



Republik 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

Kontrata Kolektive Sektoriale

Collective Agreement

Kolektivni ugovor

Qershor,2018



Përmbajtja

Kapitu lli	Pjesët e veçanta	faqe
I	Dispozitat e përgjithshme	3
II	Mardhënia e punës	5
III	Pushimet	8
IV	Benificionet nga stazhi i punës	9
V	Mungesat në punë	10
VI	Rrezikshmëria në vendin e punës	11
VII	Informimi	12
VIII	Ndalimi i diskriminimit	13
IX	Kushtet për sigurimin e aktivitetit sindikal	14
X	Dispozitat përfundimtare	16

Në mbështetje të nenit 22, 43, 44 dhe nenit 145 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, si dhe Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në punë nr. 04/L-161, Ministria e Shëndetësisë e Republikës së Kosovës, e përfaqësuar nga z. Uran Ismaili, Ministër dhe Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës, e përfaqësuar nga Dr. Blerim Sylja, Kryetar, lidhin këtë:

KONTRATË KOLEKTIVE SEKTORIALE

Kapitulli I – Dispozitat e përgjithshme

Neni 1 Qëllimi

Kontrata Kolektive Sektoriale (në vijim: KKS) lidhet nga palët në këtë kontratë për avancimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës dhe respektimin e të drejtave dhe detyrimeve të palëve nënshkruese.

Përmes KKS-së zgjerohen të drejtat nga marrëdhënia e punës sipas legjislacionit në fuqi.

KKS-së rregullon:

- 3.1. Themelimin e marrëdhënies së punës;
- 3.2. Përmbajtjen e kontratës së punës;
- 3.3. Sistemimin e të punësuarve;
- 3.4. Orarin e punës;
- 3.5. Pushimet;
- 3.6. 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 Kohëzgjatja e kontratës

1. Afati i zbatimit të kësaj kontrate është në kohëzgjatje prej 3 (tre) vjet nga data e lidhjes së saj, respektivisht nga momenti i nënshkrimit nga palët në këtë kontratë, dhe gjen zbatim deri në lidhjen e kontratës së re.
2. Me kalimin e afatit sipas paragrafit 1 të këtij neni, palët mund të vazhdojnë KKS-në për afat të ri apo të lidhin kontratën e re.

Neni 3 Përkufizimet

1. Në kuptim të kësaj Kontrate Kolektive, termet dhe akronimet e mëposhtme kanë këtë kuptim:

1.1. **Punëdhënës** – të gjitha institucionet shëndetësore nga sektori publik në tri nivelet e organizimit të sistemit shëndetësorë konform ligjit për shëndetësi.

1.2. **FSSHK** – organizimi 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** – Ministria e Shëndetësisë, në cilësinë e autoritetit më të lartë mbikëqyrës në sektorin e shëndetësisë.

1.4. **Sindikata** – organizata sindikale pranë institucionit përkatës, që përfaqëson punëtorët e atij institucioni.

1.5. **I punësuar** – të gjithë punëmarrësit në sistemin shëndetësor;

1.6. **Punëtorët shëndetësorë** – punëmarrësit nga sistemi shëndetësor sipas profesionit dhe gradimi të lartë dhe të mesëm.

1.7. **Punëtorët e administratës** – punëmarrësit nga shërbimi administrativ si dhe shërbimet mbështetëse, mirëmbajtëse të institucioneve shëndetësore.

1.8. **Anëtar/e** - punëtorët shëndetësor dhe punëtorët e administratës të cilët paguajnë kuotizim në përputhje me Statutin e FSSHK-së

1.9. **Benefit** – nënkupton të drejtën e fituar në bazë të përmbushjes së kushteve të veçanta të përcaktuara me këtë kontratë.

1.10. **KKS** – Kontrata Kolektive Sektoriale.

1.11. **Statuti** - akti më i lartë juridik i sindikatës, me të cilin rregullohet dhe përcaktohet fushëveprimi, parimet themelore të punës, organizimi sindikal, të drejtat dhe detyrat e anëtarëve, si dhe përbërja dhe funksionimi i organeve drejtuese sindikale.

1.12. **SHSKUK** - Shërbimi Spitalor dhe Klinik Universitar i Kosovës i themeluar si institucion shëndetësor, me rëndësi të veçantë publike, me seli në Prishtinë përbëhet nga institucionet e nivelit dytësor dhe tretësor të kujdesit shëndetësor në sektorin publik të shëndetësisë, të përcaktuara me aktin nën-ligjor të nxjerr nga Ministria.

1.12.1. **QKUK** – Qendra Klinike Universitare e Kosovës.

1.12.2. **Spitalet e Përgjithshme** – institucionet Shëndetësore të nivelit dytësor.

1.12.3. **Institutet** – institucionet shëndetësore të nivelit tretësor.

1.13. **Kujdesi parësor** – institucionet shëndetësore të organizuara në nivel parësor.

1.14. **Marrëdhënia e punës** – marrëdhënia juridike e 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.

1.15. **Rrezikshmëria në vendin e punës** – kushte të rënda, të mundimshme dhe të dëmshme në vendin e punës që ndikojnë dëmshëm ndaj shëndetit të të punësuarve, përkatësisht dëmtojnë aftësinë e tij punuese, e që përkundër ndërmarrjes së veprimeve të caktuara nuk mundet të eliminohet në tërësi rrezikshmëria e natyrës subjektive.

1.16. **Përfaqësuesi sindikal** – përfaqësuesin e punëtorëve pranë institucionit shëndetësor i zgjedhur sipas procedurave të brendshme të FSSHK-së.

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 punëtorët shëndetësor dhe administrativ në institucione shëndetësore.
3. Përfitues të beneficioneve të cilat dalin nga kjo marrëveshje dhe të cilat bazohen në Ligjin e Punës janë të gjithë punëtorët shëndetësor, ndërsa beneficionet/dobitë që dalin nga marrëveshjet e që nuk janë pjesë e Ligjit të Punës i gëzojnë vetëm anëtarët FSSHK-së.
4. Punëdhënësi detyrohet që të mbikëqyrë zbatimin e paragrafit 3 të këtij neni.

Kapitulli II - Marrëdhënia e punës Neni 5 Themelimi i marrëdhënies së punës

1. Rekrutimi i të punësuarve në institucionet shëndetësore bëhet sipas konkursit publik të shpallur në mjetet e informimit, në pajtim me legjislacionin në fuqi për themelimin e marrëdhënies së punës në sektorin publik, sipas ligjit të punës dhe akteve të tjera nënligjore në fuqi.
2. Gjatë procesit të intervistimit të kandidatëve, prania e përfaqësuesit sindikal në cilësinë e monitoruesit me të drejtë të raportimit mbi procedurat e rekrutimit, është obligative për punëdhënësin i cili shpallë konkursin publik.
3. Punëdhënësi obligohet që të ftojë përfaqësuesin sindikal të autorizuar nga FSSHK-ja se paku tri dite pune më herët se data e caktuar për test me shkrim apo intervistë me gojë.
4. Themelimi i marrëdhënies së punës bëhet pas përzgjedhjes të punëkërkuarit sipas konkursit publik, ku themelimi i marrëdhënies së punës bëhet nga momenti i nënshkrimit të kontratës së punës nga ana e të punësuarit dhe punëdhënësit.
5. Puna provuese në institucione shëndetësore nuk mund të përcaktohet për periudhë më të gjatë se 90 ditë nga nënshkrimi i kontratës individuale të punës.
6. Kontrata e punës do të përpilohet në formë të shkruar, sipas përmbajtjes së paraparë me Ligjit të punës dhe dispozitave të nenit 6 të KKS-së.

Neni 6

Përmbajtja e kontratës së punës

1. Kontrata e punës 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 punësuarit lidh kontratë, me përshkrim 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. periudhën 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 për punë në ndërrime, punë e natës, punë gjatë festave, rrezikshmëri, kujdestari, gatishmëri, 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. Kontrata e Punës, për një periudhë të caktuar, që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme, për një periudhë të punësimit më të gjatë se një (1) vit, do të konsiderohet si kontratë e lidhur në kohë të pacaktuar.
3. Në pajtim me ligjin e punës, këtë KKS, dhe vendimin e qeverisë së Republikës së Kosovës të vitit 2011 mbi pagën minimale, palët në këtë kontratë pajtohen që paga minimale në sektorin e shëndetësisë të jetë 250 euro.

Neni 7

Sistemimi i të punësuarve

1. I punësuarit kryen punë dhe detyra të dala nga marrëdhënia e punës në vendin e caktuar sipas kontratës së punës.
2. Ndalohet sistemimi individual dhe kolektiv pa pëlqimin e të punësuarit me shkrim si dhe prezenca e përfaqësuesve sindikal është e obliguar.
3. Me përjashtim të paragrafit 2, sistemimi i të punësuarit pa pëlqimin e tij mund të bëhet për këto arsye:
 - 3.1. gjatë renovimit apo rikonstruktimit infrastrukturor të institucionit shëndetësor, kur në vendin tjetër të punës rritet vëllimi i punës.
4. Sistemimi i të punësuarit sipas paragrafit (3.2) dhe (3.3) nuk mund të caktohet në kohë më të gjatë se sa 30 ditë nga dita e nxjerrjes së vendimit nga ana e punëdhënësit.
5. Me pëlqimin e të punësuarit me shkrim për sistemin sipas paragrafit 3(3.2) dhe 3 (3.3) të këtij neni, afati nga ky paragraf mund të zgjatët më së shumti deri në 6 (gjashtë) muaj.
6. 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.
7. Punëdhënësi nuk mund të sistemojë të punësuarit nga paragrafi 3 (3.2) dhe 3 (3.3) të këtij neni nga një vend i punës në tjetrin, jashtë selisë, njësisë punuese (repartit) 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 të punësuarit të cilët janë trajnuar për lëmin e caktuar.

Neni 8 **Orari i punës**

1. Orari i plotë i të punësuarve në institucione shëndetësore është në kohëzgjatje prej 40 orëve brenda jave.
2. Punëdhënësi mund të caktojë orar të shkurtuar në kohëzgjatje minimale prej 36 orëve në javë.
3. 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:
 - 3.1. punë e rregullt prej 07:00 – 15:00;
 - 3.2. punë në ndërrime prej 07:00 – 19:00 dhe prej 19:00 – 07:00;
 - 3.3. 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. Dita në shkollim specialistik e specializantit llogaritet ditë e rregullt e punës (8 orë pune).
6. Orari i punës për mjekësinë primare të unifikohet me anë të aktit të brendshëm për QKMF-të në nivel vendi.
7. Pagesat shtesë për punën e kryer jashtë orarit të rregullt të punës të caktuar në paragrafin 4 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 9 **Rrezikshmëria në vendin e punës**

1. Vende të punës me rrezikshmëri konsiderohen:
 - 1.1. Puna në shërbimet e urgjencës dhe emergjencës 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 përfshirë këtu repartet të cilat nuk janë të caktuara sëmundjet infektive;
 - 1.4. Puna në intervenimet kirurgjike në sallat e operacionit;
 - 1.5. Puna në shërbimet psikiatrike dhe shëndetin mental;
 - 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 laborator me kontaminim kimik;
 - 1.9. Puna në shërbimet e hemo-dializë.
2. Punëdhënësi obligohet që të sigurojë të gjitha mjetet dhe masat preventive, me të cilat do të eliminohet rrezikshmëria eventuale në vendin e punës.
3. Punëdhënësi mund të caktojë orar të rregullt prej 30 orësh në javë për punëtorët të cilët edhe përkundër masave mbrojtëse të punës kanë ndikime të dëmshme në shëndetin e tyre.
4. Të punësuarit të cilët punojnë në vendet e punës të përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni do të kompensohen me pagese. Përjashtimisht, me kërkesë të të punësuarit, kompensimi do të bëhet me me ditë të lira prej momentit të nënshkrimit të kësaj kontrate deri më 31.12.2018.

Neni 10

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

Kapitulli III - Pushimet

Neni 11 Pushimi ditor

1. Të punësuarit kanë të drejtë në pushim ditor brenda orarit të rregullt në kohëzgjatje prej 1 orë pandërprerë, duke e llogaritur këtë periudhë si orë të plotë të punës.
2. Bazuar në specifikat e punës në institucionet shëndetësore shfrytëzimi i pushimit ditor do të përshtatet në përputhje me punën dhe detyrat.

Neni 12 Pushimi javor

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

Neni 13 Pushimi vjetor

1. Të punësuarve në institucione shëndetësore, ju takon pushimi vjetor në kohëzgjatje prej 4 (katër) javë kalendarike.
2. I punësuarit i cili punon në punët dhe detyrat e punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku prej tridhjetë (30) ditësh pune, për vitin kalendarik.
3. Pushimin vjetor, i punësuarit mund ta shfrytëzojë deri në fund të muajit gjashtë të vitit të ardhshëm.
4. Në rast të ndërprerjes së kontratës së punës, pensionimit, shfrytëzimit të pushimit të lehonisë, i punësuarit ka të drejtë të kërkojë kompensimin e pushimit vjetor të pa shfrytëzuar. Kompensimi do të bëhet në vlerë të rrogës bazë për një muaj.
5. Punëdhënësi nuk mund të organizojë ndarjen e shfrytëzimit të pushimit vjetor në më shumë se në dy pjesë periodike brenda viti, pa pëlqimin e të punësuarit.
6. 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 14 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 gjashtëmuorin 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. E punësuar 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 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 15

Të drejtat e femrës së punësuar për gjdhënie

1. Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, nëse nuk e shfrytëzon pushimin e lehonisë pas muajit të gjashtë të tij dhe sipas dispozitave përkatëse ligjore në fuqi, prej muajit të gjashtë (6) deri në një (1) vit ka të drejtën e pushimit me pagesë në kohëzgjatje prej dy (2) orë në ditë brenda orarit të punës, duke mos përfshirë pushimin e rregullt gjatë orarit të punës, për ta ushqyer foshnjën me qumësht gjiri.

2. Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri pas vitit të parë deri në dy (2) vjet ka të drejtën e një (1) orë në ditë pushim me pagesë brenda orarit të punës, për ta ushqyer foshnjën me qumësht gjiri, duke mos përfshirë pushimin e rregullt gjatë orarit të punës.

3. Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, pushimin me pagesë në kohëzgjatje prej (1) një apo dy (2) orë në ditë brenda orarit të punës, e shfrytëzon në fillim, në mes, apo në përfundim të orarit të punës, në marrëveshje me punëdhënësin dhe për këtë e njofton me shkrim punëdhënësin bashkë me vërtetimin e mjekut se e punësuar është në gji dhënie.

Neni 16

Pushimi mjekësor

1. Në raste të sëmundjeve, çrregullimeve, dhe lëndimeve, i punësuar ka të drejtë në pushim mjekësor në kohëzgjatje prej 20 (njëzet) 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 10 (dhjetë) ditore, i punësuar ka të drejtë në zgjatje të pushimit mjekësorë edhe për 10 (dhjetë) ditë të ardhshme.

3. Për sëmundje të rënda të anëtarëve të familjes së ngushtë, të vërtetuara me raport mjekësor, punëtorit shëndetësor dhe administrativ i takon mungesa prej 15 (pesëmbëdhjetë) ditë me pagesë në emër të pushimit mjekësor, ndërsa për sëmundje të rënda specifike i takon deri në 30 (tridhjetë) ditë me pagesë.

4. Të punësuarit që kryejnë punë me rrezikshmëri ju takon pushimi mjekësor prej 25 (njëzet e pesë) ditë pune me kompensim të plotë, duke shfrytëzuar të drejtën e paraparë me paragrafin 2 të këtij neni.

5. I punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor, që është si pasojë e lëndimit në punë ose sëmundjes profesionale në punë, me kompensim prej 100% të pagës së tij deri në shërim si dhe kompensimin e trajtimit mjekësor.

6. I punësuarit me sëmundjet e rënda (në fazën terminale të karcinomës) ka të drejtë në pushim mjekësor në ditë të papërcaktuar kohor.

Kapitulli IV – Stazhi i punës **Neni 17** **Paga**

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 Marrëveshjen Kolektive të Përgjithshme të Kosovës.

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.

3. Punëtorët shëndetësor, në vitet jubilarë të punësimit përfitojnë shpërblimin jubilar nga punëdhënësi i fundit në vlerë:

3.1. Për 10 vjet të përvojës në punë në institucione shëndetësore, në vlerë të një page mujore të tij;

3.2. Për 20 vjet të përvojës në punë në institucione shëndetësore, në vlerë të dy paga mujore të tij;

3.3. Për 30 vjet të përvojës në punë në institucione shëndetësore, te punëdhënësi i fundit, në vlerë të tri paga mujore të tij.

4. Punëdhënësi i fundit është ai që paguan shpërblime jubilarë. Shpërblimi jubilar, paguhet në afat prej një muaji, pas plotësimit të kushteve nga ky paragraf.

5. Kompensimi në rast të pensionimit, i punësuarit me rastin e pensionimit, gëzon të drejtën në pagesën përcjellëse në lartësi prej tri (3) paga mujore, që i ka marr për tre (3) muajt të fundit.

Neni 18 **Pushimi vjetor**

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

2. I punësuarit me përmbushjen e 1/2 (gjysmës) së 5 (pesë) viteve të përvojës në punë llogaritet 1 (një) ditë pune.

Neni 19 **Ndërprerja e kontratës së punës**

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.

Neni 20 **Mungesat me kompensim**

1. I punësuarit ka të drejtë ka të drejtë të mungesës nga puna me kompensim të pagës 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/es ose fëmijës - 5 ditë;
- 1.5.për vdekje të vëllait, motrës së bashkëshortit/es - 5 ditë;
- 1.6.për vdekje të prindit të bashkëshortit/es -5 ditë;
- 1.7.për vdekje të gjyshit dhe gjyshes së bashkëshortit/es - 3 ditë;
- 1.8.për dhënien 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. I punësuar duhet të arsyetojë kërkesën e tij për mungesën nga puna me anë të parashtrës në formë të shkruar, në të cilën do të cekën shkaqet e kërkesës për mungesë në vendin e punës.

Neni 21 **Mungesa pa kompensim**

1. Të punësuarit kanë të drejtë në pushim pa pagesë në kohëzgjatje prej 6 (gjashtë) muajve.
2. Për realizimin e të drejtës në pushim pa pagesë, i punësuar duhet ti drejtohet punëdhënësit me kërkesë të shkruar, në të cilën do të cekë arsyet e kërkesës për pushim pa pagesë.
3. Punëdhënësi obligohet që me rastin e aprovimit të pushimit pa pagesë të zëvendësojë me punëtor të ri, përmes konkursit publik.

Neni 22 **Pezullimi i marrëdhënies së punës**

1. Të punësuarit 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 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.

Neni 23 **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, duke përfshirë edhe përfaqësuesin e FSSHK-ës, për vërtetimin e përgjegjësisë mbi shkaktimin e dëmit material.
2. 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.
3. Me rastin e përcaktimit të vlerës paushall duhet pasur parasysh ndikimin e dëmit në procesin e punës si dhe pozitën materiale të punësuarit.
4. Vlera paushall e dëmit nuk mund të jetë më e lartë se dy paga neto të punësuarit, e ku të punësuarit i lejohet që këtë vlerën paushallë dhe atë objektive ta paguaj deri në 6 këste.

Kapitulli i VI – Informimi

Neni 24 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 ueb-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 ueb-faqen zyrtare të Federatës, www.fsshk.eu.

Neni 25 Objekti i informatave

1. Punëdhënësi përmes metodave të cekura në nenin 24 të KKS-së, do të sigurojë këto informata për sindikatën dhe punëtorët:
planet vjetore, afatmesme dhe afatgjate të zhvillimit,
ndryshimet organizative,
informatat për vende të punës dhe zhvillimet që ndikojnë në pozitën ekonomike dhe sociale të punëtorëve, aktet me të cilat rregullohen apo ndryshohen të drejtat e punëtorëve,
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 të punësuarve nëpër institucione shëndetësore, në përputhje me dispozitat e ligjore në fuqi.

Kapitulli VII– Ndalimi i diskriminimit

Neni 26 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. Diskriminim është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë në çfarëdo baze, që ka për qëllim apo efekt të zhvleftësoj ose cenoj njohjen, gëzimin ose ushtrimin, në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të drejtave dhe lirive themelore të njohura nga Kushtetuta dhe ligjet tjera të aplikueshme në Republikën e Kosovës.

Neni 27 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:

- 2.1. Fizike (prekja shtrëngimet, gjestet, sulmet etj.);
- 2.2. Verbale (shakatë vulgare, komente të natyrës seksuale, etnike, racore dhe të ngjashme, pyetjet për trupin, veshjen, jetën private etj.);
- 2.3. Vizuale (posterët, vizatimet, filmat, e-mail-et vulgare etj.);
- 2.4. Presioni (thashethemet, provokimet, shpifjet, përhapja e thashethemeve etj.).

Kapitulli VIII - Kushtet për sigurimin e aktivitetit sindikal

Neni 28 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 ndër marr 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 të punësuarin për shkak të aktivitetit sindikal, përjashtimisht kur ajo veprimtari është e ndaluar me legjislacionin në fuqi.
4. Për asnjë prej te zgjedhurve ne pozita udhëheqëse te sindikatës, nuk mund te fillohet procedure disiplinore apo t'i shqiptohet ndonjë mase disiplinore nga punëdhënësi pa ju hequr imuniteti sindikal nga FSSHK-ja.
5. 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.
6. Sindikata që nga momenti i zgjedhjes duhet ti ofrojë punëdhënësit informatën me shkrim mbi strukturën drejtuese të sindikatës gjegjëse.
7. 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 29 Kushtet për veprim sindikal

1. Ministria i siguron Federatës, Sindikatës dhe seksioneve sindikale kushte dhe ambient pune të veçantë 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, Nënkyetarët dhe përfaqësuesit regjional 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. 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.

5. 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 duhet të arsyetohen në mënyrë të dokumentuar nga Kryetari i Federatës ose nga i autorizuari i tij.

Neni 30 **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 IX – Dispozitat përfundimtare

Neni 31 **Monitorimi dhe zbatimi i KKS-së**

1. Monitorimin dhe Zbatimin e KKS-së do ta bëjë 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.
3. Grupi punues do të raportoj me shkrim së paku një herë në vit.
4. Grupi punues do të nxjerr rregullore të punës së vet.

Neni 32 **Zgjidhja e kontestit**

1. Palët në këtë kontratë, të gjitha kontestet ndërmjet tyre do ti zgjidhin përmes konsultimeve dhe dialogut të ndërsjellët.
2. Në rast se kontesti në mes palëve nuk mund të zgjidhet sipas paragrafit 1 të këtij neni, për zgjedhjen e kontestit palët drejtohen në gjykatën kompetente, në Prishtinë.
3. Punëtorët shëndetësor të cilët janë anëtarë të sindikatës gëzojnë mbrojtje ligjore nga sindikata.

Neni 33

Shtesat në pagë të përcaktuara me KKS-ë, të përfshira në shtojcë, do të rriten në mënyrë proporcionale me rritjen e pagës bazë.

Neni 34 **Dispozitat ndëshkimore**

Në rast të shkeljes së dispozitave të KKS inspektorati i punës do të shqiptoj gjykoje konform nenit 92 të Ligjit të Punës.

Neni 35

1. Shtojca është pjesë përbërëse e Kontratës Kolektive Sektoriale.
2. Aty ku nuk mund të organizohet gatishmëria e paraparë me shtojcë do të bëhet kompensimi i tarifës ditore sipas pagës së punëtorëve të angazhuar për transport.

3. Punëtorët të cilët punojnë në punkte të cilat janë 5 kilometra larg Qendrave të Mjekësisë Familjare, ju takon kompensimi i 30% të pagës bazë, sipas mundësive buxhetore të punëdhënësit apo mënyrë tjetër të kompensim it sipas ligjeve në fuqi.

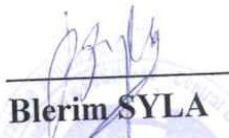
Neni 36 Hyrja në fuqi

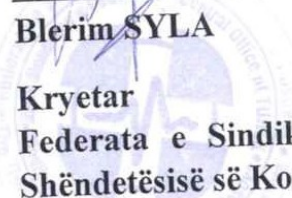
1. Kontrata Kolektive Sektoriale hyn në fuqi me momentin e nënshkrimit të saj nga ana e palëve nënshkruese.
2. Me rastin e nënshkrimit të saj, palët do të disponojnë nga dy ekzemplar të origjinalit me nënshkrime dhe vulë autentike.

Prishtinë, 11/04/2018


Uran ISMAILI
Ministër
Ministria e Shëndetësisë




Blerim SYLA
Kryetar
Federata e Sindikatave të
Shëndetësisë së Kosovës



Shtojcë e Kontratës Kolektive Sektoriale të Shëndetësisë

Tabela 1. Puna natës e stafit të mesëm dhe të ulët në Nivelin Parësor dhe dytësor dhe tretësore të Shëndetësisë

Profesioni	Puna e natës	Puna e natës	Puna e natës pagesa	Numri i ndërrimeve të natës në muaj	Vlera për një ndërrim nate gjatë muajit 4/3
	Llogaritja me 174 ore pune	15% rritje	pagesa		
1	2	3	4	5	6
Punëtorët e pakualifikuar	104.4	15.66	120.06	8	15.01
Infermier/e-koeficienti i pagës 4.8	125.32	18.80	144.12	8	18.01
Infermier/e-koeficienti pagës 5.4	140.82	21.12	161.94	8	20.24

Tabela 1.1. Pagesat mujore për punëtorët e pakualifikuar me koeficient të pagës 4.00

Grada e koeficientit të pagës 4.0	Vlera e një	Numri i ndërrimeve të natës	Shuma për pagesë
Punëtor i pakualifikuar	ndërrimi të natës		
1	2	3	4
8 ndërrime nate në muaj	15.01	8	120.08
7 ndërrime nate në muaj	15.01	7	105.07
6 ndërrime nate në muaj	15.01	6	90.06
5 ndërrime nate në muaj	15.01	5	75.05
4 ndërrime nate në muaj	15.01	4	60.04
3 ndërrime nate në muaj	15.01	3	45.03
2 ndërrime nate në muaj	15.01	2	30.02
1 ndërrim nate në muaj	15.01	1	15.01

Tabela 1.2. Pagesat mujore për kuadrin e mesëm me koeficient të pagës 4.80

Grada e koeficientit të pagës 4.80	Vlera e një	Numri i ndërrimeve të natës	Shuma për pagesë
Kuadrin e mesëm i kualifikuar	ndërrimi të natës		
1	2	3	4
8 ndërrime nate në muaj	18.02	8	144.12
7 ndërrime nate në muaj	18.02	7	126.11
6 ndërrime nate në muaj	18.02	6	108.09
5 ndërrime nate në muaj	18.02	5	90.08
4 ndërrime nate në muaj	18.02	4	72.06
3 ndërrime nate në muaj	18.02	3	54.05
2 ndërrime nate në muaj	18.02	2	36.03
1 ndërrim nate në muaj	15.67	1	15.67

Tabela 1.3. Pagesa mujore për kuadrin e Mesëm me koeficient të pagës 5.40

Grada e koeficientit të pagës 5.40	Vlera e një	Numri i ndrrimeve të natës	Shuma për pagesë
Kuadër i mesem i kualifikuar	ndërrimi të natës		
1	2	3	
8 ndërrime nate në muaj	20.24	8	161.92
7 ndërrime nate në muaj	20.24	7	141.68
6 ndërrime nate në muaj	20.24	6	121.44
5 ndërrime nate në muaj	20.24	5	101.2
4 ndërrime nate në muaj	20.24	4	80.96
3 ndërrime nate në muaj	20.24	3	60.72
2 ndërrime nate në muaj	20.24	2	40.48
1 ndërrim nate në muaj	20.24	1	20.24

Tabela 3 Pagesa e Kujdestarive për mjekë specialist me rritje shtesë prej 15%

Profesioni	Ditëve të rregullta të punës e Hëne - Enjte	E Premte vikend	E Shtune dhe Festat Zyrtare	E Diel vikend
mjekë specialist				
	1	2	3	4
Sipas Shtojcës 1	59.17	114.91	166.93	121.82

Tabela 4 Pagesa e kujdestarive për mjekët në specializim me rritje shtesë prej 15 % (specializantët)

Profesioni mjekët në specializim	Ditëve të rregullta të punës e Hëne – Enjte	E Premte - Vikend	E Shtune dhe Festat Zyrtare	E Diel -Vikend
	1	2	3	
Sipas Shtojcës 1	50.83	98.67	143.82	104.67

Tabela 5 Pagesa e Kujdestarisë gjatë festave zyrtare për mjeket specialist dhe mjekë në specializim me rritje shtesë prej 15%

Profesioni	Kujdestari 24 orë	Kujdestari 12 orë	
		07:00-19:00	Kujdestari 12 orë 19:00-07:00
Mjek specialist	166.93	78.31	88.71
Mjekë në specializim	143.38	67.16	76.13

Tabela 6 Pagesa për punë gjatë festës, kujdestari 12 orëshe për stafin e mesëm dhe të ulët me rritje shtesë prej 15%

Profesioni	Kuadri me koeficient page 4	Kuadri me koeficient page 4.80	Kuadri me koeficient page 5.40
	1	2	3
Sipas Shtojcës 1-	38.36	44.85	50.50

Tabela 7 Pagesa për punën gjatë festës kujdestari 8 orëshe për kuadrin e mesëm dhe të ulët me rritje shtesë prej 15%

Profesioni	Kuadri me koeficient page 4	Kuadri me koeficient page 4.80	Kuadri me koeficient page 5.40
	1	2	3
Sipas Shtojcës 1	25.58	29.9	33.67

Tabela 8 Kalkulimet për punë në gatishmëri

Profesioni	Baza mujore per reparte sherbim	Gadishmeria dy javore	Gadishmeria javore	Gadishmeri a 10 ditore	Gadishmeria 6 ditore	Gadishmeria 5 ditore
					5	6
	1	2	3	4	5	6
Mjeke specialiste 8.4	660	330	165	220	132	110
Kuadri kualifikimi bioingjinjere 7.2	570	285	142.5	190	114	95
Kuadri mesem koeficienti 5.4	430	215	107.5	143	86	72
Kuadri mesem koeficienti 4.8	380	190	95	127	76	64
Punetroret e kualifikuar – ujesjelles,vozites ,etj 4.0	320	160	80	107	64	54

Sqarim i tabelës 8 për kalkulimin e punës në gatishmëri si në vijim:

- Kolona 1 në tabelë paraqet bazën për gatishmëri sipas pagës bazë të kualifikimit të caktuar;
- Kolona 2 në tabelë paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri vetëm dy punëtorë të lëmisë së caktuar për të cilën është e nevojshme të caktohet gatishmëria;
- Kolona 3 në tabelë paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri 4 punëtor të lëmisë së caktuar për të cilën është e nevojshme të caktohet gatishmëria;
- Kolona 4 në tabelë paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri tre punëtor të lëmisë së caktuar për të cilën është e nevojshme të caktohet gatishmëria;
- Kolona 5 në tabelë paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri 5 punëtor të lëmisë së caktuar për të cilën është e nevojshme të caktohet gatishmëria;
- Kolona 6 në tabelë paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri 6 punëtor të lëmisë së caktuar për të cilën është e nevojshme të caktohet gatishmëria;

Tabela 9- Pagesa për gatishmëri Relative

Gatishmëri relative sipas profesioneve

Mjeke specialist 8.40	660	20%	132
Kuadri kualifikim i bioinxhinjer me koeficient page 7.20	570	20%	114
Kuadri mesem koeficient page 5.40	430	20%	86
Kuadri mesem me koeficient page 4.80	380	20%	76
Punetroret e kualifikuar – ujesjelles,vozites ,etj me koeficient page 4.00	320	20%	64

Kalkulimi i Punës në ndërrime-puna e natës /në baze të specifikave 1-4 /

2.Baza e llogaritjes me vlerë të koeficientit 78.55 euro

mjeku specialist -paga mujore	659.82 euro
mjeku ne specializim	565.65 euro
infirmieret-paga mujore koeficienti 5.4	424.17 euro
infirmieret-paga mujore koeficienti 4.8	377.04 euro
punëtorët e pakualifikuar	314.22 euro

Tabela 2 -Puna e natës për stafin ne nivelin dytësore dhe tretësore me rritje shtesë 15%

Profesioni	Puna e natës tetë (8) orë nëditët e rregullta të punës	Puna natës tetë (8) orë ne ditët e vikendit	Puna vazhduese 18 ore	Puna vazhduse 8 (tëtë) orë	Totali 1=2+3+4+5	Rritja 15%	
	1	2	3	4	5		
Infirmier/e-koeficient 5.4	23.36	35.04	57.06	25.36	140.82	21.12	161.94
Infirmier/e-koeficient 4.8	20.8	31.2	50.76	25.56	125.32	18.80	144.12
Punëtorët e pakualifikuar	17.28	25.92	42.12	22.56	104.40	15.66	120.06

Formula llogaritëse për tabelën 1 ; Infirmier/e me koeficientin 5.4.

	Formula llogaritëse për infirmier/e me koeficient 5.4 sipas tabelës 1
Kolona 1	Baza e pagës :174 orë x 30% vlera e një orë pune natë për ditët e rregullta 424.7:174x30%=0.73 euro vlera e një ore x 32 orë = 23.36 euro
Kolona 2	Vlera e një orë pune natë x koeficienti 1.5x32 orë = 0.73 x 1.5 x 32 ore = 35.04euro
Kolona 3	Baza e pagës :174 orë x1.30 –baza e punës vazhduese për një orë 424.7:174x1.30=3.17 vlera e një ore x18 ore = 57.06euro
Kolona 4	Baza e pagës :174 orë x1.30 –baza e punës vazhduese për një orë 424.7:174x1.30=3.17 vlera e një ore x 8 orë = 25.36 euro

Infirmier/e me koeficienti 4.8.

	Formula llogaritëse për infirmier/e me koeficient 4.8 sipas tabelës 1
Kolona 1	Baza e pagës :174 orë x 30% vlera e një orë pune natë për ditët e rregullta 377.04:174x30%=0.65 euro vlera e një ore x32 orë = 20.80 euro
Kolona 2	Vlera e një orë pune natë x koeficienti 1.5x32 ore =0.65x1.5x32 orë = 31.20 euro
Kolona 3	Baza e pagës :174 orë x1.30 –baza e punës vazhduese për një orë 377.04:174x1.30=2.82 vlera e një ore x18 orë = 50.76 euro
Kolona 4	Baza e pagës :174 orë x1.30 –baza e punës vazhduese për një orë 377.04:174x1.30=2.82 vlera e një ore x8 orë = 22.56 euro

Punëtorët e pakualifikuar me koeficient 4.00

	Formula llogaritëse për infermier/e me koeficient 4.0 sipas tabelës 1
Kolona 1	Baza e pagës :174 orë x 30% vlera e një orë pune natë për ditët e rregullta 314.22:174x30%=0.54 euro vlera e një ore x32 orë = 17.28 euro
Kolona 2	Vlera e një ore pune natëxkoefic.1.5x32 ore =0.54x1.5x32 orë = 25.92 euro
Kolona 3	Baza e pagës :174 orë x1.30 –baza e punës vazhduese për një orë 314.22:174x1.30=2.34 vlera e një ore x18 orë = 42.12 euro
Kolona 4	Baza e pagës :174 orë x1.30 –baza e punës vazhduese për një orë 314.22:174x1.30=2.34 vlera e një ore x8 orë = 18.72euro

2.Kujdestarit gjatë ditëve të vikendit (Premte, Shtune dhe Diele)

Baza e llogaritjes:

Vlera e koeficientit 78.55	
mjeku specialist -paga mujore	659.82 euro
Mjeku në specializim	565.65 euro
Infermier/e-paga mujore koeficienti 5.4	424.17 euro
Infermier/e-paga mujore koeficienti 4.8	377.04 euro
Punëtorët e pakualifikuar	314.22 euro

Tabela 3-aPagesa e kujdestarive për Mjekë Specialist me rritje shtese 15%

	E Hënë - e Enjte Kujdestari 8 orë	E Premte	E Shtune	E Diel
Kujdestaria e rregullt	36.4	90.88	136.12	90.88
Puna e natës	9.04	9.04	9.04	9.04
20% për orët që nuk paguhet	6.01			6.01
Totali i kujdestarisë	51.45	99.92	145.16	105.93
Rritja 15%	7.72	14.99	21.77	15.89
kujdestaritë me 15% rritje	59.17	114.91	166.93	121.82

Llogaritja e kujdestarive në ditët e rregullta të punës, ditë vikendi e premte, e shtune dhe diele për Mjekët specialistë me koeficient të pagës 8.40

Tabela 4.Pagesa e kujdestarive për Mjekë në specializim me rritje shtese 15 %

	E hënë – E Enjte Kujdestari 8 orë	E Premte	E Shtune	E Diel
Kujdestaria e rregullt	31.2	78.02	116.88	60.48
Puna e natës	7.8	7.8	7.8	7.8
20% për orët që nuk paguhet	5.2			5.2
Totali i kujdestarisë	44.2	85.82	124.68	91.02
Rritja 15%	6.63	12.87	18.70	13.65
kujdestaritë me 15% rritje	50.83	98.69	143.38	104.67

III Organizmi i punës gjatë festave zyrtare

Baza e llogaritjes :

vlera e koeficientit 78.55	
mjeku specialist -paga mujore	659.82 euro
mjeku ne specializim	565.65 euro
infirmieret-paga mujore koeficienti 5.4	424.17 euro
infirmieret-paga mujore koeficienti 4.8	377.04 euro
punëtorët e pakualifikuar	314.22 euro

tabela 5 pagesa e kujdestarive 24 orëshe gjatë festave zyrtare me rritje 15%

	Mjekët specialist	Mjekët në specializim koefic.7.2	Infirmieret koeficient 5.4	Infirmieret koeficient.4.8	Kuadri i pakualifikuar koeficient 4.0
	Koeficienti 8.4				
Kujdestaria 24 orë	136.12	116.88	87.84	78	66.72
Puna e natës 8 orë	9.04	7.8	5.84	5.2	4.32
Gjithsej	145.16	124.68	93.68	83.2	71.04
Rritja 15%	21.77	18.70	14.05	12.48	10.66
kujdestaritë me 15% rritje	166.93	143.38	107.73	95.68	81.70

Tabela 6 pagesa e kujdestarive 12 orëshe 07-19.00 gjatë festave zyrtare me 15% rritje shtesë

Kujdestaria 12 orëshe prej orës 07-19.00

	Mjeket specialist	Mjeket në specializim koeficient 7.2	Infirmieret koeficient 5.4	Infirmieret koeficient 4.8	Kuadri i pakualifikuar koeficient 4.0
Kujdestaria 12orë	78.31	67.16	50.5	44.85	38.36

Tabela 7 pagesa e kujdestarive 12 orëshe 19.00-07 gjatë festave zyrtare me rritje 15%

Kujdestaria 12 orëshe 19.00-07.00

	Mjekët specialist	Mjekët në specializim koeficient 7.2	Infirmieret koeficient 5.4	Infirmieret koeficient 4.8	Kuadri i pakualifikuar koeficient 4.0
	Koeficient 8.4				
Kujdestaria 16 orë	68.1	58.4	43.92	39	33.36
Puna e natës 8 orë	9.04	7.8	5.84	5.2	4.32
Gjithsej	77.14	66.2	49.76	44.2	37.68
15% rritje	11.57	9.93	7.46	6.63	5.65
gjithsej	88.71	76.13	57.22	50.83	43.33

Tabela 8 Përmbledhëse Kalkulimet për Gatishmëria

Profesioni	Baza mujore per reparte sherbim	Gadishmeria dy javore	Gadishmeria javore	Gadishmeria 10 ditore	Gadishmeria 6 ditore	Gadishmeria 5 ditore
	1	2	3	4	5	6
Mjeke specialiste 8.4	660	330	165	220	132	110
Kuadri kualifikimi bioingjinjere 7.2	570	285	142.5	190	114	95
Kuadri mesem koeficienti 5.4	430	215	107.5	143	86	72
Kuadri mesem koeficienti 4.8	380	190	95	127	76	64
Punetroret e kualifikuar – ujesjelles,vozites ,etj 4.0	320	160	80	107	64	54

Sqarim

- Kolona 1 paraqet bazën për gatishmëri –paga baze e kualifikimit te caktuar
- Kolona 2 paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri vetëm dy punëtorët e lëmisë se caktuar për te cilën është e nevojshme te caktohet gatishmëria
- Kolona 3 paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri 4 punëtorë te lëmisë se caktuar për te cilën është e nevojshme te caktohet gatishmëria
- Kolona 4 paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri tre punëtorët e lëmisë se caktuar për te cilën është e nevojshme te caktohet gatishmëria
- Kolona 5 paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri 5 punëtorët e lëmisë se caktuar për te cilën është e nevojshme te caktohet gatishmëria

Kolona 6 paraqet bazën e gatishmërisë për reparte apo shërbim ku japin gatishmëri 6 punëtorët e lëmisë se caktuar për te cilën është e nevojshme te caktohet gatishmëria.

Tabela 9 Gatishmëria Relative –repartet ku nuk mundet te organizohet kujdestaria

Gatishmëri relative

Mjeke specialiste 8.4	660	20%	132
Kuadri kualifikimi bio inxhinier 7.2	570	20%	114
Kuadri mesëm koeficienti 5.4	430	20%	86
Kuadri mesëm koeficienti 4.8	380	20%	76
Punëtorët e kualifikuar – ujesjellës, vozitës ,etj 4.0	320	20%	64

Pursuant to Articles 22, 43, 44 and 145 of the Constitution of the Republic of Kosovo, Article 4, paragraph 1 of the International International Convention of the International Labor Organization, Article 90, paragraph 1, sub-paragraphs 1.1 and 1.2 and paragraph 2, with sub- paragraph 1.2 of the Labor Law no. 03 / L-212, as well as the Law on Safety and Health at Work no. 04 / L-161, Ministry of Health of the Republic of Kosovo, represented by Mr. Uran Ismaili, Minister and The Trade Union Health Federation of Kosovo, represented by Dr. Blerim Sylja, President, associate this:

SECTORAL COLLECTIVE CONTRACT

Chapter I - General Provisions

Article 1

Purpose

The Sectoral Collective Contract (hereinafter: SCC) is bound by the parties in this contract for the advancement of the rights of labor relations and respecting the rights and obligations of the contracting parties.

Through the SCC, the rights of the labor relations are extended according to the legislation in force.

SCC regulates:

- 3.1. Establishing a working relationship;
- 3.2. Content of the employment contract;
- 3.3. Employee Settlement;
- 3.4. Working hours;
- 3.5. Leaves;
- 3.6. Work experience;
- 3.7. Absences from the workplace;
- 3.8. Riskiness in the work place;
- 3.9. Information;
- 3.10. Prohibition of Discrimination;
- 3.11. Conditions for securing unions activity;
- 3.12. Resolving Disputes.

Article 2

Duration of the contract

1. The deadline for the implementation of this contract is 3 (three) years from the date of its conclusion, respectively from the moment of signing by the parties to this contract, and is applied until the conclusion of the new contract.
2. With the expiration of the term referred to in paragraph 1 of this Article, the parties may continue the SCC for a new term or enter into a new contract.

Article 3 Definitions

1. In terms of this Collective Contract, the following terms and acronyms have this meaning:

1.1. **Employer** - all public health institutions in the three levels of health system organization in conformity with the law on health.

1.2. **TUHFK**- trade union organization at federal level, which includes all trade union organizations in the respective health institutions, which in this contract is presented in the capacity of the contracting party.

1.3. **Ministry** - Ministry of Health, in the capacity of the highest supervisory authority in the health sector.

1.4. **Trade Union** - trade union organization in the relevant institution, representing the employees of that institution.

1.5. **Employed** - all employees in the health system;

1.6. **Health workers** - employees from the healthcare system by profession and high and middle grade.

1.7. **Administrative employees** - employees from the administrative service as well as support services, maintainers of health institutions.

1.8. **Member** - health workers and administration workers who pay the quota in accordance with the Statute of the **TUHFK**

1.9. **Benefit** - means the right acquired on the basis of the fulfillment of the special conditions set forth in this contract.

1.10. **SCC**- Sectoral Collective Contract.

1.11. **Statute** - The highest legal act of the union, which regulates and determines the scope, basic principles of work, union organization, the rights and duties of the members, and the composition and functioning of the union governing bodies.

1.12. **HUCSK** - The Kosovo Hospital and Clinical University Service established as a public health institution, with headquarters in Prishtina, consists of secondary and tertiary health care institutions in the public health sector, as defined by the sub-legal act issued by the Ministry.

1.12.1. **UCCK** - University Clinical Center of Kosovo.

1.12.2. **General Hospitals** - Secondary health institutions.

1.12.3. **Institutes** - tertiary health institutions.

1.13. **Primary care** - health institutions organized at the primary level.

1.14. **Employment Relationship** - a contractual relationship between the employee and the employer in which the employee and the employer voluntarily conclude an individual employment contract regulating the rights and obligations arising from this legal transaction.

1.15. **Workplace hazards** - severe conditions, laborious and harmful workplace conditions that adversely affect the health of employees, respectively, undermine their working ability, which, in spite of

undertaking certain actions, can not completely eliminate the risk of subjective nature.

1.16. **The trade union representative** - the representative of the employees at the health institution chosen according to the internal procedures of the **TUHFK**.

Article 4 Scope of application

1. The SCC applies to regulating legal relationships for all employees in health institutions, including the three health systems, primary, secondary and tertiary.
2. The scope of implementation of the SCC affects the health and administrative workers in health institutions.
3. Beneficiaries of the benefits deriving from this agreement and which are based on the Labor Law are all health workers, while only members of the **TUHFK** enjoy the benefits deriving from agreements that are not part of the Labor Law.
4. The employer is obliged to supervise the implementation of paragraph 3 of this Article.

Chapter II - Working Relationships

Article 5 Establishing a working relationship

1. The recruitment of employees in health care institutions is done according to the public announcement announced in the media, in accordance with the legislation in force for establishing the employment relationship in the public sector, according to the labor law and other sub legal acts in force.
2. During the process of interviewing candidates, the presence of a trade union representative in the capacity of a monitor with the right to report on recruitment procedures is mandatory for the employer who announces the public contest.
3. The employer is obliged to invite a trade union representative authorized by the TUHFK at least three business days earlier than the date set for written test or oral interview.
4. Establishment of the employment relationship is made after the selection of the jobseekers according to the public competition, where the establishment of the employment relationship is done from the moment of signing of the employment contract by the employee and the employer.
5. Probation work period in health institutions cannot be determined for a period longer than 90 days from the signing of the individual employment contract.
6. The employment contract shall be drafted in written form, according to the content provided for by the Labor Law and the provisions of Article 6 of the SCC.

Article 6 Content of the employment contract

The employment contract contains the following data:

- 1.1. data for contracting parties;
 - 1.2. their place of residence or residence;
 - 1.3. the day of commencement of work;
 - 1.4. data on the type of work for which the employee concludes a contract, describing the work to be performed on the basis of the employment contract;
 - 1.5. place of work (if the exact location is not determined, it is estimated that the worker performs work at the employer's headquarters);
 - 1.6. the probationary period and the duration of the employment relationship, when it comes to a fixed-term contract,
 - 1.7. the provisions for regular daily or weekly work and the regulation of working hours;
 - 1.8. provisions on the amount of basic salary and allowances for shift work, night work, holiday work, riskiness, guardianship, readiness, SCC and employment contract;
 - 1.9. provisions on daily, weekly, annual and medical leave
 - 1:10. provisions on the regulation of unforeseen issues through labor relations legislation and SCC.
2. A contract of employment for a period of time, renewed explicitly or implicitly, for a period of employment longer than one (1) year shall be considered as an indefinite term contract.
 3. In accordance with the Labor Law, this SCC, and the decision of the Government of the Republic of Kosovo of 2011 on minimum wage, the parties to this contract agree that the minimum wage in the health sector shall be 250 euros.

Article 7 **Systemizing employees**

1. An employee performs work and duties arising from employment in the place designated under the employment contract.
2. Individual and collective accommodation is prohibited without the consent of the employee in writing and the presence of trade union representatives is obligatory.
3. With the exception of paragraph 2, the placement of the employee without his consent may be made for the following reasons:
 - 3.1 if the workplace is extinguished,
 - 3.2 during the renovation or reconstruction of the infrastructure of the health institution,
 - 3.3 when the volume of work increases in the other workplace.
4. The arrangement of the employee under paragraph (3.2) and (3.3) cannot be set in a longer time than 30 days from the day the employer has issued the decision.
5. With a written consent of the employee for the placement under paragraph 3 (3.2) and 3 (3.3) of this article, the term of this paragraph may last for a maximum of 6 (six) months.
6. The employer is obliged to issue a written decision for each placement of the employee, in which the temporary work place and the duration of the temporary work will be assigned.
7. The employer may not systematize the employees referred to in paragraph 3 (3.2) and 3 (3.3) of this Article from one place of work to another outside the headquarters of the working unit as follows: at the time of pregnancy; maternity leave after the compulsory leave; mother with care for children up to 7 years; invalid; the parent of the child with disabilities; an employee with a work experience of over 20 years; and employees who have been trained in a particular area.

Article 8

Working hours

1. Full schedule of employees in health institutions is in duration of 40 hours within a week.
2. The employer may set a shortened time schedule of minimum 36 hours per week.
3. Given the specifics of the work of health workers in healthcare institutions, which are characterized by high commitments and responsibilities as they are directly involved in the provision of health services to ill persons during the 24 hours uninterrupted, in accordance with the Law on Health work in health institutions is organized as:
 - 3.1. Regular work from 07:00 to 15:00;
 - 3.2. work in shifts from 07:00 to 19:00 and from 19:00 to 07:00;
 - 3.3. On call duty work from 08:00 to 08:00 the next day.
4. For Workers in Emergency Services, work from 07.00 to 19.00, on the day the workshop is in the night shift (from 19.00 to 07.00) and vice versa, is considered as on call duty work (on standby).
5. The day in special education of medical practitioner is calculated on a regular working day (8 working hours).
6. The work schedule for primary medicine to be unified by means of internal act of MFMC at the country level.
7. Additional payments for work performed outside the regular working hours specified in paragraph 4 of this Article shall be made in accordance with the Labor Law, the Health Law and the financial analysis attached to Annex 1 to the SCC.

Article 9

Workplace Hazard

1. Dangerous workplaces are considered:
 - 1.1. Emergency and Emergency Services, including Intensive Care Unit;
 - 1.2. Work in ionized radiation environments;
 - 1.3. Work with people with high-grade contagious diseases and infectious materials including wards that are not infectious diseases;
 - 1.4. Work on surgical interventions in operating rooms;
 - 1.5. Work on psychiatric services and mental health;
 - 1.6. Work with people with severe obstacles to psychophysical development;
 - 1.7. Work in the forensic cabinet and the pathological anatomy cabinet;
 - 1.8. Laboratory work with chemical contamination;
 - 1.9. Work on hemo-dialysis services.
2. The employer is obliged to provide all the means and preventive measures that will eliminate the potential danger in the workplace.
3. The employer may set a regular 30-hour schedule per week for workers who, despite protective measures, have adverse impacts on their health.
4. Employees who work at the workplaces set out in paragraph 1 of this Article shall be compensated by payment. Exceptionally, at the request of the employee, the compensation will be paid on a day off from the moment of signing of this contract until 31.12.2018.

Article 10

1. The employer cannot compel the performance of additional work without the consent of the employee in the cases as follows:

- 1.1. pregnancy,
- 1.2. breastfeeding mother and caring for a child up to the age of 7,
- 1.3. single parent (who cares for children up to 7 years of age),
- 1.4. the guardian of the person with disabilities,
- 1.5. guardian for parents over the age of 65.

2. In any request for additional work the employee of the categories mentioned in paragraph 1 of this Article shall give his consent in writing.

Chapter III - Vacations

Article 11

Day vacation

1. Employees have the right to a day off within a regular time period of 1 hour uninterrupted, counting this period as full-time working hours.
2. Based on the specifics of work in health institutions, daily leave will be adjusted according to work and duties.

Article 12

Weekly vacation

Employees who perform hazardous work are entitled to weekly leave for a period of 48 hours within a calendar week.

Article 13

Annual leave

1. Employees in health institutions are entitled to an annual leave of four (four) calendar weeks.
2. An employee who works in the work and duties of which, despite the application of protective measures, cannot be protected from harmful effects is entitled to an annual leave of at least thirty (30) working days for the year calendar.
3. The annual leave can be used by the employee by the end of the sixth month of the following year.
4. In case of termination of employment, retirement, and maternity leave, the employee has the right to claim compensation for unused annual leave. Compensation will be made in the base of one month salary.
5. The employer may not organize the allocation of annual leave in more than two periodic periods a year, without the consent of the employee.
6. Mothers with children up to three (3) years old as well as single parent and persons with disabilities are entitled to annual leave also for two (2) additional working days.

Article 14

Maternity leave

1. Employees in health institutions are entitled to annual leave of one (one) calendar year without interruption.
2. Compensation of salary during maternity leave for the first six months period will be realized by the employer at a rate of 70% of the salary. Three months will be compensated by the Government of the Republic of Kosovo in the amount of 50% of the salary, while three months are considered as leave without payment.
3. The employee by personal request may request to return to work after using nine months of maternity leave, full or part time.
4. If the employee gives birth to a dead child or the child dies before the expiration of the maternity leave, the maternity leave will be extended as long as it is necessary to rehabilitated by the consequences of birth and the psychological trauma caused by the loss of the child or at least 45 days from the death of the child, which is counted on maternity leave.
5. In the case of a child who is in need of special intensive care because of the serious health condition as determined by the competent doctor, if both parents are employed one of them is entitled after the expiration of maternity leave to work with half-time until the child reaches the age of 2 years.

Article 15

The rights of employed women to breastfeed

1. Any employee, breastfeeding the baby, not using the maternity leave after the sixth month and according to relevant legal provisions in force, from the sixth (6) month up to one (1) year is entitled to leave with payment for a time period of two (2) hours per day during the working hours, not including the regular working hours, to breastfeed the baby.
2. Any employee breastfeeding the baby after the first year, for the following two (2) years is entitled with one (1) hour paid leave per day within the working hours to breastfeed the baby, not including regular breaks during working hours.
3. Any employee breastfeeding the baby, can use the paid leave in duration of one (1) or two (2) hours per day within working hours, at the beginning, middle or end of the working hours in agreement with the employer and for this notifies in writing the employer together with the medical attestation that the employed person is breastfeeding a baby.

Article 16

Medical leave

1. In cases of illness, disturbances and injuries, the employee is entitled to a medical leave for a term of twenty (20) working hours within one (1) calendar year with full compensation.
2. In the case of a recurring deterioration of the health condition, if the medical leave is used continuously or for the last ten (10) days period, the employee has the right to extend the medical leave for another ten (10) days.
3. For serious illnesses of close family members certified with a medical report, the health and administrative worker is entitled to a fifteen (15) day absence on payment on behalf of medical leave, while for specific serious illnesses it is up to thirty (30) days paid.

4. Employees who perform hazardous work shall be entitled to a twenty-five (25) working days medical leave with full compensation, using the right provided for in paragraph 2 of this Article.

5. The employee is entitled to compensation for medical leave resulting from work injury or occupational illness, with compensation of 100% of his/her salary until healing as well as compensation for medical treatment.

6. The employee with serious illnesses (in the terminal stage of carcinoma) is entitled to medical leave on an unspecified date.

Chapter IV – Working experience

Article 17

Salary

1. The salary of the employee increases for each full year of working time at a rate of 0.5% on the basic salary in accordance with the General Collective Agreement of Kosovo.

2. The employee is entitled to compensation of the thirteenth (13) salary for each calendar year in the value of the basic salary, according to employer's budget possibilities.

3. Health workers, in jubilee years of employment benefit jubilee reward from the last employer in the amount of:

3.1. For 10 years of work experience in health institutions, worth a monthly salary;

3.2. For 20 years of work experience in health institutions, worth two monthly salaries;

3.3. For 30 years of work experience in health institutions, to the last employer, worth three monthly salaries.

4. The last employer is the one who pays jubilee rewards. The jubilee reward is paid within one month after the conditions of this paragraph have been met.

5. Compensation in case of retirement, the employee on retirement has the right to a subsequent payment of three (3) monthly salaries, which he has received for the last three (3) months.

Article 18

Annual leave

1. The extension of the annual leave is determined depending on the working experience, where for every five (5) years of work experience a working day is added.

2. To the employee, by fulfilling 1/2 (half) of 5 (five) years of work experience, it is counted 1 (one) working day.

Article 19

Termination of employment contract

Employees for whom the work need has ceased and for whom no entitlement was possible to be determined with the Labor Law and the General Collective Contract shall be entitled to compensation according to their regular working experience on the basis of amount determined by the Labor Law and the General Collective Contract.

Article 20
Absences with compensation

1. The employee is entitled to the absence from work with salary compensation during 1 (one) calendar year of work in cases as follows:

- For coronation - 5 days;
- For the coronation of children - 3 days;
- For childbirth of adoption - 5 days;
- For the death of the spouse or child - 5 days;
- For the death of spouse's brother or sister - 5 days;
- For the death of spouse's parent - 5 days;
- For the death of spouse's grandfather or grandmother - 3 days;
- For taking a professional exam or different exam for the needs of the employer – 3 days;
- For family relocation from one place to another - 3 days;
- For elementary disaster - 3 days.

2. The employee should justify his/her absence request by written submission, stating the reasons for his/her absence at the workplace.

Article 21
Absence without compensation

1. Employees are entitled to unpaid leave for a period of 6 (six) months.
2. For the realization of the right to unpaid leave, the employee should address the employer with a written request stating the reasons for the request for unpaid leave.
3. The employer is obliged to hire a new employee through a public vacancy on the occasion of unpaid leave approval.

Article 22
Suspension of the employment relationship

1. The employee is suspended from the rights and obligations from the employment relationship if absent from work for these reasons:

- Sent abroad for representation of the country's interests, with the consent of the employer;
- Election or appointment of an employee in state functions in accordance with the Law, which requires temporary interruption of the employment relationship with the employer up to a mandate;
- Until the final decision is taken by the court, up to six months.

2. Employees referred to in paragraph 1 of this Article shall have the right, within a period of 5 days after the cessation of the reasons for the suspension of employment, to return to the place of work or to the corresponding place related to the qualification respectively to the level of education.

Article 23
Compensation of damage

In cases where an employee at work or in connection with work (intentionally or negligently) causes damage, the employer is obliged to appoint a special committee, including a representative of the TUHFK, to verify the responsibility for causing material damage.

2. In cases where the employee causes damage and the value cannot be accurately determined, the compensation of the damage is determined in the presumptive amount.
3. When defining the presumptive value, it should be considered the impact of the damage to the work process and the employee's material position.
4. The presumptive value of the damage cannot be higher than two net salaries of the employee, where the employee is allowed to pay this presumptive and objective value with up to 6 installments.

Chapter VI – Information

Article 24 Methodology of information

1. The employer is obliged to inform all employees in the respective institution in a timely and transparent manner. This information is obligated by the employer through the union and through advertisements in the media.
2. Web portals will be created at every level of health system through which the information network will be created. In such portals the employer will make the electronic connection with the official website of the Federation, www.fsshk.eu.

Article 25 Object of the information

1. The employer, through the methods mentioned in Article 24 of the SCC, will provide this information to the union and workers:
 - Annual, mid-term and long-term development plans,
 - Organizational changes,
 - Job information and developments that affect the economic and social position of workers, acts regulating or changing worker's rights,
 - Restructuring and reorganization processes.
2. The employer will also provide this information in hard copies to the trade union representative of the respective trade union.
3. The employer is obliged to ensure the participation of the trade union representative in the work of governing bodies of health institutions, morning meetings, commissions established at the health institution and ministry level, the process of recruitment of employees, public procurement procedures and other related procedures with the rights of employees in health institutions, in accordance with the legal provisions in force.

Chapter VII– Prohibition of discrimination

Article 26 Obligations of the parties to act

1. In cases where the employer has no knowledge of a particular offense aimed at individual discrimination and denigration, the report on alleged misconduct must be submitted by the trade union.
2. Discrimination is any distinction, exclusion, restriction or preference on any groups that has the purpose or effect of invalidating or impairing the recognition, enjoyment or exercise, in the same manner as other, of the fundamental rights and freedoms recognized by the Constitution and other laws applicable in the Republic of Kosovo.

Article 27
Forms of cooperation

1. The employer is obliged to develop preventive training programs, information materials and courses for management staff and employees.
2. The trade union is obliged to assist and protect victims of possible discrimination from various forms of discrimination, such as:
 - 2.1. Physical (touching, constraints, gestures, attacks, etc.);
 - 2.2. Verbal (vulgar jokes, comments of sexual, ethnic, racial and of similar nature, questions about body, clothing, private life, etc.);
 - 2.3. Visual (posters, drawings, films, vulgar emails, etc);
 - 2.4. Pressure (rumors, provocations, defamation, spread of rumors, etc.).

Chapter VIII – Conditions for securing trade union activity

Article 28
Trade union immunity

1. The employer in any form cannot stop, hamper or hinder the union organization in any form.
2. If the employer (managerial staff) exerts any type of pressure on the member or elected person of the Federation, the supervisory authority will take appropriate measures against the employer for such pressure.
3. Every employee has the rights to join a trade union or to respond to a trade union request, without the prior consent of the employer. The employer cannot take on the employee's responsibility because of the trade union activity, except when that activity is prohibited by the legislation in force.
4. For any of the elected officials in the managing positions of the union, no disciplinary procedure may be initiated or any disciplinary measure imposed by the employer without the dismissal of the trade union immunity from the TUHFK.
5. The elected labor union may not terminate the employment contract, settle without prior consent or subtract wages during the trade union mandate.
6. The trade union must provide with written information on the governing structure of the respective trade union from the moment of selection.
7. The trade union immunity provided for in paragraph 3 of this Article shall be applicable for a period of one (1) year after the expiry of the term of office of the trade union representative.

Article 29
Terms for trade union action

1. The ministry ensures the Federation, trade union and sections with special terms and working environment for the normal function of its work. The Ministry will provide office premises with the necessary equipment for the Federation.
2. The employer is obliged to provide business premise and equipment needed for all trade unions that are organized at the health facilities, including the three primary, secondary and tertiary levels.
3. The Chairman of the Federation, Vice Presidents and regional representatives are exempted from working hours with full salary compensation within their regular mandate, in accordance with the Law on Trade Union Organization.

4. The Trade Union Chairpersons, the Trade Union Committee Coordinator and the Coordinator of the Youth Trade Union Committee have the right to cancel up in accordance with the Law on Trade Union Organization.

5. In case of trade union activity in national forums, congresses, seminars, trainings, participation in delegations, permission is granted for the participant's activity time (without a regular salary deduction). Activities from paragraph 4, 5 shall be documented reasonably by the Chairman of the Federation or by his/her authorized representative.

Article 30
Education of trade union members

1. Trainings organized by the trade unions will be included in the accreditation points within the ongoing education of health workers.

2. The competent authority of the Federation, in cooperation with the Ministry, will develop a scorecard for each training held.

Chapter IX – Final provisions
Article 31
Monitoring and implementation of the KKS

1. Monitoring and implementing of the KKS will be done by the working group for social dialogue established by representatives of the Ministry and the Federation.

2. Institutional monitoring will be carried by the Labor Inspectorate and the Health Inspectorate for the field in which is competent.

3. The working group will report in writing at least once a year.

4. The working group will issue its own rules of procedure.

Article 32
Resolution of dispute

1. The parties in this contract will resolve all disputes between them through mutual consultations and dialogue.

2. If the dispute between the parties cannot be resolved under paragraph 1 of this Article, the parties to the dispute shall be referred to the competent court in Pristina.

3. Health workers who are members of the trade union enjoy legal trade union protection.

Article 33

The salary additions set out in the KSS included in the appendix will increase proportionally with the increase in the basic salary.

Article 34
Penalty provisions

In the case of a violation of the provisions of the KKS, the labor inspectorate shall impose fines in accordance with Article 92 of the Labor Law.

Article 35

1. The annex is an integral part of the Sectoral Collective Contract.
2. Where it is not possible to arrange the anticipated readiness with the supplement it will be compensated the daily fee according to the salary of the workers engaged for transport.

15

3. Workers who work in branches, which are 5 kilometers from the Family Medical Centers are entitled to 30% compensation of the basic salary.

Article 36 Entry into force

1. The Sectoral Collective Contract enters into force at the time of signing it by the signatory parties.
2. On signing it, the parties will have two copies of the original with authentic signatures and seal.

Annex of the Sectorial Collective Health Contract

Table 1. Night work of medium and low staff in Primary and secondary and tertiary level health

Occupation	Night work	Night work	Night work payment	Number of night shifts per month	Value for a night shift per month 4/3
	Calculation with 174 working hours	15% increase	payment		
1	2	3	4	5	6
Unqualified workers	104.4	15.66	120.06	8	15.01
Nurse coefficient of salary 4.8	125.32	18.80	144.12	8	18.01
Nurse coefficient of salary 5.4	140.82	21.12	161.94	8	20.24

Table 1.1 Monthly Payments for Unqualified Workers with Pay Coefficients 4.00

Wage coefficient of salary 4.0	The value of a	Number of a night shifts	Amount for payment
Unqualified worker	night shift		
1	2	3	4
8 night shifts per month	15.01	8	120.08
7 night shifts per month	15.01	7	105.07
6 night shifts per month	15.01	6	90.06
5 night shifts per month	15.01	5	75.05
4 night shifts per month	15.01	4	60.04
3 night shifts per month	15.01	3	45.03
2 night shifts per month	15.01	2	30.02
1 night shifts per month	15.01	1	15.01

Table 1.2 Monthly Payments for the Mid-Term With Pay Coefficients 4.80

Wage coefficient of salary 4.80	The value of a	Number of a night shifts	Amount for payment
Qualified secondary school	night shift		
1	2	3	4
8 night shifts per month	18.02	8	144.12
7 night shifts per month	18.02	7	126.11
6 night shifts per month	18.02	6	108.09
5 night shifts per month	18.02	5	90.08
4 night shifts per month	18.02	4	72.06
3 night shifts per month	18.02	3	54.05
2 night shifts per month	18.02	2	36.03
1 night shifts per month	15.67	1	15.67

Table 1.3. Monthly Payments for the Mid-Term Wage Coefficients 5.40

Wage coefficient of salary 5.40	The value of a	Number of a night shifts	Amount for payment
Qualified secondary school	night shift		
1	2	3	
8 night shifts per month	20.24	8	161.92
7 night shifts per month	20.24	7	141.68
6 night shifts per month	20.24	6	121.44
5 night shifts per month	20.24	5	101.2
4 night shifts per month	20.24	4	80.96
3 night shifts per month	20.24	3	60.72
2 night shifts per month	20.24	2	40.48
1 night shifts per month	20.24	1	20.24

Table 3 Charging fee for specialist doctors with additional increase of 15%

Occupation	Regular working days Monday - Thursday	Friday - weekend	Saturday and Official Holidays	Sunday weekend
Specialist doctors				
	1	2	3	4
According to Annex 1	59.17	114.91	166.93	121.82

Table 4 Payments for doctors in specialization with additional increase of 15% (specialist)

Occupation doctors in specialization	Regular working days Monday - Thursday	Friday - weekend	Saturday and Official Holidays	Sunday weekend
	1	2	3	
According to Annex 1	50.83	98.67	143.82	104.67

Table 5 On call duty fees during official holidays for specialist doctors and Specialist doctors with additional growth of 15%

Occupation	24 on call duty hours	24 on call duty hours	
		07:00-19:00	19:00-07:00
Doctor specialist	166.93	78.31	88.71
Doctors in specialization	143.38	67.16	76.13

Table 6 Fees for the work during the holiday, 12 on call duty hours for medium and low staff with additional growth of 15%

Occupation	Staff with wage coefficient 4	Staff with wage coefficient 4.80	Staff with wage coefficient 5.40
	1	2	3
According to Annex 1	38.36	44.85	50.50

Table 7 Fees for the work during the holiday, 8 on call duty hours for the middle and lower staff with an additional increase of 15%

Occupation	Staff with wage coefficient 4	Staff with wage coefficient 4.80	Staff with wage coefficient 5.40
	1	2	3
According to Annex 1	25.58	29.9	33.67

Table 8 Calculations for work on readiness

Occupation	Monthly base for service departments	Two weeks readiness	Week readiness	10 days readiness	6 days readiness	5 days readiness
	1	2	3	4	5	6
Specialist doctor 8.4	660	330	165	220	132	110
Staff qualification bio-engineer 7.2	570	285	142.5	190	114	95
Medium staff coefficient 5.4	430	215	107.5	143	86	72
Medium staff coefficient 4.8	380	190	95	127	76	64
Qualified workers-water supply, driver, etc 4.0	320	160	80	107	64	54

Clarification of table 8 for calculating the work in readiness as follows:

Column 1 in the table represents the basis for readiness according to the basic salary of the given qualification;

Column 2 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby only two employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;

Column 3 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby 4 employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;

Column 4 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby three employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;

Column 5 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby 5 employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;

Column 6 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby 6 employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness

Table 9- Payment for Relative Readiness

Relative Readiness by occupation

Specialist doctor 8.40	660	20%	132
Staff with qualification bioengineer with coefficient page 7.20	570	20%	114
Medium staff with wage coefficient 5.40	430	20%	86
Medium staff with wage coefficient 4.80	380	20%	76
Qualified workers – water supply, drivers, etc. with wage coefficient 4.00	320	20%	64

Calculation of shift work – night work / based on specifics 1-4 /

2.Base of calculation with coefficient value 78.55 euros

Specialist doctor – monthly salary	659.82 euro
Doctor specializing	565.65 euro
Nurses – monthly salary coefficient 5.4	424.17 euro
Nurses – monthly salary coefficient 4.8	377.04 euro
Unqualified workers	314.22 euro

Table 2 - Night work for secondary and tertiary staff with additional increase of 15%

Occupation	Night work eight (8) hours on regular working days	Night work eight (8) hours on weekdays	Continuous work 18 hours	Continuous work 8 (eight) hours	Total 1=2+3+4+5	Increase 15%	
	1	2	3	4	5		
Nursing coefficient 5.4	23.36	35.04	57.06	25.36	140.82	21.12	161.94
Nursing coefficient 4.8	20.8	31.2	50.76	25.56	125.32	18.80	144.12
Unqualified workers	17.28	25.92	42.12	22.56	104.40	15.66	120.06

Table 3 – Payment of on call duty period for Specialist Doctors with Additional increase 15%

	Monday –Thursday on call duty 8 hours	Friday	Saturday	Sunday
Regular on call duty period	36.4	90.88	136.12	90.88
Night work	9.04	9.04	9.04	9.04
20% for unpaid hours	6.01			6.01
On call duty total	51.45	99.92	145.16	105.93
Increase 15%	7.72	14.99	21.77	15.89
On duties 15% increase	59.17	114.91	166.93	121.82

Table 4. Payment of on call duty hours for Specialist Doctors with increase of 15%

	Monday –Thursday 8 hors custody	Friday	Saturday	Sunday
Regular on call duty period	31.2	78.02	116.88	60.48
Night work	7.8	7.8	7.8	7.8
20% for unpaid hours	5.2			5.2
On call duty period total	44.2	85.82	124.68	91.02
Increase 15%	6.63	12.87	18.70	13.65
On call duty period with 15% increase	50.83	98.69	143.38	104.67

Table 5 payment of 24-on call duty hours during official holidays with 15% increase

Table 6 payment of 12 on call duty hours 07-19.00 during official holidays with 15% additional increase

The 12-on call duty hours from 7am to 7pm

	Specialist Doctors	Doctors in specialization coefficient .7.2	Nurses coefficient 5.4	Nurses coefficient .4.8	Unqualified staff coefficient 4.0
12-on call duty hours	78.31	67.16	50.5	44.85	38.36

Table 7 payment of 12 on call duty hours 19.00-07 during official holidays with increase 15%

The period of 12 on call duty hours 19.00-07.00

	Specialist Doctors	Doctors in specialization coefficient .7.2	Nurses coefficient 5.4	Nurses coefficient .4.8	Unqualified staff coefficient 4.0
	Coefficient 8.4				
16-(on call duty) hours	68.1	58.4	43.92	39	33.36
Night work 8 hours	9.04	7.8	5.84	5.2	4.32
Total	77.14	66.2	49.76	44.2	37.68
Increase 15%	11.57	9.93	7.46	6.63	5.65
Total	88.71	76.13	57.22	50.83	43.33

Table 8 Summary Calculations for Readiness

Occupation	Monthly base for service departments	Two weeks readiness	Week readiness	10 days readiness	6 days readiness	5 days readiness
	1	2	3	4	5	6
Specialist doctor 8.4	660	330	165	220	132	110
Staff qualification bio-engineer 7.2	570	285	142.5	190	114	95
Medium staff coefficient 5.4	430	215	107.5	143	86	72
Medium staff coefficient 4.8	380	190	95	127	76	64
Qualified workers- water supply, driver, etc 4.0	320	160	80	107	64	54

Clarification

Column 1 in the table represents the basis for readiness according to the basic salary of the given qualification;
Column 2 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby only two employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;
Column 3 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby 4 employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;
Column 4 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby three employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;
Column 5 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby 5 employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;
Column 6 in the table represents the basis for readiness for a department or service whereby 6 employees of the designated area give readiness for which it is necessary to set the readiness;

Table 9- Relative readiness - departments where the on call duty period cannot be organized
Relative Readiness

Specialist doctor 8.4	660	20%	132
Staff with qualification bio-engineer 7.2	570	20%	114
Medium staff with coefficient 5.4	430	20%	86
Medium staff with coefficient 4.8	380	20%	76
Qualified workers – water supply, drivers, etc. 4.00	320	20%	64

Na osnovu člana 22, 43, 44 i člana 145 Ustava Republike Kosova, člana 4 stav 1 Međunarodne Konvencije C98 Međunarodne Organizacije Rada, člana 90 stav 1 sa pod -stavom 1.1 i 1.2 i stav 2 sa pod-stavom 1.2 Zakona o Radu br. 03/L-22 i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu br. 04/L-161, Ministarstvo Zdravlje Republike Kosova, koje zastupa g. Uran Ismajlij-Ministar i Sindikalna Federacija Zdravstva Kosova koje zastupa Dr. Blerim Sylaj, potpisuju ovaj

KOLEKTIVNI SEKTORSKI UGOVOR

Poglavlje I- Opšte odredbe

Član 1

Svrha

1. Kolektivni sektorski ugovor (dalje KSU) je potpisan od stranke u ovom ugovoru za unapređenje prava iz radnog odnosa i poštovanje prava i obaveza potpisnika.

2. Preko KSU-a prava iz radnog odnosa se proširuju u skladu sa važećim zakonima.

3. KSU reguliše:

- 3.1. Uspostavljanje radnih odnosa;
- 3.2 Sadržaj ugovora o radu;
- 3.3 Raspoređivanje zaposlenih;
- 3.4 Radno vreme;
- 3.5 Praznike;
- 3.6 Radni staž;
- 3.7 Odsustva na random mestu;
- 3.8 Opasnosti na random mestu;
- 3.9 Informisanje;
- 3.10 Zabrana diskriminacije
- 3.11 Uslovi za osiguranje sindikalne aktivnosti; i
- 3.12 Rešavanje sporova

Član 2

Trajanje ugovora

1. Rok za sprovođenje ovog ugovora je 3 (tri) godine od dana njegovog potpisivanja, odnosno od trenutka potpisivanja od stranke u ovom ugovoru i važi do potpisivanja novog ugovora.

2. Nakon isteka roka iz stava 1 ovog člana, stranke mogu nastaviti KSU-u za novi rok ili sklapati novi ugovor.

Član 3 Definicije

1. U smislu ovog ugovora sledeće reči i akronimi imaju ovo značenje:

1.1 **Poslodavac** – sve zdravstvene ustanove javnog sektora na tri nivoa zdravstvene organizacije u skladu sa zakonom o zdravlju;

1.2 **SFZK** – sindikalna organizacija na nivou Federacije koja uključuje sve sindikalne organizacije pred nadležnim zdravstvenim ustanovama i da je u ovom ugovoru predstavljen je u svojstvu ugovorne strane.

1.3 **Ministarstvo** – Ministarstvo zdravlje u svojstvu najvišeg nadzornog organa u zdravstvenom sektoru;

1.4 **Sindikata** – sindikalna organizacija u odgovarajućoj instituciji koja zastupa zaposlene u toj instituciji.

1.5 **Zaposlen** – svi zaposleni u zdravstvenom sistemu;

1.6 **Zdravstveni radnici** – svi posloprimci u zdravstvenom sistemu;

1.7 **Radnici administracije** – posloprimci iz administrativne usluge, kao i usluge podrške i za održavanje zdravstvenih ustanova;

1.8 **Član/ica** – zdravstveni i administrativni radnici koji plaćaju kvotu u skladu sa Statutom SFZK-a;

1.9 **Korist** – znači pravo stečeno na osnovu ispunjenja posebnih uslova propisanih ovim ugovorom;

1.10 **KSU** – Kolektivni Sektorski Ugovor;

1.11 **Statut** – najviši pravni akt sindikata, koji reguliše i definiše obim delovanja, osnovne principe rada, sindikalnu organizaciju, prava i dužnosti članova i sastav i funkcionisanje vladajući organa sindikata;

1.12 **UBKSK** – Univerzitetska bolnička i klinička služba Kosova osnovana kao zdravstvena ustanova, od posebnog javnog značaja, sa sedištem u Prištini koja se sastoji od sekundarnih i tercijarnih zdravstvenih ustanova u sektoru javnog zdravstva, kako je definisano izdatim pravnim aktom od strane Ministarstva;

1.12.1 **UKCK** – Univerzitetski Klinički Centar Kosova;

1.12.2 **Opšte bolnice** – sekundarne zdravstvene ustanove;

1.12.3 **Ustanove** – tercijarne zdravstvene ustanove;

1.13. **Primarna zaštita** – zdravstvene ustanove organizovane na primarnom nivou;

1.14 **Radni odnos** – ugovorni pravni odnos između zaposlenog i radnika, u kojem zaposleni i poslodavac dobrovoljno sklapaju individualni ugovor o radu kojim se uređuju prava i obaveza koje proizilaze iz ove pravne akcije;

1.15 **Opasnosti na random mestu** – nezgodni, ozbiljni i opasni uslovi na random mestu koji štetno utiču na zdravlje zaposlenih, odnosno narušavaju njihovu radnu sposobnost, i uprkos preduzimanja određene radnje ne može se u potpunosti eliminisati rizik od subjektivne prirode;

1.16 Predstavnik sindikata – predstavnik radnika u zdravstvenoj ustanovi izabran prema internim postupcima SFZK-a.

Član 4 **Obim primene**

KSU se primenjuje na regulisanje pravnih odnosa za sve zaposlene u zdravstvenim ustanovama, uključujući tri nivoa; primarnih, sekundarnih i terciarnih zdravstvenih sistema.

2. Obim primene KSU-a utiče na zdravstvene i administrativne radnike u zdravstvenim ustanovama.

3. Korosnik beneficije koje proizilaze iz ovog sporazuma i koje se zasnivaju na zakonu o radu su svi zdravstveni radnici, a beneficije koje proizilaze iz sporazuma koje nisu deo zakona o radu uživaju samo članovi SFZK-a.

4. Poslodavac je obavezan da prati primenu stava 3 ovog člana.

Poglavlje II - radni odnos **Član 5** **Osnivanje radnog odnosa**

1. Rekrutovanje zaposlenih u zdravstvenim ustanovama vrši se na osnovu javnog oglasa objavljenog u medijama, u skladu sa važećim propisima za uspostavljanje radnih odnosa u javnom sektoru u skladu sa zakonom o radu i drugim podzakonskim aktima.

2. Tokom procesa razgovora sa kandidatima, prisustvo predstavnika sindikata u svojstvu posmatrača sa pravom da izveštava o procedurama zapošljavanja, obavezno je za poslodavac koji raspisuje javni konkurs.

3. Poslodavac je dužan da pozove predstavnika sindikata ovlašćenog od strane SFZK-a najmanje tri dana ranije od datuma određenog za pismeni test ili usmeni razgovor.

4. Uspostavljanje radnog odnosa vrši se nakon izbora lica koja traži posao po javnom konkursu, pri čemu se uspostavljanje radnog odnosa vrši od trenutka potpisivanja ugovora o zapošljavanju od strane zaposlenog o poslodavca.

5. Probni rad u zdravstvenim ustanovama ne može se odrediti u periodu duži od 90 dana od dana potpisivanja ugovora o radu.

6. Ugovor o radu sastavlja se u pisanoj formi u skladu sa sadržajem navedenim u zakonu o radu i odredbama člana 6 KSU-a.

Član 6

Sadržaj ugovora o radu

1. Ugovor o radu sadrži sledeće:

1.1. podaci za ugovorene stranke;

1.2. njihovo prebivalište ili predstavništvo;

1.3. dan početka rada;

1.4. podaci o vrsti zapošljavanja za koje radnik zaključuje ugovor sa opisom posla koji se obavlja na osnovu ugovora o zapošljavanju;

1.5. mesto izvršenja rada (ako tačno nije utvrđeno, procenjuje se da radnik obavlja posao u sedištu poslodavca;

1.6. probni period i trajanje radnog odnosa kada je reč o ugovoru o određenom roku;

1.7. odredbe za redovni dnevni ili nedeljni rad i regulisanje radnog vremena;

1.8. odredbe o visini osnovne plate i naknada rada u smenama, noćni rad, rad tokom praznika, rizičnost, dežurstvo, spremnost, KSU i ugovor o radu;

1.9. odredbe o dnevnom, nedeljnom, godišnjem odmoru i bolovanju;

1:10. Odredbe o regulisanju nepredviđenih pitanja preko zakonodavstva o radnim odnosima i KSU-a.

2. Ugovor o radu za određeni period koji se produžava jasno ili sveobuhvatno, za period zapošljavanja duži od jedne (1) godine, smatra se neograničenim ogovorom.

3. U skladu sa Zakonom o radu, ovaj KSU i odluka Vlade Republike Kosova iz 2011. godine o minimalnoj zaradi, strane ugovornice sa slažu da je minimalna zarada u zdravstvenom sektoru 250 evra.

Član 7

Raspored zaposlenih

1. Zaposleni obavlja rad i dužnosti koje proizilaze iz radnog odnosa na mestu određenom prema ugovoru o radu.

2. Zabranjeno individualno i kolektivno raspoređivanje bez saglasnosti zaposlenog u pisanoj formi i uz prisustvo predstavnika sindikata što je obavezno.

3. Izuzev stava 2, raspoređivanje zaposlenog bez njegove saglasnosti može se izvesti iz sledeći razloga:

3.1. ako je radon mesto izumrlo,

3.2. tokom rekonstrukcije infrastrukture zdravstvene ustanove,

3.3. kada se obim posla povećava na drugom random mestu.

4. Raspoređivanje zaposlenog prema stavu (3.2) I (3.3) ne može se odrediti u vremenskom period duže od 30 dana od dana donošenja odluke od strane poslodavca.
5. Uz pismeni saglasnost zaposlenoga za raspoređivanje u skladu sa stavom 3 (3.2) i 3 (3.3) ovog člana, rok iz ovog stava može se produžiti na najviše 6 (šest) meseci.
6. Poslodavac je obavezan da izda pismenu odluku o svakom plasmanu zaposlenih, navodeći privremeno radno mesto i trajanje privremenog rada.
7. Poslodavac ne može rasporediti zaposlenike iz stava 3 (3.2) I (3.3) ovog člana od jednog mesta rada do drugog izvan sedišta radne jedinice na sledeći način: tokom trudnoće, porodijsko odsustvo, nakon obaveznog odmora, majka koja brine o deci do 7 godina, invalidna osoba, roditelj deteta sa invaliditetom, zaposlenog starije od 20 godina; i zaposlene koji su obučeni za tu profesiju.

Član 8 **Radno vreme**

1. Puni raspored zaposlenih u zdravstvenim ustanovama traje 40 sati nedeljno.
2. Poslodavac može odrediti skraćeni raspored od najmanje 36 sati nedeljno.
3. Imajući u vidu specifičnosti zdravstvenih radnika u zdravstvenim ustanovama, za koje se karakterišu visoke obaveze i odgovornosti, pošto su oni direktno uključeni u pružanju zdravstvenih usluga bolesnicima tokom 24 sata bez prekida prema Zakonu o zdravstvu, rad u zdravstvenim ustanovama organizovan je kao: 5
 - 3.1. redovni rad od 07:00 do 15:00;
 - 3.2. rad u intervalima od 07:00 do 19:00 I od 19:00 do 07:00;
 - 3.3. rad tokom čuvanja od 08:00 do 08:00 sutradan.
4. Za radnike u vanrednim slučajevima, rad od 07.00 do 19.00 časova, na dan kad je radnik u noćnoj smeni (od 19.00 do 07.00) i obrnuto, smatra se radom čuvanja (u pripravnosti).
5. Dan u specialističkom obrazovanju specializanta računa se kao redovni dan (8 sati).
6. Raspored rada za primarnu medicinu da se ujedini internim aktom za GCPM na nivou zemlje.
7. Dodatna uplata za rad izvan redovnog radnog vremena iz stava 4 ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu, zakonom o zdravstvu i finansijskom analizom priloženom aneksu 1 KSU-a.

Član 9 **Rizičnost u radnom mestu**

1. Radna mesta sa rizikom se razmatraju:
 - 1.1. Rad u hitnim i emrgentim službama, uključujući jedinice intenzivne nege;
 - 1.2. Rad u sredinama sa jonizujućim zračenjem;
 - 1.3. Rad sa ljudima sa zaraznim bolestima visokog stepena i infektivnim materijalom, uključujući odeljenja u kojima nema izvesne zarazne bolesti;
 - 1.4. Rad na hirurškim intervencijama u operacionim prostorijama;

- 1.5. Rad na psihijatrijskim uslugama i mentalnom zdravlju;
- 1.6. Rad sa ljudima sa teškim preprekama u psihofizičkom razvoju;
- 1.7. Rad u kabinetu za pravnu medicinu i kabinetu za anatomiju patologije;
- 1.8. Laboratorijski rad sa hemijskom kontaminacijom
- 1.9. Rad na uslugama hemo-dijalize.

2. Poslodavac je dužan da obezbedi sva sredstva i preventivne mere koje eliminišu potencijalnu rizičnost na radnom mestu.

3. Poslodavac može odrediti redovnu radnu nedelju od 30 sati za radnike koji, uprkos zaštitnim merama, štetno utiču na njihovo zdravlje.

4. Zaposleni koji rade na radnim mestima iz stava 1 ovog člana nadoknađuju se plaćanjem. Izuzev, na zahtev zaposlenog, nadoknada se vrši sa slobodnim danima od trenutka potpisivanja ovog ugovora 31.12.2018.

Član 10

1. Poslodavac ne može primorati zaposlenoga da izvrši dodatni rad bez njegovog saglasnosti u sledećim slučajevima.

- 1.1. trudnoća,
- 1.2. dojlja i staratelj deteta do 7 godina,
- 1.3. jedini roditelj (koji brine za decu do 7 godina)
- 1.4. staratelj osobe sa invaliditetom,
- 1.5. staratelj za roditelje starije od 65 godina.

2. U svakom zahtevu o dodatnom radu, zaposleni, iz kategorije navedene u stavu 1 ovog člana, daje svoj saglasnost u pisanoj formi.

Poglavlje III - odmori

Član 11

Dnevni odmor

1. Zaposleni imaju pravo na dnevni odmor u redovnim satima za neprekidan period od jednog sata, računajući ovaj period kao puni radni sat.

2. Na osnovu specifičnosti rada u zdravstvenim ustanovama, korišćenje dnevnog odmora prilagođava se radu i dužnostima.

Član 12

Nedeljni odmor

Zaposleni koji obavljaju opasan rad imaju pravo na nedeljni odmor u trajanju od 48 sati u kalendarskoj nedelji.

Član 13

Godišnji odmor

1. Zaposleni zdravstvenih ustanova imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 4 (četiri) kalendarske dane.
2. Zaposleni koji obavljaju rad i dužnosti u kojima se, uprkos primenjivanju zaštitnih mera, ne može zaštititi od štetnih efekata, ima pravo na godišnji odmor od najmanje trideset (30) radnih dana, za kalendarsku godinu
3. Zaposleni može da koristi godišnji odmor do kraja šestog meseca sledeće godine.
4. U slučaju prekida ugovora o radu, odlaska u penziju, korišćenja porodiljskog odsustva, zaposleni ima pravo da traži naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor. Naknada se vrši po osnovnoj stopi plata za mesec dana.
5. Poslodavac ne može organizovati raspodelu godišnjeg odmora u više od dva perioda u toku godine bez saglasnosti zaposlenog.
6. Majke sa decom do tri (3) godine i samohrani roditelji i osobe sa invaliditetom imaju pravo na godišnji odmor u trajanju do dva (2) dodatna radna dana.

Član 14

Porodiljski odmor

1. Zaposlene u zdravstvenim ustanovama imaju pravo na godišnji odmor od 1 (jedne) kalendarske godine bez prekida.
2. Naknadu plaćanja tokom roditeljskog odmora za prvi šest meseci donosi poslodavac u iznosu od 70% od plate. Preostala tri meseca nadoknađuje vlada Republike Kosova u iznosu od 50% od plate, dok se tri meseca smatraju besplatnim.
3. Zaposlena, na lični zahtev, može podneti zahtev za povratak na posao nakon korišćenja porodiljskog odmora sa punom ili skraćenim radnim vremenom .
4. Ako zaposlena rodi mrtvo dete ili dete umire pre isteka porodiljskog odsustva, porodiljsko odsustvo 'e biti produ\en onoliko dugo koliko je potrebno da se oporavi od posledice pro]aja i psiholo[ke traume iyayvane gubitkom deteta najmanje 45 dana od smrti deteta, vreme koje se računa na porodiljsko odsustvo.
5. U slučaju deteta kojem je potrebna posebna intenzivna nega zbog ozbiljnog zdravstvenog stanja, koju je utvrdio nadležni lekar, ako su oba roditelja zaposleni, jedan od njih ima pravo nakon isteka roka porodiljskog odmora da radi pola radnog vremena, dok dete ne dostigne 2 godine života.

Član 15

Prava žene zaposlene za dojenje

1. Svaka zaposlena koja hrani bebu sa mlekom iz dojenja, ako ne koristi poridiljski odmor nakon šestog meseca i prema zakonskim važećim odredbama, od šestog meseca do jedne (1) godine, ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva (2) sata dnevno u toku radnog veremena, bez redovnog radnog vremena, kako bih se hranila beba od dojenja.

2. Svaka zaposlena koja hrani bebu sa mlekom iz dojenja nakon prve godine do dvije (2) godine ima pravo na jedan sat sa punim radnim vremenom u toku radnog vremena, kako bih hranila bebu od dojenja, ne uključujući redovne pauze tokom radnog vremena.

3. Svaka zaposlena koja hrani bebu sa mlekom iz dojenja, koristi plaćeno odsustvo u trajanju od (1) ili (dva (2) sata dnevno tokom radnog vremena na početku, u sredini ili na kraju radnog vremena u dogovoru sa poslodavcem, a za to obaveštava poslodavca zajedno sa lekarskom uverenju da je zaposlena je u dojenju.

Član 16

Bolovanje

1. U slučaju bolesti, poremećaja i povrede, zaposleni ima pravo na zdravstveni odmor u trajanju od 20 (dvadeset) radnih dana u roku od 1 (jedne)kalendarske godine uz punu nadoknadu.

2. U slučaju ponovljenog zdravstvenog stanja, ako se bolovanje koristi kontinuirano ili u poslednjih 10 (deset) dana, zaposleni ima pravo da produži bolovanju za još sledeći 10 (deset) dana.

3. Za ozbiljne bolesti bliskih članova porodice, potvrđene lekarskim izveštajem, zdravstveni i administrativni radnik ima pravo na petnaestodnevno plaćeno odsustvo u ime bolovanja, dok za tešku specifičnu bolest pripada 30 (trideset) dana sa plaćanjem.

4. Zaposleni koji obavljaju opasan rad imaju pravo na bolovanje od 25 (dvadeset i pet) radnih dana sa punom nadoknadom, koristeći pravo iz stava 2 ovog člana. ž

5. Zaposleni ima pravo na naknadu za bolovanje, što je posledica povrede ili profesionalne bolesti na radu uz nadoknadu od 100% njegove plate za oporavak i naknadu za lečenje.

6. Zaposleni sa teškim bolestima (u fazi terminala karcinoma) ima pravo na bolovanju sa neodređenim brojem dana.

Poglavlje IV – Radni staž

Član 17

Plata

1. Plata zaposlenog povećava se za svaku punu godinu radnog staža u visini od 0,5% na osnovn platu u skladu sa opštim kolektivnom ugovoru na Kosovu.

2.

2. Zaposleni ima pravo na naknadu od 13(trinaeste) plate za svaku kalendarsku godinu, u vrednosti osnovne plate, prema budžetskim mogućnostima poslodavca.

3. Zdravstveni radnici, u jubilarnim godinama zapošlavanja, dobijaju jubilarnu nagradu od poslednjeg poslodavca u vrednosti:

3.1. Za 10 godina iskustva u zdravstvenim ustanovama u vrednosti od jedne mesečne zarade

3.2. Za 20 godina radnog iskustva u zdravstvenim ustanovama, u vrednosti od dvije mesečne zarade;

3.3. Za 30 godina radnog iskustva u zdravstvenim ustanovama, kod poslednjeg poslodavca u vrednosti od tri mesečne zarade.

4. Poslednji poslodavac je onaj koji plaća jubilarne nagrade. Naknada za jubilej se plaća u roku od mesec dana nakon ispunjenja uslova iz ovog stava.

5. Naknada u slučaju penzionisanja, zaposleni nakon penzionisanja, ima pravo na dodatnu platu u iznosu od tri (3) mesečne zarade koja je dobijena u poslednji tri (3) meseca.

Član 18 **Godišnjih odmor**

1. Produženje godišnjeg odmora određuje se u zavisnosti od perioda zaposlenosti, gde se za svaki pet (5) godina radnog iskustva doda se jedan radni dan.

2. Zaposleni koji ispunjava ½ (pola) od pet (5) godina radnog iskustva izračuna se 1 (jedan) radni dan.

Član 19 **Prekid radnog ugovora**

Zaposleni za koje je prestala potreba za radom i za koje ne može biti određeno nijedno pravo utvrđeno Zakonom o radu i opštim kolektivnom ugovorom, imaju pravo na naknadu redovnom radnom vremenu na osnovu visine utvrđene zakonom o radu i opštim kolektivnim ugovorom.

Član 20 **Odsustva sa naknadom**

1. Zaposleni ima pravo da odsustvuje na poslu sa isplatom od 1 (jednu) kalendarsku godinu rada u sledećim slučajevima:

- 1.1. za venčanje - 5 dana;
- 1.2. za дечије venčanje - 3 dana;
- 1.3. za porođaj ili usvajanje deteta- 5 dana;
- 1.4. za smrt supruga/e ili deteta - 5 dana;
- 1.5. za smrt brata, sestre supruga/e – 5 dana;
- 1.6. za smrt roditelja supruga/e -5 dana;
- 1.7. za decu i baku supruga/e - 3 dana;

- 1.8. za davanje stručnog ispita ili drugačije za potrebe poslodavca - 3 dana;
- 1.9. za preseljenje porodice sa jednog mesta na drugo - 3 dana;
- 1:10. Za elementarnu katastrofu - 3 dana.

2. Zaposleni treba opravdati svoj zahtev za radno odsustvo pismenim putem, navodeći razloge odsustva na radnom mestu.

Član 21 **Odsustva bez naknade**

- 1. Zaposleni imaju pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 6 (šest) meseci.
- 2. Za ostvarivanje prava na neplaćeno odsustvo, zaposleni moraju obratiti poslodavcu pismenim putem, u kojem će biti navedeno razloge za zahteva za neplaćeno odsustvo.
- 3. Poslodavac je obavezan prilikom odobrenja neplaćenog odmora da zameni novim radnikom putem javnog konkursa.

Član 22 **Obustavljanje radnog odnosa**

- 1. Prava i obaveze radnog odnosa zaposlenog obustavljaju se ako je odsutan sa posla iz sledećih razloga:
 - 1.1. Upućivanje na rad u inostranstvo da zastupa interese zemlje, uz saglasnost poslodavca;
 - 1.2. Izbor ili imenovanje zaposlenog u državnim funkcijama u skladu sa Zakonom, dužnost koji zahteva privremeno prekidanje radnog odnosa kod poslodavca do isteka mandata;
 - 1.3. Do pravosnažne odluke suda do šest meseci.
- 2. Zaposleni, iz stava 1. ovog člana, imaju pravo da, u roku od 5 dana nakon pestanka razloga, zbog kojeg je došlo do obustava rada, se vrata na radno mesto ili na odgovarajućem radnom mesto koji odgovara kvalifikaciji odnosno nivou obrazovanja.

Član 23 **Naknada štete**

- 1. U slučaju kada je zaposleni na posao ili u vezi sa poslom (namerno ili iz nemara) prouzrokuje štetu, onda poslodavac je dužan da osniva posebnu komisiju, uključujući predstavnika SFZK-a da utvrdi odgovornost za materijalnu štetu.
- 2. U slučajevima kada zaposleni prouzrokuje štetu čija se vrednost ne može ispravno utvrditi, nadoknada štete se određuje paušalno.
- 3. Prilikom utvrđivanja vrednosti paušala, treba uzeti u obzir uticaj štete u radnom procesu i materijalnu poziciju zaposlenog.
- 4. Vrednost paušala štete ne može biti veća od dve neto zarade zaposlenog, pri čemu je zaposlenom dozvoljeno da plati ovu paušalno i objektivnu vrednost do 6 rata.

Poglavlje VI - Informisanje

Član 24

Metodologija informisanja

1. Poslodavac je dužan da blagovremeno i transparentno informiše sve zaposlene u dotičnoj instituciji. Poslodavac je obavezan da te podatke objavi putem sindikata i putem reklama u medijama.

2. Na svakom nivou zdravstvenog sistema treba osnivati web-portale, preko koji se vrši informativna mreža za sve institucije. U takvom portalu, poslodavac će vršiti elektronsku vezu sa službenim internet stranicama federacije, www.fsshk.eu

Član 25

Predmet informacije

1. Poslodavac metodama navedenim u članu 24 KSU-a pruža sledeće informacije sindikatu u radnicima:

1.1 godišnji, srednjoročni i dugoročni planovi razvoja;

1.2. organizacione promene;

1.3 Informacije za radna mesta i programera koji utiču na ekonomski i socijalni položaj radnika, акте којима се уређују или менјају права радника;

1.4 Procesi restrukturiranja i reorganizacije.

2. Poslodavac će te informacije dostaviti u fizičkim kopijama za predstavnika odgovarajućeg sindikata

3. Poslodavac je dužan da obezbedi učešće predstavnika sindikata u radu organa upravljanja zdravstvenih ustanova, jutarnjim sastancima, u radu komisija koje se osnivaju na nivou zdravstvene ustanove i ministarstva, u radu procesa zapošljavanja radnika, u radu postupaka javnih nabavki i drugih postupaka koji se bave pravima zaposlenih u zdravstvenim ustanovama, u skladu sa važećim zakonskim odredbama.

Poglavlje VII – Zabrana diskriminacije

Član 26

Obaveze stranaka da postupaju

1. U slučajevima kada poslodavac nije upoznat o određenom povredu koja ima za cilj individualnu diskriminaciju i denigraciju, sindikat treba prijaviti izveštaj o navodnom kršenju pravila.

2. Diskriminacija je svaka razlika, isključenje, ograničenje ili preferencija po bilo kom osnovu koji ima za cilj ili učinak poništavanja ili ugrožavanja priznavanja, uživanja ili ostvarivanja osnovnih prava i sloboda priznatih Ustavom i drugim važećim zakonima u Republici Kosova .

Član 27

Oblici interakcije

1. Poslodavac je dužan da izrađuje programe preventivne obuke, informativnog materijala i kurseva za rukovodioce i zaposlene.

2. Sindikat je obavezan da pomogne i zaštiti žrtve eventualne diskriminacije od različitih oblika

- 2.1. Fizički (dodir, pritezanje, gestovi, napadi, itd.);
- 2.2. Verbalni (vulgarne viceve, komentare seksualne, etničke, rasne i slične prirode, pitanja o telu, odeću, privatnom životu, itd.);
- 2.3. Vizuelni sadržaji (plakati, crteži, filmovi, vulgarni e-mailova, itd.);
- 2.4. Pritisak (glasine, provokacije, klevete, širenje glasine, itd).

Poglavlje VIII – Uslovi za osiguranje aktivnosti sindikata

Član 28

Sindikalni imunitet

1. Poslodavac, u bilo kom obliku, ne može zaustaviti, ometati ili sprečiti sindikalnu organizaciju u bilo kakvom obliku.
2. Ako poslodavac (upravno osoblje) vrši bilo kakav pritisak na člana ili izabranog od strane federacije, nadzorni organ preduzima odgovarajuće mere protiv poslodavca za takav pritisak.
3. Svaki zaposleni ima pravo da se pridruži sindikatu ili da odgovori na zahtev sindikata bez prethodne saglasnosti poslodavca. Poslodavac ne može uzeti na odgovornost zaposlenoga zbog aktivnosti sindikata, osim kada je to zabranjeno zakonodavstvom na snazi.
4. Ne može se pokrenuti disciplinski postupak protiv bilo kog lica izabranog na vodećim pozicijama sindikata ili se izricati bilo koja disciplinska mera od poslodavca, dok SFZK-a ne oduzme imunitet sindikata.
5. Ugovor o zapošljavanju ne može biti prekinut osobi koji je izabran od sindikata, da se vrši raspoređivanje bez prethodne saglasnosti ili da se smanji njegova plata tokom mandata u sindikatu.
6. Sindikat treba poslati poslodavcu pismene informacije o upravnoj strukturi odgovarajućeg sindikata od momenta izbora.
7. Sindikalni imunitet predviđen stavom 3 ovog člana primenjivaće se na period od 1 (jedne) godine nakon isteka roka sindikalnog predstavnika.

Član 29

Uslovi za sindikalnu radnju

1. Ministarstvo obezbedi Federaciji, sindikatu i sindikalnim jedinicama posebne uslove i ambient za rad za normalno funkcionisanje svog rada. Ministarstvo obezbedi poslovnim prostorijama neophodnu opremu za Federaciju.
2. Poslodavac je obavezan da obezbedi prostoriju za rad i opremu neophodnu za sve organizovane sindikate u zdravstvenim ustanovama, uključujući tri osnovna, sekundarna i tercijarna nivoa.
3. Predsednik federacije, potpredsednici i regionalni predstavnici oslobođeni su radnog vremena uz punu nadoknadu plata u okviru svog redovnog mandata, u skladu sa Zakonom o sindikalnoj organizaciji.

Član 30

Edukacija članova sindikata

1. Obuke koje organizuje sindikat biće uključene u akreditacijske tačke u okviru kontinuiranog obrazovanja zdravstvenih radnika.
2. Nadležni organi Federacije, u saradnju sa Ministarstvom, sastavlja listu rezultata za svaku obuku.

Poglavlje IX- Konačne odredbe

Član 31

Praćenje i primenjivanje KSU-a

1. Praćenje i Primenjivanje KSU-a, čini će radna grupa za socijalni dijalog koji je osnovan od predstavnika Ministarstva i Federacije.
2. Institucionalno praćenje primeniće Inspektorijat rada i Inspektorijat Zdravlja u oblasti na koju ima nadležnost.
3. Radna grupa izveštavaće pismeno najmanje jednom godišnje.

Radna grupa doneće pravilnik svog rada.

Član 32

Rešavanje spora

1. Stranke u ovom ugovoru, rešavaju sve sporove između njih putem konsultacije i međusobnog dijaloga.

Ako spor između stranaka ne može biti rešen prema stavu 1 ovog člana, za rešavanje spora stranke se upućuju nadležnom sudu u Prištini.

3. Zdravstveni radnici koji su i članovi sindikata uživaju pravnu zaštitu od sindikata.

Član 33

Dodaci na plati utvrđene od KSU-a, uključene u dodatak, povećać će se na proporcionalan način sa povećanjem osnovne plate.

Član 34

Kaznene Odredbe

U slučaju kršenja odredaba KSU, inspektorijat rada će da izriče novčanu kaznu u skladu sa članom 92 ,Zakona o Radu.

Član 35

Dodatak je sastavni deo Kolektivnog Sektorijalnog Ugovora.

Tu gde se nemože organizovati predviđena spremnost sa dodatkom vrši će se naknada dnevne tarife prema plati radnika koji su angažovani za transport

1. Radnici koji rade u punktima koji su 5 kilometra daleko od Centra za Porodičnu Medicinu, može se ponuditi naknada do 30% osnovne plate, po budžetskim mogućnostima poslodavca ili drugi način naknade prema zakonima na snazi.

Član 36 Stupanje na snagu

1. Kolektivni Sektorijalni Ugovor stupa na snagu od trenutka njenog potpisivanja od strane stranaka potpisnika.
2. Povodom njenog potpisivanja, stranke će da raspolažu sa dva originalna primerka sa potpisima i autentičnim pečatom.

Dodatak Kolektivnog Sektorskog Ugovora Zdravstva

Profesija	Noćni rad	Noćni rad	Noćni rad	Broj noćnih smena mesečno	Iznos za jednu noćnu smenu tokom meseca 4/3
	Izračunavanje sa 174 radnih časa	15% povećanje	plaćanje		
1	2	3	4	5	6
Nekvalifikovani radnici	104.4	15.66	120.06	8	15.01
Medicinska/i sestra / tehničar – koeficijent plate 4.8	125.32	18.80	144.12	8	18.01
Medicinska/i sestra / tehničar – koeficijent plate 5.4	140.82	21.12	161.94	8	20.24

Tabela 1.1 Mesečne isplate za nekvalifikovane radnike sa koeficijentom plate 4.00

Grada koeficijenta plate 4.0	Iznos jedne noćne smene	Broj noćnih smena	Iznos za uplatu
Nekvalifikovani radnik			
1	2	3	4
8 noćne smene mesečno	15.01	8	120.08
7 noćne smene mesečno	15.01	7	105.07
6 noćne smene mesečno	15.01	6	90.06
5 noćne smene mesečno	15.01	5	75.05
4 noćne smene mesečno	15.01	4	60.04
3 noćne smene mesečno	15.01	3	45.03
2 noćne smene mesečno	15.01	2	30.02
1 noćna smena mesečno	15.01	1	15.01

Tabela 1.2 Mesečne isplate za sredni kadar sa koeficijentom plate 4.80

Grada koeficijenta plate 4.80	Iznos jedne	Broj noćnih smena	Iznos za uplatu
Kvalifikovani sredni kadar	noćne smene		
1	2	3	4
8 noćne smene mesečno	18.02	8	144.12
7 noćne smene mesečno	18.02	7	126.11
6 noćne smene mesečno	18.02	6	108.09
5 noćne smene mesečno	18.02	5	90.08
4 noćne smene mesečno	18.02	4	72.06
3 noćne smene mesečno	18.02	3	54.05
2 noćne smene mesečno	18.02	2	36.03
1 noćna smena mesečno	15.67	1	15.67

Tabela 1.3 Mesečne isplate za sredni kadar sa koeficijentom plate 5.40

Grada koeficijenta plate 5.40	Iznos jedne	Broj noćnih smena	Iznos za uplatu
Kvalifikovani sredni kadar	noćne smene		
1	2	3	4
8 noćne smene mesečno	20.24	8	161.92
7 noćne smene mesečno	20.24	7	141.68
6 noćne smene mesečno	20.24	6	121.44
5 noćne smene mesečno	20.24	5	101.2
4 noćne smene mesečno	20.24	4	80.96
3 noćne smene mesečno	20.24	3	60.72
2 noćne smene mesečno	20.24	2	40.48
1 noćna smena mesečno	20.24	1	20.24

Tabela 3 Plaćanje Dežurstva za lekare specijaliste sa dodatnim povećanjem od 15 %

Profesija	Redovni radni dani Ponedeljak-Četvrtak	Petak-vikend	Subota i Službeni Praznici	Nedelja-vikend
	1	2	3	4
Lekar specijalista				
Prema dodatku 1	59.17	114.91	166.93	121.82

**Tabela 4 Plaćanje Dežurstva za lekare u specijalizaciji sa dodatnim povećanjem od 15 %
(Specijalizanti)**

Profesija lekari u specijalizaciji	Redovni radni dani Ponedeljak-Četvrtak	Petak-vikend	Subota i Službeni Praznici	Nedelja-vikend
	1	2	3	4
Prema dodatku 1	50.83	98.67	143.82	104.67

Tabela 5 Plaćanje Dežurstva tokom službenih praznika za lekare specijaliste i lekare u specijalizaciji sa dodatnim povećanjem od 15 %

Profesija	Dežurstvo 24 časa	Dežurstvo 12 časa	
		07:00 - 19:00	Dežurstvo 12 časa 19:00 - 07:00
Lekar specijalista	166.93	78.31	88.71
Lekar u specijalizaciji	143.38	67.16	76.13

Tabela 6 Plaćanje za rad tokom praznika, dežurstva 12 časova za srednje i niže osoblje sa dodatnim povećanjem od 15 %

Profesija	Kadar sa koeficijentom plate 4	Kadar sa koeficijentom plate 4.80	Kadar sa koeficijentom plate 5.40
	1	2	3
Prema dodatku 1	38.36	44.85	50.50

Tabela 7 Plaćanje za rad tokom praznika, dežurstva 8 časova za srednje i niže osoblje sa dodatnim povećanjem od 15 %

Profesija	Kadar sa koeficijentom plate 4	Kadar sa koeficijentom plate 4.80	Kadar sa koeficijentom plate 5.40
	1	2	3
Prema dodatku 1	25.58	29.9	33.67

Tabela 8 Izračunavanje za rad u priprvanosti

Profesija	Mesečna osnova za odeljenja službu	Dvo nedeljna pripravnost	nedeljna pripravnost	10 dnevna pripravnost	6 dnevna pripravnost	5 dnevna pripravnost
	1	2	3	4	5	6
Lekar specijalista 8.4	660	330	165	220	132	110
Kadar kvalifikacija bioinzhinjer 7.2	570	285	142.5	190	114	95
Srednji kadar koeficijent 5.4	430	215	107.5	143	86	72
Srednji kadar koeficijent 4.8	380	190	95	127	76	64
Kvalifikovani radnici- vodovod, vozač, itd 4.0	320	160	80	107	64	54

Objašnjenje tabele 8 za izračunavanje rada u priprvanosti kao u nastavku:

- Kolona 1 u tabeli predstavlja osnovu za pripravnosti prema osnovnoj plati određene kvalifikacije;
- Kolona 2 u tabeli predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti samo 2 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;
- Kolona 3 u tabeli predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti samo 4 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;
- Kolona 4 u tabeli predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti samo tri radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;
- Kolona 5 u tabeli predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti samo 5 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;
- Kolona 6 u tabeli predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti samo 6 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;

**Tabela 9 – Plaćanja za Relativne pripravnosti
Relativne pripravnosti prema profesijama****Izračunavanje Rada po smenama – noćni rad/ na osnovu specifikacija 1-4/****2.Osnova izračunavanja sa iznosom koeficijenta 78.55 evra**

Lekar specijalista – mesečna plata	659.82 evra	
Lekar na specijalizaciji	565.65 evra	
Medecinska/i sestra/ tehničar– mesečna plata,koeficijent 5.4	424.17 evra	
Medecinska/i sestra/ tehničar– mesečna plata,koeficijent 4.8	377.04 evra	
Nekvalifikovani radnici	314.22 evra	

Tabela 2 – Noćni rad za osoblje sekundarnog i tercijarnog nivoa sa dodatnim povećanjem od 15%

Profesija	Noćni rad osam (8) sati u redovnim radnim danima	Noćni rad osam (8) sati vikendnim danom	Nastavni rad 18 sati	Nastavni rad 8 (osam) sati	Ukupno 1=2+3+4+5	Povećanje 15%	
	1	2	3	4	5		
Medecinska/i sestra / tehničar – koeficijent plate 5.4	23.36	35.04	57.06	25.36	140.82	21.12	161.94
Medecinska/i sestra / tehničar – koeficijent plate 4.8	20.8	31.2	50.76	25.56	125.32	18.80	144.12
Nekvalifikovani radnici	17.28	25.92	42.12	22.56	104.40	15.66	120.06

Tabela 3-a Plaćanje dežurstva za Lekare Specijalista sa dodatnim povećanjem od 15%

	Ponedjeljak- Četvrtak Dežurstvo 8 sati	Petak	Subota	Nedelja
Redovno Dežurstvo	36.4	90.88	136.12	90.88
Noćni rad	9.04	9.04	9.04	9.04
20% za časove koje se ne plaćaju	6.01			6.01
Ukupno dežurstvo	51.45	99.92	145.16	105.93
Povećanje 15 %	7.72	14.99	21.77	15.89
Dežurstvo sa 15 % povećanjem	59.17	114.91	166.93	121.82

Tabela 4. Plaćanje dežurstva za Lekare na Specijalizaciji sa dodatnim povećanjem od 15%

	Ponedjeljak- Četvrtak Dežurstvo 8 sati	Petak	Subota	Nedelja
Redovno Dežurstvo	31.2	78.02	116.88	60.48
Noćni rad	7.8	7.8	7.8	7.8
20% za časove koje se ne plaćaju	5.2			5.2
Ukupno dežurstvo	44.2	85.82	124.68	91.02
Povećanje 15 %	6.63	12.87	18.70	13.65
Dežurstvo sa 15 % povećanjem	50.83	98.69	143.38	104.67

Tabela 5. Plaćanje dežurstva 24 sati tokom službenih praznika povećanjem od 15%

	Lekari specijalisti	Lekari u specijalizaciji Koefic. 7.2	Medecinske / i sestre / tehničari 5.4	Medecinske / i sestre / tehničari 4.8	Nekvalifikovani kadar Koeficijent 4.0
	Koeficijent 8.4				
Dežurstvo 24 sata	136.12	116.88	87.84	78	66.72
Noćni rad 8 sati	9.04	7.8	5.84	5.2	4.32
Ukupno	145.16	124.68	93.68	83.2	71.04
Povećanje 15 %	21.77	18.70	14.05	12.48	10.66
Dežurstvo sa 15 % povećanjem	166.93	143.38	107.73	95.68	81.70

Tabela 6. Plaćanje dežurstva 12 sati 07- 19.00 tokom službenih praznika sa 15% dodatnim povećanjem

Dežurstvo 12 sati od 07.00 - 19.00

	Lekari specijalisti	Lekari u specijalizaciji Koefic. 7.2	Medecinske / i sestre / Tehničari 5.4	Medecinske / i sestre / tehničari 4.8	Nekvalifikovani kadar Koeficijent 4.0
Dežurstvo 12 sati	78.31	67.16	50.5	44.85	38.36

Tabela 7. Plaćanje dežurstva 12 sati 19.00 -07 tokom službenih praznika sa povećanjem od 15%

Dežurstvo od 12 sati 19.00- 07.00

	Lekari specijalisti Koeficijent 8.4	Lekari u specijalizaciji Koefic. 7.2	Medecinske / i sestre / tehničari 5.4	Medecinske / i sestre / tehničari 4.8	Nekvalifikovani kadar Koeficijent 4.0
Dežurstvo 16 sati	68.1	58.4	43.92	39	33.36
Noćni rad 8 sati	9.04	7.8	5.84	5.2	4.32
Ukupno	77.14	66.2	49.76	44.2	37.68
Povećanje 15 %	11.57	9.93	7.46	6.63	5.65
Ukupno	88.71	76.13	57.22	50.83	43.33

Tabela 8 Zbirna - Izračunavanje za Pripravnost

Profesija	Mesečna osnova za odeljenja službu	Dvo nedeljna pripravnost	nedeljna pripravnost	10 dnevna pripravnost	6 dnevna pripravnost	5 dnevna pripravnost
	1	2	3	4	5	6
Lekar specijalista 8.4	660	330	165	220	132	110
Kadar kvalifikacija bioinzhinjeri 7.2	570	285	142.5	190	114	95
Srednji kadar koeficijent 5.4	430	215	107.5	143	86	72
Srednji kadar koeficijent 4.8	380	190	95	127	76	64
Kvalifikovani radnici- vodovod, vozač, itd 4.0	320	160	80	107	64	54

Objašnjenje:

- Kolona 1 predstavlja osnovu za pripravnost– osnovna plata za određenu kvalifikaciju
 - Kolona 2 predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti samo 2 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;
- Kolona 3 predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti 4 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;

- Kolona 4 predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti samo tri radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;
 - Kolona 5 predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti 5 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;
- Kolona 6 predstavlja osnovu pripravnosti za odeljenja ili službe gde su u pripravnosti 6 radnika određene oblasti za koju je potrebno da se odredi pripravnost;

Tabela 9 Relativna Pripravnost– odeljenja gde se ne može organizovati dežurstvo
Relativna Relativna

Lekar specijalista 8.4	660	20%	132
Kadar kvalifikacija bio-inzhinjeri 7.2	570	20%	114
Srednji kadar koeficijent 5.4	430	20%	86
Srednji kadar koeficijent 4.8	380	20%	76
Kvalifikovani radnici- vodovod, vozač, itd 4.0	320	20%	64+

Zaključak

Finansijska analiza služiće za sve zdravstvene institucije u izračunavanju noćnog rada, rada tokom praznika, dežurstva i nastavnog rada prema odgovarajućim profesionalnim kategorijama. Vrednost ove analize podlegava se potpunim principima vrednosti Sektorijalnog Kolektivnog Ugovora.



Federata e Sindikatave të Shëndetësisë së Kosovës

The Trade Union Health Federation of Kosova

Sindikalna Federacija Zdravstva Kosova



Public Service International

Address:

St. Mustaf Kruja, V/17 10 000 Prishtina, Republic of Kosova

Tel & Fax: +381 (0) 38 726-246 mob: + 377 (0) 45 588 902

Web: www.fsshk.eu , e-mail: info@fsshk.eu

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara për botuesin.