MINISTRIA E SHËNDETËSISË
DHE MBROJTJES SOCIALE
Nr. 1448/2 Prot.
Data 04.07.2024

KONTRATË KOLEKTIVE E PUNËS

LIDHUR NDËRMJET:

Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (MShMS)

DHE

Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë (KSSH)

2024-2027

KONTRATË KOLEKTIVE E PUNËS

Sot më datë ____.____. 2024 në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, në prani të palëve, nënshkruhet kjo Kontratë Kolektive Pune, midis:

Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, (MShMS), person juridik publik, që ushtron veprimtarinë në bazë të ligjit nr.9000, datë 30.01.2003, "Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave", të ligjit nr. 90/2012, "Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore", Vendimit të Këshillit të Ministrave 609, datë 20.10.2021,"Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale", si dhe akteve të tjera ligjore e nënligjore në fuqi, përfaqësuar nga **Ministri Znj. Albana Koçiu,** në cilësinë e punëdhënëses, në adresën "Rruga e Kavajës" nr.1001, Tiranë,

dhe

Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë (KSSH), e regjistruar si person juridik me Vendimin Nr.1281, datë 23.02.2015, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, në përbërje të së cilës janë të regjistruara: Federata e Sindikatave të Punonjësve të Shëndetësisë së Shqipërisë, me vendim të rrethit Gjyqësor Tiranë Nr. 17, datë 28.12.2022 dhe Federata e Sindikatave të Punonjësve të Administratës Publike dhe Shërbimit Civil regjistruar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë me Vendimin Nr. 3 datë. 8.03.2022, Të dyja këto Federata Sindikale janë pjesë përbërëse e Strukturës Organizative të KSSH-së dhe anëtare të saj në cilësinë e punëmarrësve, përfaqësuar nga **Presidenti Z. Kol Nikollaj,** në cilësinë e përfaqësuesit të punëmarrësit.

Në bazë të të dhënave të paraqitura gjatë negocimit, sipas ligjit në fuqi Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë si organizatë ombrellë konfirmohet nga punëdhënësi, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si partnere dhe përfaqësuese e vetme e punëmarrësve për të gjithë të punësuarit në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mirëqënies Sociale dhe institucione të tjera publike në varësi të saj.

Palët formulojnë dhe nënshkruajnë tekstin përfundimtar të kësaj kontrate kolektive me përmbajtjen si vijon:

Neni 1
Qëllimi i kontratës kolektive

Kontrata Kolektive shpreh vullnetin dhe gatishmërinë institucionale të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë, për zbatimin e të gjithë legjislacionit respektiv të marrëdhënieve të punës, si atë kombëtar dhe atë ndërkombëtar, të ratifikuar nga Parlamenti Shqiptar, për rregullimin e marrëdhënieve juridike, raporteve ekonomike dhe sociale midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, garanton mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve sidomos përsa i përket pagave e shpërblimeve, kohës së punës dhe kushteve të punës, lirisë së organizimit.

Neni 2
Baza Ligjore

Kjo Kontratë Kolektive mbështetet në:

- Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë;
- Deklaratën Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut;
- Konventat Ndërkombëtare në fushën e marrëdhënieve të punës të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, veçanërisht Nr. 87 dhe Nr. 98, të ILO;
- Kartën Sociale Europiane;
- Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar;
- Ligjin nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil";
- Ligjin nr.7703, datë 11.05.1993, "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar,
- Ligjin nr.9970, datë 24.7.2008, "Për barazinë gjinore në shoqëri";
- Ligjin nr.10171, datë 22.10.2009, "Për profesionet e rregulluara në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar dhe aktet nënligjore të nxjerra në zbatim të tij;
- Ligjin nr.10433, datë 16.6.2011, "Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë";
- Ligjin nr. 35/2023, "Për kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si edhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi";
- Ligjin nr. 9887, datë 10.3.2008, "Për mbrojtjen e të dhënave personale", të ndryshuar;
- Ligjin nr.18/2017, "Për të drejtat dhe mbrojtjen e fëmijës";
- Ligjin nr.123/2014, "Për urdhrin e mjekëve në Republikën e Shqipërisë";
- Ligjin nr. 9781, datë 19.04.2007, "Për urdhrin e infermierit në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar;
- Ligjin nr.10237, datë 18.02.2010, "Për sigurinë dhe shëndetin në punë", i ndryshuar;
- Ligjin nr.9150, datë 30.10.2003, "Për urdhrin e farmacistëve në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar;
- Ligjin nr.9928, datë 9.6.2008, "Për shërbimin shëndetësor stomatologjik në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar;
- Ligjin nr.10138, datë 11.5.2009, "Për shëndetin publik", i ndryshuar;
- Ligjin nr.10107, datë 30.3.2009,"Për kujdesin shëndetësor në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar;
- Ligjin nr.7643, datë 2.12.1992, "Për inspektoratin sanitar shtetëror", i ndryshuar;
- Ligjin nr.55/2020, "Për shërbimin spitalor në Republikën e Shqipërisë";
- Ligj nr.15/2016, "Për parandalimin dhe luftimin e infeksioneve dhe sëmundjeve infektive", i ndryshuar;
- Vendimin nr.112, datë 22.02.2006, të Këshillit të Ministrave,"Për kohën e punës dhe pushimit në sistemin e shëndetësisë";
- Vendimin nr.68, datë 7.2.2018, të Këshillit të Ministrave, "Për kufijtë dhe kriteret e përcaktimit të shpërblimit që i përgjigjen pagës së përfituar në natyrë dhe që i shtohen pagës për pushimet vjetore";
- Aktet nënligjore që rregullojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë.

Neni 3
Fusha e zbatimit të kontratës

Me hyrjen në fuqi kjo Kontratë Kolektive Pune e shtrin fushën e veprimit të saj në të gjithë punësuarit në sektorin publik socio- shëndetësor, si dhe në të gjithë institucionet e varësisë: Operatorin e Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor (Spitalet, NjVKSh dhe QSH), Shërbimin Social Shtetëror, Inspektoratin Shëndetësor Shtetëror, Agjencinë Kombëtare të Barnave dhe Pajisjeve Mjekësore, Qendrën Spitalore Universitare "Nënë Tereza", Tiranë, Spitalin Universitar Obstetrik - Gjinekologjik "Mbretëresha Geraldinë", Tiranë, Spitalin Universitar Obstetrik- Gjinekologjik "Koço Gliozheni", Tiranë, Qendrën Spitalore Rajonale "Shefqet Ndroqi", Spitalin Universitar të Traumës, Qendrën Kombëtare të Urgjencës Mjekësore, Institutin e Shëndetit Publik, Qendrën Kombëtare të Transfuzionit të Gjakut, Tiranë, Qendrën Kombëtare e Terapeutike dhe Rehabilituese për Fëmijët, Klinikën Stomatologjike Universitare, Qendrën e Shërbimit Mjekësor, Qendrën Kombëtare të Teknologjisë Biomjekësore, Spitalin Rajonal Memorial, Fier.

Kontrata individuale e punës nuk mund të përmbajë kushte më pak të favorshme se kjo kontratë, përveç kur kemi të bëjmë me kushte më të favorshme për punëmarrësin. Nëse ndodh një gjë e tillë, punëmarrësi ka të drejtë të zgjedhë atë me kushte pune më të favorshme.

Neni 4
Kohëzgjatja e kontratës

Afati i kësaj kontrate është 3 (tre) vjet. Kjo kontratë hyn në fuqi pas nënshkrimit të palëve. Në rast se palët kontraktuese kërkojnë ndryshime të kontratës gjatë zbatimit të saj, kanë të drejtë të bëjnë propozimet përkatëse, të cilat duhet të përfundohen me shkrim në formën e aneks-kontratës dhe të miratuara me dakordësinë e të dyja palëve. Me përfundimin e afatit të kësaj kontrate palët kontraktuese bëjnë një kërkesë me shkrim për lidhjen e një kontrate të re tre muaj përpara përfundimit të kontratës në fuqi edhe pas përfundimit të kësaj kontrate, të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin prej saj janë në fuqi deri në nënshkrimin e kontratës së re kolektive.

Neni 5
Ndalimi i diskriminimit për shkak të gjinisë

1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t'i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, në sistemin shëndetësor, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet.
2. Hartimi, zbatimi, nxitja dhe krijimi i dispozitave, kushteve, kritereve apo praktikave, në dukje neutrale, por që sjellin vendosjen në një situatë më pak të favorshme të një personi të njërës gjini, krahasuar me personat e gjinisë tjetër, përbën diskriminim të tërthortë për shkak të gjinisë dhe ndalohet. Nga ky ndalim bëjnë përjashtim rastet kur këto dispozita, kushte, kritere apo praktika justifikohen nga një qëllim i përligjur dhe mjetet apo rrugët për arritjen e këtij qëllimi janë të nevojshme.

Neni 6
Përkufizime

1. Me *"diskriminim"*, kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.
2. *"Dhunë dhe ngacmim"*, në marrëdhëniet e punës i referohet një sërë sjelljesh dhe praktikash të papranueshme, apo kërcënimesh prej tyre, qoftë një dukuri e vetme apo e përsëritur, që synojnë, rezultojnë ose mund të rezultojnë në dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik, dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore.
3. *"Dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore"*, nënkupton dhunën dhe ngacmimin e drejtuar personave për shkak të seksit ose gjinisë së tyre, ose që prek personat e një seksi ose gjinie të caktuar në mënyrë disproporcionale, dhe përfshin ngacmimin seksual.
4. *"Ngacmim seksual"*, është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fyes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

Neni 7
Mekanizmat e brendshëm për parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve dhe ankesave në punë

1. Palët bien dakort të vendosin mekanizmat e brendshëm për parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve dhe ankesave në punë në mirëbesim dhe bazuar në procedura që respektojnë parimet e eficencës, shpejtësisë, drejtësisë, paanshmërisë dhe barazisë.
2. Palët bien dakord që të vendosin procedurat e brendshme për parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve në punë që përfshijnë:

a) Masat e parandalimit;
b) Procedura për zgjidhjen jo formale të mosmarrëveshjeve;
c) Procedura për zgjidhjen e ankesave të punonjësve;
ç) Procedura të posaçme për zgjidhjen e ankesave për shkak të diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në punë;
d) Procedura dhe masat disiplinore;
dh) Procedura për zgjidhjen e konflikteve kolektive të punës.

Neni 8
Përkufizime të përgjithshme

1."*Ankesë*", është çdo shqetësim apo pakënaqësi e shprehur nga punëmarrësi/t nëpërmjet të cilës pretendohet shkelje e një të drejte të njohur sipas legjislacionit në fuqi, kontratës kolektive apo individuale të punës, rregullave apo praktikave të brendshme të punës.
2. "*Ankesë për shkak diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë*", është çdo ankesë ose shqetësim i shprehur nga punëmarrësi/t që pretendon se ka qenë subjekt i një akti të pretenduar diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë, përfshirë ngacmimin seksual, i cili trajtohet sipas procedurës të posaçme për trajtimin e ankesave për shkak diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë.
3. "*Probleme/mosmarrëveshje që kanë lidhje me punën*", në kuptimin e kësaj kontrate kolektive është çdo çështje apo problematikë, mosdakortësi, ankesë ose konflikt në punë ose që ka lidhje me punën, që mund të trajtohet në çdo kohë nëpërmjet procedurave jo formale të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve me synim zgjidhjen joformale të tyre.
4."*Konflikt kolektiv*", në kuptimin e kësaj kontrate kolektive është çdo mosmarrëveshje midis palëve nënshkruese të kësaj kontrate kolektive në lidhje me zbatimin, interpretimin ose ndryshimin e saj, si dhe në lidhje me plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë.

Neni 9

Subjektet që kanë të drejtën të sinjalizojnë një diskriminim, dhunë dhe ngacmim

1. Subjektet që kanë të drejtën të sinjalizojnë një diskriminim, dhunë dhe ngacmim, janë:
   a) punëmarrësi i cili pretendon se ndaj tij ka pasur diskriminim, dhunë dhe ngacmim, përfshirë ngacmim seksual;
   b) çdo person (në vijim sinjalizuesi), i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cënim të të drejtave të tij/saj, sipas parashikimeve të nenit 32, të Kodit të Punës, përfshirë dhe ngacmim seksual.
2. Punëmarrësi i cili pretendon se ndaj tij ka pasur diskriminim, dhunë dhe ngacmim, përfshirë ngacmim seksual, duhet të paraqesë fakte që mbështesin këtë pretendim, të cilat mund të jenë të materializuara në format të shkruar, elektronik, video apo audio, dëshmi të personave të pranishëm në momentet kur është ushtruar dhunë apo janë kryer veprimet ngacmuese, shqetësuese etj.
3. Punëmarrësi ose personi që ka sinjalizuar diskriminim, dhunë dhe ngacmi, përfshirë ngacmim seksual, nuk do të kufizohet/n në të drejtat e tij/tyre, nuk do të jetë/në subjekt i përndjekjes, hakmarrjes, diskriminimit, ngacmimeve apo shqetësimeve seksuale, si dhe një trajtimi paragjykues nga punëdhënësi.

Neni 10

Organet për trajtimin e një ankese për diskriminim, dhunë dhe ngacmim, përfshirë ngacmim seksual

1. Trajtimi dhe zgjidhja e një ankese për diskriminim, dhunë dhe ngacmim, përfshirë ngacmim seksual, bëhet sipas procedurës së përcaktuar në këtë kontratë, nga struktura/personi përgjegjëse/s për burime njerëzore/ankesat për diskriminim, dhunë dhe ngacmim, duke u koordinuar nëpërmjet nivelit më i lartë drejtues të institucionit.

2. Çdo provë, informacion, dokument, raport, vendime dhe marrëveshje e hartuar gjatë këtij procesi, është konfidenciale.

Neni 11
Procedura për trajtimin e një ankese për diskriminim, dhunë dhe ngacmim, përfshirë ngacmim seksual

1. Punëmarrësi apo sinjalizuesi paraqesin një ankesë me shkrim pranë strukturës/personit përgjegjës për burimet njerëzore.
2. Çështja do të shqyrtohet nga struktura/personi përgjegjës për burimet njerëzore dhe jo më vonë se 2 ditë pune, punëmarrësi dhe personi ndaj të cilit ngrihet pretendimi do të njoftohet për vendimin për fillimin e hetimeve, si dhe masat që do të ndërmerren për këtë qëllim.
3. Nëse punëmarrësi nuk është dakord me masat e propozuara nga struktura/personi përgjegjës për burimet njerëzore, ose nëse ky i fundit nuk ka njoftuar punëmarrësin brenda afatit të përcaktuar në pikën 2 më sipër, ankesa mund të paraqitet prej tij drejtpërdrejt tek niveli më i lartë drejtues i institucionit brenda 2 ditë pune nga dita e fundit kur ai duhet të ishte njoftuar individualisht.
4. Struktura/personi përgjegjës për burimet njerëzore duhet të nisë një hetim për rastin e raportuar. Struktura/personi përgjegjës për burimet njerëzore mund të marrë deklarata dhe dëshmi nga çdo person që e konsideron të rëndësishëm për shqyrtimin e rastit, si dhe mund të zhvillojë takime dhe mund t'i përfshijë ata në hetim në çdo mënyrë tjetër, që konsiderohet e nevojshme për hetimin e çështjes.
5. Struktura/personi përgjegjës për burimet njerëzore mund të thërrasë në takime të përbashkëta ose të veçanta, punëmarrësin dhe përfaqësuesin e tij të zgjedhur, si dhe personin që pretendohet se ka kryer diskriminim, dhunë dhe ngacmim/shqetësim seksual, si dhe çdo person tjetër që gjykohet e nevojshme, me kusht që:
   a) Çdo takim i përbashkët midis ankuesit dhe personit ndaj të cilit ngrihet pretendimi në ankesë, do të bëhet vetëm me pëlqimin e tyre të mëparshëm.
   b) Nëse ankuesi dhe personi ndaj të cilit ngrihet pretendimi kërkon takim të veçantë kjo kërkesë do të pranohet.
6. Raporti i hetimit të çështjes dhe vendimi mbi ankesën dhe masat që do të merren i njoftohen palëve brenda 10 ditëve pune.
7. Punonjësi që ka paraqitur ankesën dhe i personi ndaj të cilit është ngritur pretendimi kanë të drejtë të ankimojnë pranë strukturës më të lartë në institucion, vendimin e dhënë sipas pikës 6, brenda 3 ditëve pune, nga dita e komunikimit të vendimit.
8. Struktura/personi përgjegjës për burimet njerëzore/niveli më i lartë drejtues i institucionit brenda 5 ditëve punë nga dita e paraqitjes së ankimit, vlerëson faktet konkrete dhe dokumentacionin e nevojshëm dhe thërret në seancë dëgjimore, në takime të veçanta, punëmarrësin dhe përfaqësuesin e tij të zgjedhur, si dhe personin që pretendohet se ka kryer diskriminim, dhunë dhe ngacmim. Jo me vonë se 3 ditë pune nga takimi, drejtuesi më i lartë i institucionit i komunikon me shkrim punëmarrësit/ve dhe përfaqësuesve të sipërcituar vendimin e marrë për ankimin, si dhe masat që do të ndërmerren.

Neni 12
Raste përjashtimore

1. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur shteti merr masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore që synojnë:

a) Mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzanisë dhe lindjes, të nënave të reja, si dhe të prindërve të rinj, për shkak të lindjes natyrore ose të adoptimit të fëmijës, duke krijuar kushte për mbrojtjen dhe lehtësimin e tyre në punë; në sigurimet shoqërore e ndihmat sociale; në sigurimin e ndihmës së nevojshme shëndetësore për nënën dhe fëmijën; në sigurimin dhe nxitjen e sistemit të shërbimeve sociale, duke favorizuar zhvillimin e rrjetit të çerdheve e kopshteve;

b) Lehtësimin e ndihmën për personat që kanë përgjegjësi të veçanta në familje, për shkak të përkujdesjes së përditshme ndaj anëtarëve të paaftë të familjes, për shkak të moshës, paaftësisë fizike apo mendore ose për shkaqe të tjera paaftësie.

Neni 13
Pranimi në punë

1. Punësimi bëhet mbështetur në Kodin e Punës, dokumentat respektive Europiane dhe Konventat Ndërkombëtare të Ratifikuara, ligjin që mbulon sektorin socio- shëndetësor, aktet nënligjore në fuqi, natyrën e kushteve që karakterizojnë sektorin socio-shëndetësor në natyrën e kërkesave që ka shërbimi shëndetësor në veçoritë e kushteve të punës në këta sektorë.

2. Personeli socio-shëndetësor dhe ai ndihmës, që është i punësuar me kontratë të përhershme dhe ka formimin përkatës në përputhje me kërkesat që ka vendi i punës dhe ligji për profesionet e rregulluara, ruan vendet e punës dhe u nënshtrohet trajnimeve për përditësimin e dijeve që lidhen me profesionin sipas rastit, sipas udhëzimeve apo vendimeve të një enti publik kombëtar, i cili detyrimisht duhet të zbatojë një politikë kombëtare që synon të nxisë dhe të promovojë sektorin shëndetësor dhe social me metoda të përshtatshme me rrethanat dhe realitetin kombëtar. Këto testime dhe rivlerësime njohurish profesionale dhe kapacitetetesh humane duhet të realizojnë detyrimisht barazinë në trajtimin e punësimit dhe profesionit, me qëllim eleminimin e çdo diskriminimi në marrëdhëniet e punës dhe të profesionit. Kjo do të bëjë të mundur zbatimin korrekt të Konventës 111 të ILO-s ratifikuar nga Shqipëria në muajin Shkurt 1997.

3. Bazuar pikës 1, të nenit 162, të Kodit të Punës, çdo punëdhënës që është nënshkrues i kontratës kolektive ose anëtar i një organizate kontraktuese, është i lidhur nga kontrata kolektive. Kjo e fundit zbatohet ndaj të gjithë punëmarrësve të punëdhënësit anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese.

Neni 14
Detyrimi për dorëzimin e librezës së punës

Punëmarrësi në momentin e punësimit dorëzon te punëdhënësi Librezën e Punës.

Neni 15
Edukimi i vazhdueshëm profesional

1. Institucionet e kujdesit shëndetësor e shoqëror planifikojnë edukimin profesional të punonjësit, sipas nevojave të tyre dhe në përputhje me politikat socio-shëndetësore qendrore, vendore dhe të institucionit.
2. Format e edukimit profesional janë: edukimi i brendshëm profesional, trajnimet, rrjetet profesionale, këshillimet, kurset afatshkurtra dhe ato afatgjata. Programet trajnuese akreditohen nga Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Kujdesit Shëndetësor dhe Shoqëror.
3. Institucionet e Kujdesit shëndetësor dhe shoqëror në nivel vendor organizojnë zhvillimin e vazhdueshëm profesional të punonjësve, në bashkëpunim me agjenci trajnuese, me programe trajnimi të akredituara, sipas procedurave të parashikuara në legjislacionin në fuqi për edukimin në vazhdim.
4. Burimet financiare për trajnimet janë nga kontributi vetjak i punonjësit, buxheti i punëdhënësit, projekte të organizatave jofitimprurëse, të fondacioneve, të institucioneve, vendase ose të huaja dhe burime të tjera të ligjshme.
5. Kur punonjësi shkon për kualifikim ose specializim brenda ose jashtë vendit, për çështje që lidhen me profesionin dhe aftësimin e tyre, merr miratimin e titullarit të institucionit dhe lidh një kontratë të veçantë me të, ku parashikohen detyrimet dhe të drejtat që ai ka gjatë periudhës së kualifikimit/specializimit. Në këtë kontratë përcaktohen dhe periudha kohore, vendi, specialiteti, kushtet financiare, ruajtja e vendit të punës dhe njohje e të drejtës apo detyrimit të individit për tu kthyer në vendin e punës pas përfundimit.

Neni 16
Ndryshimi i vendit të punës (transferimi)

1. Si rregull, punëmarrësit i ndryshohet vendi i punës duke respektuar procedurat që përcakton Kodi i Punës dhe Kontrata Kolektive.
2. Konfederata Sindikale mbështet kërkesën e anëtarëve të saj të punësuar për ndryshimin e vendit të punës, në përputhje me zhvillimin e karrierës, me kusht që të përmirësohet pozita e punëmarrësit. Transferimi i punonjësve për nevoja të shërbimit bëhet nga punëdhënësi, në konsultim me sindikatën përkatëse. Personat e transferuar nënshkruajnë një kontratë për tu rikthyer në vendin e punës. sapo shkaku i transferimit të ketë përfunduar. Në këtë kontratë ose marrëveshje përcaktohet koha e qëndrimit dhe kushtet e transferimit.
3. Punëdhënësi është i detyruar të ruajë vendin e punës:
   a) për gratë shtatzëna ose me leje për mirëmbajtjen e fëmijëve;
   b) për punonjësit që nuk gëzojnë shëndet të plotë dhe që këtë e provojnë me raport mjekësor, për aq kohë sa zgjat paaftësia e përkohshme. Këtë të drejtë e përfitojnë edhe punëmarrësit që marrin leje për kujdes familjar, me ose pa të drejtë page sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.
4. Për anëtarët e tyre, me kërkesën e KSSH, punëdhënësi është i detyruar t'i verë në dijeni ato për motivet e transferimit, për pasojat juridike, ekonomike dhe sociale që vijnë në këtë rast.

5. Kur ka kundërshtime nga Konfederata, ose i interesuari, brenda 30 ditëve nga marrja e këtij njoftimi, palët duhet të bëjnë konsultime dhe të gjejnë zgjidhjet ligjore, në të kundërt secila palë rezervon të drejtën t'i drejtohet Zyrës së Pajtimit apo Gjykatës sipas ligjit.
6. Për gratë me fëmijë nën moshën tre vjeç, ndryshimi i vendit të punës nuk bëhet kur rruga vajtje-ardhje zgjat më shumë se 30 minuta në këmbë, me përjashtim të rasteve kur transferimi bëhet me kërkesën e punëmarrëses ose është në favor të saj.

Neni 17
Largimi nga puna

Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi do të bëhet sipas përcaktimeve të ligjit nr.7961/1995, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar dhe pas konsultimeve paraprake me Konfederatën Sindikale/Këshillin Sindikal përkatës.

Neni 18
Koha e punës

1. Koha normale e punës
   a) Kohëzgjatja javore e punës, si rregull është 5 ditë, nga e hëna në të premte.
   b) Kohëzgjatja ditore e punës është jo më shumë se 8 orë dhe rast pas rasti përcaktohet në kontratën individuale të punës, sipas vendit të punës.

2. Koha suplementare e punës
   a) Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.
   b) Punëmarrësi për orët shtesë të punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kur ato bien ditë pune.

Neni 19
Koha e pushimit

1. Punonjësit gëzojnë të drejtën e pushimeve javore dhe vjetore të paguara. Ditë pushimi javore do të jetë dita e shtunë dhe dita e dielë. Ditët e festave zyrtare, të cilat përcaktohen me ligje dhe akte nënligjore (sipas kalendarit) janë ditë pushimi të pagueshme.
2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet sipas legjislacionit në fuqi.
3. Kohëzgjatja e pushimit vjetor të paguar është 4 (katër) javë kalendarike. Koha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar përcaktohet nga titullari i institucionit sipas kërkesës të të punësuarit, duke mos cënuar vijueshmërinë e punës.
4. I punësuari ka të drejtë të kërkojë kryerjen e pushimit vjetor të paguar edhe në periudha të ndryshme e të ndara, por këto periudha nuk mund të jenë më të shkurtra se 1 (një) javë kalendarike pa ndërprerje.
5. Pushimi vjetor i paguar duhet të jepet gjatë vitit kalendarik ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit kalendarik pasardhës.

6. Kohëzgjatja e pushimit vjetor të paguar, kur i punësuari nuk ka kryer një vit kalendarik pune të plotë, përcaktohet në përpjesëtim të drejtë me kohëzgjatjen e marrëdhënies financiare të punës. Ky rregull zbatohet si në rastet e fillimit të marrëdhënies së punës për herë të parë gjatë vitit kalendarik përkatës, ashtu edhe në rastet e përfundimit të marrëdhënies së punës.

7. Në rastet kur i punësuari, brenda vitit kalendarik, ka kryer lejen e barrëlindjes, kohëzgjatja e pushimit vjetor të paguar llogaritet në përpjesëtim të drejtë me kohëzgjatjen efektive të punës pa përfshirë periudhën e kësaj lejeje.

8. I punësuari ka të drejtën e pushimit të paguar edhe për rastet, si më poshtë vijon:

a) martesa e tij – 5 (pesë) ditë;

b) lindja e fëmijës për bashkëshortin/bashkëjetuesin – 3 (tri) ditë;

c) vdekja e bashkëshortit/bashkëjetuesit, prindërve, gjyshërve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë të tij – 5 (pesë) ditë.

9. I punësuari ka të drejtë që të përfitojë pushim pa të drejtë page, si më poshtë vijon: në rastet e sëmundjeve të rënda të anëtarëve të familjes, bashkëjetuesit, prindërve ose pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor;

10. Kohëzgjatja maksimale e të gjitha pushimeve të papaguara, brenda një viti kalendarik, nuk mund të jetë më e gjatë se 30 (tridhjetë) ditë kalendarike.

11. Drejtuesve sindikalistë u jepet leje për pjesëmarrje në aktivitete sindikaliste në nivel, lokal, kombëtar, e ndërkombetar dhe sipas marrëveshjes u paguhen ditët për pjesëmarrje.

Neni 20
Paga dhe Shpërbimet

1. Pagat e punonjësve shëndetësor dhe shoqëror të administratës dhe atyre mbështetës miratohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

2. Mbështetur në Strategjitë e Sektorit Shëndetësor dhe Shoqëror, në Programin e Qeverisë dhe Vendimet e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale e të Drejtorive që e konsiderojnë shëndetësinë dhe mbrojtjen sociale si sektor parësor, palët bien dakord që të ndërtojnë e zbatojnë një sistem pagash dhe shpërblimesh që mundëson një vlerësim më të mirë të rolit dhe punës së punonjësit socio-shëndetësor dhe një motivim më të madh të tyre, në bazë të angazhimit në procesin e reformimit e modernizimit të shëndetësisë, mbrojtjes sociale dhe të cilësisë së punës që kryen.

3. Punëdhënësi dhe punëmarrësi bien dakord të garantojnë për të punësuarit pagë të barabartë për punë të barabartë dhe profesion të njëjtë, pa asnjë dallim.

4. Ndryshime të ligjeve të mësipërme apo akteve nënligjore në zbatim të tij do të zbatohen direkt në këtë kontratë pa patur nevojë të bëhen ndryshime me shkrim ndërmjet palëve. Në këtë rast Punëdhënësi do të njoftojë sindikatën për rregullimin e ri që mund të përcaktohet me ligj.

5. Në rast se ligji apo aktet nënligjore përcaktojnë një nivel jo fiks të pagës për personelin, paga përcaktohet në konsultim me Konfederatën nënshkruese të kësaj kontratë kolektive.

6. Në bazë të Ligjit nr.35/2023, "Për kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si edhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi"; për ndryshimet, shtesat, plotësimet, përmirësimet dhe rritjet e mëtejshme të pagave të punonjësve të sistemit shëndetësor, që

mbrohen me këtë Kontrate Kolektive, punëdhënësi është i detyruar që në procesin e hartimit të buxhetit të çdo viti të konsultohet dhe të marrë mendimin e Konfederatës nënshkruese të kësaj Kontrate Kolektive, përpara se propozimet përkatëse të dërgohen në organet vendimarrëse.

7. Në mënyrë të posaçme punëdhënësi duhet të zhvillojë çdo vit konsultime me KSSH për ndërtimin e raporteve më të drejta midis pagës dhe maksimale në institucion, si dhe të komponentit të pagës që ka të bëjë me përgatitjen dhe aftësimin profesional të punonjësve socio-shëndetësor, raporte këto që vendosen brenda kuotave të buxhetit të institucionit dhe të ardhurave të tjera.

8. Kur punonjësit kryejnë orë pune mbi ngarkesën vjetore të parashikuar në këtë kontratë, orët suplementare u paguhen sipas dispozitave ligjore e nënligjore në fuqi.

9. Shtesa mbi pagë ose përfitime të tjera për punonjësit që punojnë në zonat larg vendbanimit të tyre, jepen sipas kritereve të vendosura nga Këshilli i Ministrave.

10. Palët bien dakort lidhur me përllogaritjen e pagës në natyrë në përputhje me aktet nënligjore në fuqi.

11. Mbështetur në nenin 117 të Kodit të Punës, punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit:

a) tatimi mbi të ardhurat;

b) kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore të caktuara sipas legjislacionit në fuqi;

c) kuotizacioni i anëtarësisë sindikale në KSSH, vetëm me autorizimin me shkrim nga punëmarrësi.

12. Paga iu jepet në monedhë shqiptare, në rrugë bankare, për çdo muaj deri në datën 10 të muajit pasardhës. Çdo punëmarrës njoftohet për pagën dhe elementet e saj me e-mail ose sms sipas marrëveshjes në kontratën individuale të punës.

13. Punonjësit që dalin në pension përfitojnë 1 pagë mujore shpërblim.

14. Punëmarrësit gëzojnë të drejtën e shpërblimit të veçantë mbi pagën gjatë vitit sipas rezultateve ekonomike të aktivitetit të Institucionit dhe në konsultim me Konfederatën nënshkruese të kësaj kontrate kolektive.

Neni 21
Sigurimet Shoqërore

1. Punëdhënësi do të derdhë çdo muaj kontributin për punëmarresin në favor të sigurimeve shoqërore bazuar në legjislacionin "Për Sigurimet Shoqërore në RSH", të ndryshuar dhe akteve të tjera ligjore dhe nënligjore që kanë dalë në zbatim të tij, me qëllim që të përballohen paaftësia për punë për shkak sëmundje, barrë lindje, aksidente në punë, pension pleqërie etj.

2. Punëmarrësi lejon punëdhënësin që të derdhë kontributin nga paga e tij në favor të sigurimeve shoqërore.

3. Në varësi të përcaktimeve që bëhen në kontratën kolektive apo në marrëveshje tjetër mes palëve, punëdhënësi dhe punëmarrësi do të vendosin bashkarisht edhe për siguracionet suplementare shoqërore dhe shëndetësore, si dhe përfshirjen e një kategorie të përcaktuar punonjësish në skemat suplementare të pensioneve.

Neni 22
Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave personale

1. Mbrojtja dhe përpunimi i të dhënave personale të nxënësve dhe të punonjësve të sistemit shëndetësor bëhen në përputhje me ligjin nr. 9887, datë 10.3.2008, "Për mbrojtjen e të dhënave personale", të ndryshuar.
2. Institucioni shëndetësor mbledh e përpunon të dhëna personale të personave dhe i vendos ato në dokumentet zyrtare, si dhe në dosjen vetjake të personit. Këto të dhëna personale përcaktohen me udhëzim të ministrit, pasi merret mendimi i Komisionerit për Mbrojtjen e të Dhënave Personale.

Neni 23
Kushtet e Punës dhe Mbrojtja në Punë

1. Punëdhënësi përgjigjet dhe mban përgjegjësi për krijimin e kushteve të punës në të gjithë sektorët sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës.
2. Punëdhënësi garanton procesin e punës në përmbushje të rregullave të sigurimit teknik dhe mbrojtjes në kryerjen e punës.
3. Punëdhënësi i trajton punonjësit me mjete mbrojtëse, rroba pune sipas udhëzimeve përkatëse, vendit të punës, në mënyrë periodike dhe të vazhduar.
4. Punëdhënësi siguron mjete të mjaftueshme për higjienën personale të punëmarrësve sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës dhe në akte të veçanta, si uji i pijshëm, rroba dhe mjete pune, etj, sipas specifikave të vendit të punës.
5. Punëdhënësi subvencionon shpenzimet për transportin për punonjësit që punojnë larg vendbanimit të tyre dhe që kthehen brenda ditës në vendbanim sipas vendimeve përkatëse të Qeverisë. Ai garanton parkim falas për makinat e të gjithë punonjësve brenda ambjenteve të spitalit në një hapësirë të përshtatshme, gjatë kohës së punës.

Neni 24
Përfundimi i Marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënia e punës përfundon kur:

a) punonjësi vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarimin e vdekjes së tij;
b) punonjesi plotëson moshen për pensionin e plotë të pleqërisë;
c) konstatohet pavlefshmëria e aktit të emërimit;
d) punonjësi merr masën disiplinore "Largim nga puna";
e) punonjësi dënohet me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;
f) mbyllet apo ristrukturohet institucioni;
g) punonjësi deklarohet i paaftë për punë nga komisioni kompetent mjekësor,sipas ligjit;
h) kur punonjësi jep dorëheqjen nga detyra dhe janë plotësuar afatet e njoftimit;

2. Masat disiplinore

1. Shkeljet për të cilat jepet masë disiplinore ndahen në:

a) shkelje shumë të rënda;
b) shkelje të rënda;
c) shkelje të lehta.

2. Janë shkelje shumë të rënda:

a) mospërmbushja e rëndë e detyrave;
b) mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara në përmbushjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja shumë të rënda;
c) moszbatimi haptazi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale;
ç) braktisja e punës ose mungesa e pajustifikuar dhe e vijueshme për 7 ditë pune ose më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja shumë të rënda në përmbushjen e detyrave të institucionit;
d) përfitimi në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë i dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale, të cilat jepen për shkak të detyrës.

3. Janë shkelje të rënda:

a) mospërmbushja e detyrave;
b) braktisja e punës ose mungesa e pajustifikuar dhe e vijueshme për 3 ditë pune apo më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja të rënda;
c) shkelje e përsëritur e rregullave të etikës në punë; shkelje e përsëritur e kodit të etikës dhe deontologjisë mjekësore (për personelin shëndetësor);
ç) sjellja e parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun;
d) dëmtimi i pronës shtetërore, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar apo keqpërdorimi i pronës shtetërore;
e) shkelja e rregullave për ruajtjen e informacionit të klasifikuar apo të mirëbesimit për të dhënat e klasifikuara si të tilla;

4. Janë shkelje të lehta:

a) mungesa e pajustifikuar në punë deri në 3 ditë pune;
b) shkelja e rregullave të etikës; kodi i etikës dhe deontologjisë mjekësore (për personelin shëndetësor);
c) sjellja e parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun;
ç) kryerja, brenda ose jashtë orarit zyrtar, të veprimeve që cenojnë figurën e punonjësit të administratës publike.
5. Procedura disiplinore ndaj punonjësit fillon nga drejtori/titullari i institucionit ku është i punësuar punonjësi. Ndaj punëmarrësit merren masat disiplinore të mëposhtme:
a) Tërheqje vëmendje:
b) Vërejtje me shkrim:
c) Vërejtje me paralajmërim;
ç) Largim nga puna.

6. Në varësi të shkeljes përcaktohet dhe masa disiplinore, nuk eshte kusht qe te zhatohen te gjitha shkallet, para se te jepet masa largim nga puna.

7. Për masën e lirimit nga puna, ose në rastet e ankesave, për masa disiplinore, për të vërtetuar dhe hetuar shkeljet në punë, kur e gjykon të arsyeshme titullari i institucionit ngre një Komision Disiplinor, me të paktën 3 anëtarë. Në këtë komision merr pjesë një përfaqësues i sektorit përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore.

8. Procedura disiplinore duhet të garantojë të drejtën e punonjësit për t'u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit, të drejtën për t'u dëgjuar, për të paraqitur prova, si dhe të drejtën për t'u ankuar ndaj vendimit përfundimtar.

9. Në rastet kur jepet masa disiplinore *"largim nga puna"*, ndaj punonjësit, nga titullari i institucionit, ky vendim i dërgohet organit që ka autoritetin për nxjerrjen e aktit të lirimit.

10. Nëse ka filluar procedura penale për ndonjë punonjës, drejtori i institucionit, pezullon punonjësin nga puna, deri në vendimin përfundimtar të organeve kompetente.

11. Punonjësi mund të pezullohet nga puna për shkaqe të tjera të përcaktuara nga aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi.

12. Në varësi të shkeljes përcaktohet dhe masa disiplinore, nuk eshte kusht qe te zhatohen te gjitha shkallet, para se te jepet masa largim nga puna.

13. Procedura disiplinore garanton të drejtën e punonjësit për t'u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit, të drejtën për t'u dëgjuar, për të paraqitur prova, si dhe të drejtën për t'u ankuar ndaj vendimit përfundimtar.

3. Zgjidhja e kontratës së punës pa shkaqe të arsyeshme

a) Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa shkaqe të arsyeshme.

b) Shkaqe të paarsyeshme konsiderohen ato që përmban neni 146, pika 1, shkronjat "a", "b", "c", "d" dhe "e", të Kodit të Punës.

c) Zgjidhja e marrëdhënieve kontraktuale të punës nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme është e pavlefshme.

d) Për të punësuarit e administratës publike që ka një vendim gjykate të formës së prerë për rikthimin në punë, me kërkesën e Konfederatës nënshkruese të kësaj Kontrate, punëdhënësi është i detyruar ta rikthejë punëmarrësin e larguar nga puna pa shkaqe të arësyeshme, në punën e mëparshme. (nenet 146, pika 3 dhe 155 të Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë, i ndryshuar).

4. Zgjidhja e Kontratës së Punës për shkaqe të arsyeshme

a) Kur ekzistojnë shkaqe të arsyeshme, për zgjidhjen e marrëdhënieve kontraktuale të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë ndaj punëmarrësit këto afate njoftimi:

- Një muaj për të punësuarit që kanë një vit pune.
- Dy muaj për të punësuarit që kanë një deri në pesë vjet punë.
- Tre muaj, për të punësuarit që kanë më shumë se 5 vjet punë.

b) Në mungesë të njoftimit të këtyre afateve punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë punëmarrësit pagën mujore që i korrespondon afatit të njoftimit. (neni 143,155 të Kodit të Punës) shpërblim i cili i shtohet shpërblimeve të tjera sipas ligjit.

c) Punëmarrësi fiton shpërblim për vjetërsinë, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës midis tyre kanë zgjatur jo më pak se tre vjet.
Në këtë rast zbatohen dispozitat e nenit 145, të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, të ndryshuar. KSSH nënshkruese e Kontratës Kolektive mbështet anëtarët e saj, që këtë shpërblim ta përfitojnë duke negociuar me punëdhënësin ose duke e zgjidhur çështjen në rrugë gjyqësore.
d) Zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi ose punëmarrësi bëhet duke respektuar dispozitat e neneve 153 deri 156 të Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë, i ndryshuar.

Neni 25
Të drejtat dhe liritë sindikale

1. Të gjithë të punësuarit në sistemin shëndetësor kanë të drejtë të anëtarësohen në sindikatë në përputhje me vullnetin dhe bindjet e tyre.
2. Aktivitetet dhe veprimtaritë sindikale, mbledhje takime, fushata, analiza, etj., zhvillohen brénda ose jashtë orarit të punës, në rastet që zhvillohen gjatë orarit të punës duhet që sindikatat të vënë në dijeni punëdhënësin përkatës.
3. Punëdhënësit i ndalohet të diskriminojë punëmarrësit për shkak të anëtarësishë sindikatë, apo të drejtuesve dhe të zgjedhurve sindikalistë, për efekt të ushtrimit të këtij aktiviteti.
4. Drejtuesve të seksioneve sindikale në institucione, në reparte apo në pavione të QSUT, për tu mundësuar ushtrimin e veprimtarisë sindikale, mbështetur në nenin 181, pika 7, e Kodit të Punës, u reduktohet ngarkesa e punës javore nga 2 deri në 4 orë në javë, si rregull, sipas numrit të anëtarësisë me kuotizacion.
5. Veprimtaritë sindikale mund të zhvillohen dhe në mjediset e institucionit, pa dëmtuar proçeset e punës. Sindikalistët apo të zgjedhurit e tyre kanë të drejtë të shpërndajnë apo publikojnë në mjediset e institucionit shëndetësor, njoftime programe, objektiva, përfshirë edhe kontratën kolektive dhe dokumenta të tjera.
6. Punëdhënësi, u siguron strukturave të KSSH dhe Federatave Sindikale në përbërje të saj si nënshkruese të kësaj Kontrate Kolektive dhe si organizatat Sindikale më të përfaqësuara në sektorin e Shëndetësisë, mjedise pune dhe pajisje për zhvillimin normal të veprimtarisë së tyre.
7. Punëdhënësi vetëm me autorizim me shkrim nga punëmarrësi bazuar në nenin 117/2 të Kodit të Punës, zbret nga listëpagesa/llogaria bankare kuotizacionin sindikal dhe e xhiron në llogarinë bankare me të cilën operon KSSH e emërtuar "Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, KSSH", në nr.NIPT:L01719452U, nr.llogarie bankare: 00001728778 pranë Credins Bank, në masën 200 lekë në muaj për çdo punonjës.

Neni 26
E drejta e aksionit sindikal dhe e grevës.

1. Për përmbushjen e misionit të saj që është mbrojtja e interesave dhe të drejtave ekonomiko-sociale dhe të kushteve të punës të anëtarëve që përfaqëson, në mbrojtje të zhvillimit të reformës dhe modernizimit të shëndetësisë, të rritjes së cilësisë së shërbimit

shëndetësor dhe shoqëror Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë, si partnere e ligjshme e punëdhënësit, do të përdorë në radhë të parë negocimin dhe dialogun social, do të bëjë argumentimin social e ligjor të kërkesave të saj.

2. Nëse rrugët dhe mjetet sindikale që përshkruhen në pikën 1 të këtij neni nuk do të japin rezultat, në kuptimin që nuk do të çojnë në zgjidhjen e kërkesave të parashtruara, në bazë të nenit 50, pika 1 e Kushtetutës së Republikës se Shqipërisë, që garanton të drejtën e grevës dhe në bazë neneve 197. 197/1, 197/2. 197/3. 197/4, 197/8, 197/9 dhe 197/10, të Kodit të Punës, gjithmonë duke marrë në konsideratë shërbimin në shëndetësi si një shërbim publik i një rëndësie jetike të veçantë, me qëllim garantimin e shërbimit minimal shëndetësor.

Neni 27
Mbrojtja Sindikale e Punonjësve

1. Sa i përket mbrojtjes ligjore sindikale të të drejtave të punëmarrësve para punëdhënësit, në komisionet e pajtimit apo në gjykatë, Konfederata nënshkruese e kësaj Kontrate Kolektive angazhohet të mbrojë vetëm punonjësit e anëtarësuar konform statutit të saj.

2. Punonjësit e tjerë që nuk janë të anëtarësuar në sindikatat përbërëse të KSSH-së përfitojnë vetëm nga dispozitat e përgjithshme të kësaj Kontrate Kolektive, që zakonisht përbëjnë standart dhe të drejta universale, por jo nga zgjidhjet konkrete dhe as nga mbrojtja sindikale e këtyre zgjidhjeve kur kanë një kërkesë apo u lind një nevojë e tillë si në fushën e marrëdhënieve të punës, të pagave, të shpërblimeve, të sigurimeve shoqërore, pensioneve, etj. Të drejtën legjitime për mbrojtje ligjore sindikale për punëmarrësit që mbulohen nga kjo kontratë, e ka vetëm Konfederata nënshkruese e Kontratës Kolektive.

3. Anëtarë të Konfederatës konsiderohen vetëm ata punonjës shëndetësor, si dhe personel ndihmës sipas organigramës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, që janë vetë-deklaruar për anëtarësimin në Sindikatën nënshkruese të kësaj kontrate dhe që bëjnë jetë organizative konform Statutit të saj dhe paguajnë rregullisht kuotizacionin sindikal.

4. Për të garantuar të zgjedhurit në nivele drejtuese sindikale në kryerjen e detyrës së tyre, përfshirë kryetarin, si dhe kryetarët e këshillave sindikale të të gjitha niveleve, punëdhënësit i ndalohet t'i largojë ata nga puna ose t'u ndryshojë vendin e punës, pa marrë më parë pëlqimin me shkrim të Konfederatës. Punëdhënësit i ndalohet të diskriminojë punëmarrësit për shkak të anëtarësisë në sindikatë si dhe përfaqësuesve të tyre si sindikalistë të zgjedhur.

Neni 28
Detyrimet dhe Sanksionet

Palët kontraktuese janë të detyruara të përmbushin dhe respektojnë detyrimet që lindin nga Kontrata Kolektive e Punës, duke respektuar kërkesat dhe duke zbatuar zgjidhjet që përmbajnë Kodi i Punës dhe legjislacioni shqiptar e ai ndërkombëtar i ratifikuar nga vendi ynë.

Neni 29
Konfliktet kolektive dhe zgjidhja e tyre

1. Konflikt kolektiv në punë është konflikti midis palëve nënshkruese të kësaj kontrate kolektive.
2. Zgjidhja e konflikteve kolektive të punës ka për qëllim:
   a) arritjen e nënshkrimit të ndryshimeve të kësaj kontrate kolektive, ose
   b) zbatimin e kësaj kontrate kolektive pune ose,
   c)plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës pranë punëdhënësit/ve dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë kolektive.
3. Në rast të një konflikti kolektiv, palët angazhohen se do të bëjnë përpjekje për ta zgjidhur atë me dialog dhe negocim.
4. Nëse konflikti nuk zgjidhet me dialog dhe negocim brenda 30 ditëve, secila nga palët mund të kërkojë zgjidhjen e konfliktit përmes sistemit shtetëror të zgjidhjes jashtëgjyqësore të konflikteve kolektive. Pala tjetër ka detyrimin për të marrë pjesë në procedurën e ndërmjetësimit dhe pajtimit për zgjidhjen e konfliktit.
5. Organet të cilat angazhohen për zgjidhjen jashtëgjyqësore të konflikteve kolektive, për çështjet e përcaktuara në pikën 2 më sipër janë:
   a) ndërmjetësi i Rrjetit Shtetëror të Ndërmjetësimit;
   b) Zyra Shtetërore e Pajtimit.

Neni 30
Ndërmjetësi

1. Secila palë mund të kërkojë vënien në lëvizje të procedurës së ndërmjetësimit për zgjidhjen me mirëkuptim të konfliktit me ndihmën e ndërmjetësit të Rrjetit Shtetëror të Ndërmjetësimit.
2. Kërkesa për ndërmjetësim e njerës prej palëve nënshkruese në këtë kontratë, i paraqitet ministrit përgjegjës për punën.
3. Pala tjetër ka detyrimin të paraqitet në procedurën e ndërmjetësimit. Procedura e ndërmjetësimit është e detyrueshme.
4. Marrëveshja e zgjidhjes në konfliktit në fazën e ndërmjetësimit nëse pranohet nga të dy palët nënshkruhet dhe është e detyrueshme për zbatim. Ajo sipas rastit merr formën e një marrëveshje/kontratë të re kolektive/aneks të kësaj kontrate, që rregullon çështjen që ishte shkak i konfliktit.
5. Në rast se ndërmjetësi shpall dështimin e ndërmjetësimit për shkak se konflikti nuk është zgjidhur me mirëkuptim, zgjidhja e konfliktit do të vijojë në zyrën përkatëse shtetërore të pajtimit.

Neni 31
Pajtimi

1. Nëse konflikti nuk u zgjidh në fazën e ndërmjetësimit, procedura e pajtimit është e detyrueshme.

2. Palët nënshkruese në këtë kontrate janë të detyruara të paraqesin informacionin, si dhe të marrin pjesë në seancat shqyrtuese dhe të debatit në zyrën e pajtimit kompetente me qëllim gjetjen e një zgjidhjeje të pranueshme të konfliktit.
3. Secila prej palëve mund të ndihmohet nga çdo person i caktuar prej tyre, përfshirë dhe një avokat apo konsulentë që kanë njohuri të thelluara për çështjen objekt konflikti apo të legjislacionit të punës në fuqi.
4. Propozimi për pajtim i paraqitur palëve nga zyra e pajtimit nuk është i detyrueshëm.
5. Nëse gjatë procedurës së pajtimit arrihet një marrëveshje, ose të dy palët vendosin të pranojnë propozimin e Zyrës së Pajtimit, dhe pasi nënshkruhet nga të dy palët, marrëveshja bëhet e detyrueshme për zbatim. Në varësi të rastit, ajo mund të marrë formën e një kontrate të re kolektive apo shdryshimi/shtojce të kontratës ekzistuese.

Neni 32
Dispozita të përgjithshme

1. Palët, me pëlqim të dyanshëm, mund t'i bëjnë plotësime dhe ndryshime kësaj Kontratë Kolektive gjatë periudhës që ajo është në fuqi, në përputhje me ndryshimet që mund të ndodhin në legjislacionin e vendit ose ndryshime të vlerësuara si të nevojshme.
2. Ndryshimet dhe plotësimet që i bëhen kësaj Kontrate Kolektive duhet të pasqyrohen me shkrim në një dokument, i cili nënshkruhet nga të dy palët.
3. Palët kanë të drejtë të vendosin përfundimin ose pezullimin e zbatimit të kësaj Kontrate Kolektive në marrëveshje midis tyre.
4. Kontrata kolektive nuk mund të zgjidhet në mënyre të njëanshme.
5. Palët mund të zgjidhin Kontratën Kolektive të Punës, por vetëm për shkaqe të arsyeshme dhe të parashikuara në ligj, duke njoftuar me shkrim, zyrtarisht 2 muaj përpara.

Neni 33
Dispozitë kalimtare

1. Me nënshkrimin e kësaj kontrate palët bien dakort që të shfuqizohen të gjitha kontratat ekzistuese ndërmjet sindikatave dhe institucioneve të tjera në varësi të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (sipas nenit 3 të kësaj kontrate).
2. Kontrata kolektive u nënshkrua sot më datë ___. ____. 2024. Përbëhet nga faqe të nënshkruara dhe vulosura secila. Kontrata ka një afat 3 (tre) vjeçar. Kjo kontratë përfundon:
   a) Me kalimin e afatit të përcaktuar në kontratën kolektive, në rast se palët nuk vendosin zgjatjen e këtij afati në marrëveshje ndërmjet tyre. Kontrata i ruan efektet e saj deri në ditën e nënshkrimit të kontratës pasardhëse.
   b)Në datën e falimentimit ose shpërndarjes së njërës nga palët.

3. Kjo kontratë kolektive është shkruar dhe firmosur në 3 kopje identike, nga të cilat 2 kopje i marrin palët dhe njëra depozitohet nga punëdhënësi në Ministrinë përgjegjëse për marrëdhëniet e punës dhe dialogut social (neni 167 i Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar).

PALËT KONTRAKTUESE

PËR	PËR
MINISTRINË E SHËNDETËSISË DHE MBROJTJES SOCIALE	**KONFEDERATËN E SINDIKATAVE TË SHQIPËRISË**
MINISTËR	**PRESIDENT**
Albana KOÇIU	**Koi NIKOLLAJ**