikata do të përfshihen në pikët akredituese në kuadër të edukimit të vazhdueshëm të punëtorëve shëndetësorë.
2. Autoriteti kompetent i Federatës në bashkëpunim me Ministrinë, do të përpilojnë listën valorizuese të pikëve për secilin trajnim.

Kapitulli X – Dispozitat përfundimtare

Neni 33

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve përmes dialogut

1. Palët në këtë kontratë, të gjitha mosmarrëveshjet ndërmjet tyre do ti zgjidhin përmes konsultimeve dhe dialogimit të ndërsjellët.
2. Në rast se palët nuk mund të zgjidhin mosmarrëveshjen përmes bisedimeve, rastin konkret do ta paraqesin pranë komisionit të veçantë të arbitrazhit.

Neni 34

Komisioni i arbitrazhit

1. Sipas paragrafit 2 të nenit 33, komisioni i arbitrazhit do të jetë kompetent që të ndërhyr në raste të mosmarrëveshjes në mes të palëve në këtë kontratë.
2. Komisioni i arbitrazhit do të themelohet nga përfaqësuesit e palëve në përputhje me dispozitat e Ligjit për Arbitrazhin, Nr. 02/L-75.
3. Në rast se mosmarrëveshja nuk do të zgjidhet nga komisioni i arbitrazhit, kërkesa konkrete do ti parashtrohet gjykatës kompetente sipas kompetencës së përgjithshme procedurale.

Neni 35

Monitorimi i zbatimit

1. Zbatimin e KKS-së do ta monitorojë grupi punues për dialog social i cili është themeluar nga përfaqësuesit e Ministrisë dhe Federatës.
2. Monitorimin institucional do ta zbaton Inspektorati i punës dhe Inspektorati i Shëndetësisë për fushën në të cilën ka kompetencë.

Neni 36

Kompensimi i dëmit

1. Në rastet kur i punësuar në punë ose lidhur me punën (me dashje apo nga pakujdesia) shkakton dëm, punëdhënësi obligohet që të emërojë komision të veçantë për vërtetimin e përgjegjësisë mbi shkaktimin e dëmit material.
2. Komisioni i veçantë i vërteton të gjitha rrethanat subjektive dhe objektive të shkaktimeve të dëmit, përgjegjësinë individuale, dëmin, lartësinë e dëmit, si dhe të rrethanave të tjera që kanë ndikuar në shkaktimin e dëmit.
3. Në rastet kur i punësuar shkakton dëm vlera e të cilit nuk mund të përcaktohet në mënyrë të saktë, kompensimi i dëmit përcaktohet në vlerë paushall.
4. Me rastin e përcaktimit të vlerës paushall duhet pasur parasysh ndikimin e dëmit në procesin e punës si dhe pozitën materiale të punësuarit.

5. Vlera paushall e dëmit nuk mundë të jetë më e lartë se dy paga neto të të punësuarit, e ku të punësuarit i lejohet që këtë vlerën paushallë dhe atë objektive ta paguaj deri në 6 këste.
6. Nëse i punësuarit pëson lëndim ose dëm në punë ose lidhur me punën, punëdhënësi është i obliguar të kompensoj dëmin.
7. Lartësinë e dëmit dhe rrethanat e shkaktuara të dëmit i vlerëson komisioni të cilin e emëron punëdhënësi.
8. I punësuarit që i ka shkaktuar dëm personit të tretë në punë ose lidhur me punën e të cilin punëdhënësi ia ka kompensuar, ka për detyrë t'ia kompensoj punëdhënësit shumën e dëmit të paguar.

Neni 37

Dispozitat kalimtare

1. Kompensimet financiare nga Neni 10 i KKS që nuk janë të parashikuara me buxhetin e Ministrisë së Shëndetësisë për vitin 2011 dhe Kornizën Afatmesme të Shpenzimeve do të zbatohen në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës, Ligjit të Shëndetësisë, dhe aktit të veçantë nënligjor për shfrytëzimin e të hyrave vetanake të institucioneve shëndetësore, që do të nxirret në bazë të kësaj KKS.
2. Neni 18 dhe Neni 25 i KKS do të zbatohen nga viti buxhetor 2012 dhe për vitet në vazhdim.

Neni 38

Shtojca

Shtojca 1 është pjesë përbërëse e Kontratës Kolektive Sektoriale.

Neni 39

Hyrja në fuqi

1. KKS do të hyj në fuqi pas publikimit të saj në gazetën zyrtare të Republikës së Kosovës.
2. Me rastin e nënshkrimit të saj, palët do të disponojnë nga dy ekzemplar të origjinalit me nënshkrime dhe vulë autentike.

Prishtinë, 28 Maj 2011

PËR PUNËMARRËSIT

Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës


Kryetari i FSSHK-së

PËR PUNËDHËNËSIN

Ministria e Shëndetësisë


Ministri i Shëndetësisë

