



Sindikata e Bashkuar e Arsimit Shkencës dhe Kulturës



REPUBLIKA E KOSOVËS
**MINISTRIA E ARSIMIT
DHE SHKENCËS**

Në mbështetje të nenit 44, të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, Neni 90 paragrafi 1, nënparagrafi 1.1 dhe 1.2 dhe paragrafi 2 nënparagrafi 2.2 i Ligjit të punës 03/L-212 (Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 90/2010 datë 01.12.2010), Neni 20 paragrafi 2 i Ligjit nr. 04/L-011 për Organizim Sindikal në Kosovë (Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 11/2011 datë 26.08.20211), në përputhje me Neni 4 paragrafi 1 të Konventës Ndërkombëtare C98 të Organizatës Ndërkombëtare të punës, Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (MASHTI), dhe Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës () u dakorduan që të hartojnë dhe nënshkruajnë këtë:

KONTRATË KOLEKTIVE

E ARSIMIT NË KOSOVË

DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

Me këtë Kontratë Kolektive, Sindikata e Bashkuar e Arsimit, Shkencës dhe Kulturës e Kosovës (në tekstin e mëposhtëm SBASHK) dhe Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit e Republikës së Kosovës (në tekstin e mëposhtëm MASHTI), pajtohen, që në mbështetje të Legjislacionit, në arsimin parauniversitar dhe universitar, të përcaktohen të drejtat e posaçme dhe obligimet e të punësuarve në institucionet publike dhe private, në arsimin parashkollor, fillor, të mesëm të ulët, të mesëm të lartë, shkollat speciale dhe arsimin universitar dhe të drejtat e obligimet e punëdhënësit, si dhe të drejtat dhe obligimet e palëve nënshkruese. Në këtë Kontratë mund të mbështeten dhe të përfitojnë edhe të punësuarit në kulturë, kur hartojnë kontratat me ministrinë përkatëse për ato dispozita që përbëjnë standarde të përgjithshme në marrëdhëniet ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit, të përcaktuara në Konventat Ndërkombëtare të Punës dhe në Ligjin e Punës të Republikës së Kosovës. Për kulturë, anekskontratat lidhen në mes ministrisë përkatëse, nga njëra anë dhe SBASHK-ut. Gjithashtu për organizatat sindikale komunale dhe DKA-në, organizatat sindikale universitare dhe KD-të e universiteteve, qendrat burimore në kuadër të MASHTI, qendrat e kompetencës, në kuadër të AAAPARR dhe shoqatat sindikale të shtëpive të studentëve. Me shtëpitë e studentëve mund të lidhen kontrata të nivelit të tretë.

Neni 2

Kohëzgjatja e kontratës

1. Afati i kohëzgjatjes së kësaj kontrate është në kohëzgjatje prej (3) tre viteve nga momenti i hyrjes në fuqi të saj.

Neni 3

1. Për të drejtat dhe obligimet që nuk janë përfshirë në këtë Kontratë, zbatohet legjislacioni në fuqi dhe Marrëveshja e përgjithshme Kolektive.

1.1. Dispozitat e kësaj Kontrate Kolektive, janë të zbatueshme për të gjithë të punësuarit në të gjitha institucionet publike dhe private të arsimit parauniversitar (parashkollor, fillor, të mesëm të ulët dhe të mesëm të lartë), qendrat burimore në kuadër të MASHTI dhe qendrat e kompetencës në kuadër të AAAPARR), shtëpitë e studentëve dhe institucionet e arsimit të lartë në mbarë territorin e Republikës së Kosovës, të cilët janë anëtarë të SBASHK-ut.

1.2. Dispozitat e kësaj Kontrate Kolektive janë të zbatueshme për të gjithë punëdhënësit në sektorin e arsimit, (komunitat- DKA-të, KD-të, universitetet, institucionet e arsimit të lartë, shtëpitë e studentëve, qendrat burimore në kuader të MASHTI, qendrat e kompetencës, në kuadër të AAAPARR, MASHTI-in etj.) në sektorin publik dhe institucionet edukativo-arsimore private në mbarë territorin e Republikës së Kosovës.

Neni 4

Kuptimi i shprehjeve në këtë Kontratë

1. **"Punëdhënës"**, do të thotë: çdo person juridik publik ose privat, i cili punëson punëtorë.
2. **"I (e) punësuar"**, do të thotë: punëtor ose punëtore, i/e cili/cila, ka lidhur marrëdhënie pune për kohë të caktuar, apo të pacaktuar, në pajtim me dispozitat ligjore në fuqi, të Marrëveshjes Kolektive, në nivel të vendit dhe të kësaj Kontrate.
3. **"Akt i përgjithshëm"** do të thotë: akt juridik, i cili në mënyrë të përgjithshme rregullon çështje të caktuara të kësaj Kontrate.
4. **"Veprimtaria arsimore"** është aktivitet i cili zhvillohet në institucionet edukativo-arsimore.
5. **"Sistematizimi i vendeve të punës"** është akt i përgjithshëm ose pjesë përbërëse e ndonjë akti të përgjithshëm i punëdhënësit i cili cakton vendet e punës dhe kushtet e veçanta për plotësimin e vendeve të punës.
6. **"Përfaqësues sindikal"**, do të thotë: i (e) zgjedhuri/a i (e) sindikatës sipas legjislacionit në fuqi, Statutit të SBASHK-ut dhe Konventave Nërkkombëtare të ONP-së, nr. 87, aprovuar më datën: 04.07.1950. dhe 98, aprovuar më : 18.04.1951.
7. **KDU** do të thotë: (Këshilli Drejtues i Universitetit)
8. **DKA** do të thotë: (Drejtoria Komunale e Arsimit)
9. **AAAPARR:** do të thotë: (Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve)
10. Qendrat burimore në kuader të MASHTI do të thotë: shkollat speciale për fëmijët me dëmtime të rënda dhe njësia e shërbimeve të mbështetjes
11. **"Shtëpitë e studentëve"** do të thotë: të punësuarit në shërbimet përkatëse të qendrave të studentëve (në administratë, mensë, konvikte etj.)

Neni 5

Fushëveprimi

1. Me dispozitat e kësaj Kontrate Kolektive rregullohet:
 - 1.1. Themelimi i marrëdhënies së punës;
 - 1.2. Ruajtja e vendit të punës;
 - 1.3. Norma e punës, ndarja e orëve mësimore;
 - 1.4. Ndërrimi i detyrave të punës në raste të jashtëzakonshme;
 - 1.5. Transferimi i punëtorëve nga një vend i punës në tjetrin;
 - 1.6. Caktimi i punëtorëve si tepricë teknologjike;
 - 1.7. Orari i punës;
 - 1.8. Puna e natës;
 - 1.9. E drejta e mungesës nga puna me kompensim dhe pa kompensim dhe për të ardhurat personale;
 - 1.10. Sistemimi nëpër vende të punës i punëtorëve me aftësi të kufizuara (zvogëluara) për punë;
 - 1.11. Pushimi vjetor;
 - 1.12. Pushimi i lehonisë;
 - 1.13. Përgjegjësia dhe procedura disiplinore;
 - 1.14. Kompensimi i dëmit;
 - 1.15. Vazhdimi i afatit të Kontratës së Punës, në raste të veçanta;
 - 1.16. Siguria dhe mbrojtja në punë (kushtet e punës) ;
 - 1.17. Sigurimi shëndetësor;
 - 1.18. Shkollimi;
 - 1.19. Kompensimi i shpenzimeve të shkollimit dhe ditët e lira;
 - 1.20. Informimi i punëtorëve;
 - 1.21. Veprimtaria dhe kushtet e funksionimit të sindikatave;
 - 1.22. Imuniteti i përfaqësuesit sindikal;
 - 1.23. Greva;
 - 1.24. Pagat, harmonizimi i tyre dhe të ardhurat e tjera;
 - 1.25. Kompensimi i shpenzimeve në lidhje me punën;
 - 1.26. Të drejtat, obligimet e palëve dhe mënyra e zgjidhjes së kontesteve;
 - 1.27. Dispozitat kalimtare dhe të fundit.

I. Themelimi i marrëdhënies së punës

Neni 6

1. Me nënshkrimin e kësaj Kontrate Kolektive dhe depozitimin e saj në MASHTI dhe pasi MASHTI ta regjistroj në MFPT dhe publikoj në Gazetën Zyrtare, të gjithë punonjësit që aktualisht kanë një vend pune në sektorin e arsimit dhe i plotësojnë kriteret e përcaktuara me ligj për punësim, apo aktet tjera ligjore të vlefshme në kohën e punësimit, konsiderohen ligjërisht të punësuar. Ndërsa, për sa i përket mbrojtjes ligjore sindikale të këtyre të drejtave të të punësuarve para punëdhënësit, në komisionet e pajtimit apo gjykatë, SBASHK-u, si nënshkrues i kësaj Kontrate Kolektive angazhohet dhe do t'i mbrojtë vetëm anëtarët e saj.
2. Anëtarë të sindikatës konsiderohen vetëm të punësuarit në arsim, shkencë e kulturë, që janë deklaruar me shkrim për anëtarësimin në SBASHK, nënshkrues i kësaj kontrate, dhe që paguajnë rregullisht anëtarësi sindikale, sipas mënyrës dhe vlerës që përcaktohet nga organet drejtuese të SBASHK-ut.
3. Punëdhënësi është i obliguar, që me rastin e ndryshimit të procesit të punës dhe përparimin (ndryshimin) e veprimtarisë dhe nevojave të institucioneve arsimore, të organizojë përgatitjen profesionale në pajtueshmëri me ligjin, planin dhe programin e ndryshimeve. Mjetet materiale, të nevojshme për të punësuarit, është i obliguar që t'i sigurojë punëdhënësi.

4. Kriteret bazë për punësim në institucionet arsimore, që pranohen nga të dyja palët nënshkruese të Kontratës Kolektive, mbështeten në Ligjin e Punës, në Konventat Ndërkombëtare të Punës, në dispozitat përkatëse të ligjit për arsimin, të niveleve përkatëse, në kriteret që përmbajnë kontratat e mëparshme kolektive dhe në standardet e sotme evropiane për punësimin në arsim. Këto kritere në mënyrë të përmbledhur janë:

4.1. Për vendet e lira në të gjitha nivelet arsimore, punësimi bëhet me konkurs, në bazë të kritereve që përcakton MASHTI, apo organet e institucioneve të arsimit të lartë, sipas akteve ligjore e nënligjore në fuqi. Për efekt transparencë, përfaqësuesit e SBASHK-ut duhet të jenë të pranishëm gjatë procedurave të përpilimit të konkursit dhe vlerësimit të kandidatëve në komisionet vendimmarrëse;

4.2. Kandidati që shpallet fitues dhe punësohet për herë të parë, në vitin e parë punësohet me kontratë individuale me afat njëvjeçar. Me mbarimin e këtij afati, nëse rezulton se i punësuar ka kryer të gjitha detyrimet që i janë caktuar nga punëdhënësi në kontratën njëvjeçare të punës, fiton të drejtën e punësimit me kontratë pune pa afat të caktuar;

4.3. Kontrata e punës me afat njëvjeçar lidhet vetëm në fillim të vitit mësimor.

Neni 7

1. Marrëdhënia e punës themelohet me Kontratë Pune për kohë të pacaktuar dhe të caktuar konform, UA të MASHTI dhe statuteve të universiteteve, për stafin akademik në fuqi në kohën kur është themeluar marrëdhënia e punës.

2. Kërkesat për punëtorë të rinj nga institucione përkatëse arsimore u dërgohen punëdhënësve (komunave-drejtorive komunale për arsim, universiteteve-KDU-ve, qendrave burimore dhe qendrave të kompetencës, në kuadër të AAAPARR, MASHTI etj.), ku ndodhet selia e institucionit. Komuna- drejtoritë komunale për arsim dhe universitetet - KDU-të janë të obligueshme të shpallin konkurse në mjetet e informimit publik për vendet e lira të punës, nëse paraprakisht i kanë plotësuar normat e të punësuarve që kanë pasur së paku një kontratë pune njëvjeçare.

3. Përzgjedhja bëhet sipas procedurës së paraparë me ligj dhe akte nënligjore të MASHTI-it për arsimin parauniversitar dhe arsimin e lartë, për të gjitha institucionet publike e private dhe rregulloreve e statuteve të institucioneve të arsimit të lartë, në sektorët publik e privat. Gjatë procedurës së përzgjedhjes duhet të jetë i pranishëm si vëzhgues edhe përfaqësuesi sindikal nga shoqata sindikale e institucionit përkatës.

4. Vendet e punës në këto institucione janë:

4.1. Arsimi parashkollor: Të pakualifikuar: punëtorët teknik dhe rojet të natës. Të kualifikuar: vozitësit, fokistët, kuzhinierët, servrueset, motrat edukatore, edukatorët, drejtorët, mjeku pediatër, stomatologu, psikologu dhe pedagogu;

4.2. Arsimi fillor dhe i mesëm i ulët: Të pakualifikuar: punëtorët teknik, rojet e natës. Të kualifikuar: servrueset, kuzhinierët, vozitësit, fokistët, bibliotekarët, sekretarët, përkthyesit në qendrat burimore, psikologët, pedagogët, mësuesi asistent, pediatri dhe stomatologu, mësuesit klasor, arsimtarët lëndor, zëvendësdrejtorët dhe drejtorët;

4.3. Në shkollat e mesme të larta: Të pakualifikuar, punëtorët teknik dhe rojat e natës. Të

kualifikuar: vozitësit, fokistët, instruktorët, bibliotekarët, psikologët, pedagogët, mësuesit asistent, stomatologu, sekretarët, profesorët, ndihmësdrejtorët dhe drejtorët;

4.4, Këshilli i Fakultetit (njësia akademike) propozon shpalljen e konkursit për staf akademik, ndërsa dekani dhe sekretari i njësive akademike i propozon sekretarit të përgjithshëm dhe rektorit të universitetit shpalljen e konkursit për personelin administrativ, sipas rregullores për organizimin e brendshëm të vendeve të punës, të miratuar nga organet e institucioneve të arsimit të lartë. Përzgjedhja bëhet sipas procedurës së paraparë me ligjet dhe aktet nënligjore në fuqi si dhe aktet e brendshme të universiteteve. Gjatë procedurës së përzgjedhjes së personelit akademik në senat, në cilësi të vëzhguesit, duhet të jetë i pranishëm edhe një përfaqësues sindikal.

4.5. Vendet e punës në universitete janë:

4.5.1 Stafi akademik i njësive akademike: asistent, profesor asistent, profesor i asocuar dhe profesor i rregullt;

4.5.2. Stafi joakademik i njësive akademike-fakulteteve: sekretarët, zyrtarët e lartë financiar-kontabilistët, zyrtarë të logjistikës-aseteve, zyrtarë të lartë të shërbimit të studentëve (bachelor, master dhe doktoratë), zyrtarë të shërbimit të studentëve (bachelor, master dhe doktoratë) koordinatorë për mësim, zyrtarë për mësim, administratorë të resurseve gjenetike, të fermës eksperimentale, zyrtarë për arkivë, shërbime postare dhe fotokopje, asistentë të dekanit, mjeshtrë i grafikës dhe skulpturës, zyrtarë për dhënie e analizave, asistentë teknik në IBV, teknikë të veterinarisë, vozitës në fakultet, zyrtarë teknikë-administrativë-modele, zooteknikë-barinj, operatorë të makinave, operatorë në kompjuter, laborantë, punëtorë të IT-së, korier në fakultet, zyrtarë teknik-administrativë, bibliotekarë dhe pozita tjera, të parapara sipas rregullores për organizimin e brendshëm;

4.5.3 Stafi joakademik i administratës qendrore (AQ) - Rektorati: Sekretari përgjithshëm, drejtorët për: (buxhet dhe financa, TI, prokurim, auditim, çështje akademike, çështje të studentëve, marrëdhënie me jashtë, barazi gjinore, etj.). Zyrtarë: të auditimit, certifikimit, për mbikëqyrjen e ndërtimeve, zotime dhe buxhet, kontabilitet, ligjor, për paga dhe honorare, shpenzimeve, arkë dhe para të imëta, në ZMJ, lektorim dhe redaktim, komunikim me media, përkthim, asistentë ligjor në KD, prokurim, logjistikë në AQ, asete në rektorat, për çështje akademike, për zhvillim akademik, IT-së në rektorat, asistentë të zyrës së rektorit, asistente administrative e sekretarit të përgjithshëm, koordinatorë të qendrave: për gjuhë të huaja, përsosmëri në mësimdhënie, për të drejtat e njeriut, për barazi gjinore, bibliotekarë, vozitës i rektorit, punëtorë të shtypshkronjës, depoist në AQ, vozitës në rektorat, korrier në rektorat, shtëpiak në rektorat, punëtor i bufesë në rektorat.

5. Me rastin e zgjedhjes së dekanëve, prodekanëve, rektorit dhe prorektorëve si dhe anëtarëve të KD-së, në cilësi të vëzhguesit duhet të jetë i pranishëm edhe një përfaqësues nga **SHS, SU** ose **SUSHK**.

6. MASHTI, në konsultim me SBASHK-un, përcakton kriteret për kualifikimin e mësimdhënësve. MASHTI në konsultim me SBASHK-un, përcakton kriteret për përzgjedhjen, emërimin dhe kualifikimin e drejtorëve të shkollave.

7. Me rastin e zgjedhjes së drejtorëve të shkollave, një përfaqësues sindikal duhet të jetë në komision si vëzhgues.

Neni 8

Kriteret e punësimit

1. Punonjësit që do të punësohen në institucionet arsimore duhet t'i përmbushin kriteret e caktuara si vijon:

- 1.1. Të kenë mbushur moshën 18 vjeç;
- 1.2. T'i përgjigjen nivelit arsimor për të gjitha ciklet sipas kritereve të miratuara nga Ministria e Arsimit, Shkencës e Republikës së Kosovës;
- 1.3. Personat që nuk i plotësojnë kushtet e sipërpërmendura punësohen në arsim për kohë të caktuar;
- 1.4. Personi i cili pranohet në punë për herë të parë, pajiset nga punëdhënësi me librezë të punës, e cila është unike për të gjithë të punësuarit, sipas modelit të përcaktuar nga organi kompetent.

Neni 9

Ruajtja e vendit të punës

1. Vendi i punës ruhet në këto raste:
 - 1.1. Për lehonat, aq sa zgjatë pushimi i lehonisë;
 - 1.2. Për punonjësit të cilët për shkak të sëmundjes mungojnë nga puna, me dëshmi mjekësore;
 - 1.3. Për udhëheqës sindikal: kryetarin, nënkryetarët dhe sekretarin e përgjithshëm, në nivel vendi;
 - 1.4. Për punonjësit e dërguar në specializime të ndryshme nga organizata, për kohë të caktuar;
 - 1.5. Për rastet tjera të parapara me ligjet, udhëzimet dhe aktet e brendshme të punëdhënësit.

Neni 10

Informimi

1. I punësuar ka të drejtë të kërkojë nga punëdhënësi të njoftohet: Për përmbajtjen e Kontratës së Punës dhe akteve tjera të përgjithshme që përcaktojnë të drejtat dhe obligimet e tij.
2. Punëdhënësi ka obligim që kontratat dhe aktet e tjera të përgjithshme t'i mbajë në vend të përshtatshëm, në mënyrë që të kenë qasje në to të gjithë punëtorët dhe që ata të njoftohen me përmbajtjen e kontratave kolektive dhe me aktet e tjera ligjore.
3. Nëse të drejtat dhe obligimet e punëdhënësit dhe punëmarrësit, të cilat përcaktohen me Kontratën e Punësimit, janë më hollësisht të definuar me Kontratë Kolektive ose me aktin e përgjithshëm të punëdhënësit, mjafton që Kontrata e Punësimit të referohet në Kontratë Kolektive ose në këto akte.

Neni 11

Norma e punës

1. Ngarkesa mësimore javore e mësimdhënësve në nivelin parauniversitar është 20 orë mësimi në javë.
2. Për punëtorët e Praktikës Profesionale në Arsimin Profesional norma është 24 orë në javë.
3. Mësimdhënësit që punojnë me klasa të kombinuara, mësimdhënësit dhe bashkëpunëtorët profesional të shkollave speciale (Qendrave Burimore) duhet të kompensohet për 20% mbi pagën e rregullt.

4. Mësimdhënsit që kanë klasë me kujdestari, mësuesit që janë kryetar të aktiveve profesionale dhe mësuesit që janë kryetar të aktiveve të klasëve, u baravlerësohet kjo punë me dy orë mësimore.
5. Norma e punës në universitete.
 - 5.1. Ngarkesa mësimore për personelin akademik është e përcaktuar sipas rregullores në fuqi për të ardhurat personale, ndërsa për personelin administrativ sipas Ligjit për zyrtarët publik;
 - 5.2. Orët mësimore, që zhvillon mësimdhënësi mbi normën e caktuar sipas kontratës së rregullt të punës, do të paguhet si orë mbinormë deri në fondin e orëve të lejuara me Rregulloren për të ardhurat personale të universiteteve, gjithnjë mbi bazën e kontratës për orë mbi normë-honorar;
 - 5.3. Universitetet-KD-të marrin përsipër që të vazhdojnë marrjen e masave të nevojshme për normalizimin e numrit të studentëve, duke synuar që brenda 2-3 viteve të ardhshme, grupet të kenë studentë sipas kriterëve të përcaktuara me rregullore të brendshme dhe sipas standardeve të arsimit të lartë, me qëllim rritjen e cilësisë;
 - 5.4. Mësimdhënësit e cilësuar “invalid pune” nuk mund të ngarkohen me orë mësimore mbinormë;
 - 5.5. Nëse mësimdhënësi arrin moshën mandatare të pensionit, pas datës 1 tetor, përkatësisht ditën e fillimit të vitit akademik, ai/ajo mund të vazhdojë punën me pagë të plotë deri në përfundim të vitit akademik, përkatësisht deri më 30 shtator të vitit vijues, por kjo nuk nënkupton edhe të drejtën për ushtrim të funksionit menaxhues (shef dege, sekretar dege/departamenti, anëtar i këshillit të fakultetit, prodekan, dekan, senator, anëtar i KD-së, prorektor, rektor);
 - 5.6. Për personelin administrativ dhe ndihmës, orari i punës është dyzetë (40) orë në javë.
6. Ngarkesa e punës së mësimdhënësve të cilësuar si “invalid pune” do të jetë në përputhje me propozimin e komisionit mjekësor.
7. Për udhëheqës sindikal në nivel vendi kryetar-e, nënkryetar-e dhe sekretar-e i-e pergjithshëm-e, lirohen nga puna me pagesë të plotë me qëllim të ushtrimit të funksionit sindikal për mandatin 4 vjeçar.
8. Për udhëheqës sindikal në nivel vendi tre kryetarët-et e niveleve arsimore dhe kryetarët-et e sindikatave komunale të arsimit norma do të jetë ½ e normes së plotë, me pagesë të plotë me qëllim të ushtrimit të funksionit sindikal për mandatin 4 vjeçar.
9. Për udhëheqësin sindikal në nivel shoqate (kryetari/ja) norma do të jetë për 2 orë më pak në javë me pagesë të plotë, me qëllim të ushtrimit të funksionit sindikal për mandatin 4 vjeçar.
10. Mësimdhënësit paguhet në bazë të normës së punës.
11. Orët mësimore që zhvillon mësimdhënësi mbi normën e caktuar në bazë të Udhëzimit Administrativ të MASHTI-it, paguhet si orë mbinormë.
12. Ministria e Arsimit dhe Shkencës merr përsipër që të vazhdojë marrjen e masave të nevojshme për normalizimin e numrit të nxënësve për çdo klasë, jo më shumë se 25 nxënës.

12 .Mësimdhënësit gëzojnë të drejtën për punë mbinormë, të paguar deri në 30% të ngarkesës mësimore të normës.

13 .Orët shtesë mbinormë, për veprimtaritë edukative -mësimore në ditët e pushimit javor dhe festave për realizimin e programit ose të aktiviteteve zyrtare, që bëjnë punëdhënësit, do të paguhën sipas legjislacionit të punës në fuqi.

14 .Nëse mësimdhënësi, që do të shkojë në pension, ka filluar vitin shkollor, do të vazhdojë punën deri në përfundim të vitit shkollor, me pagë të plotë.

Neni 12

Kryerja e punëve të përkohëshme

Punëtori është i obliguar të kryej përkohësisht punët të cilat ia cakton udhëheqësi (drejtori) e që nuk i përgjigjen kualifikimit të tij profesional, njohurive dhe aftësive të tij, vetëm në rastin e ndodhive të ndryshme, të papritura nga fuqia madhore natyrore, siç është fatkeqësia natyrore dhe të tjera, me ç'rast është rrezikuar jeta dhe shëndeti i njerëzve dhe i pasurisë, shpëtimit të jetëve dhe shëndetit të njerëzve, rrezikimit të paparaparë të lëndës së parë dhe materialit, që mund të shkaktojë ndërprerje të plotë, ose të pjesëshme të procesit të punës, gjithnjë në konsultim të plotë me SBASHK-un.

Neni 13

Ndryshimi i vendit të punës

5.1. Sindikatat mbështesin kërkesat e anëtarëve të tyre të punësuar në arsim për ndryshimin e vendit të punës, me kusht që të përmirësohet pozita e punëmarrësit. Sindikata së bashku me kërkesën e të punësuarit për ndryshimin e vendit të punës, i paraqesin punëdhënësit përkatës edhe mendimin e tyre me shkrim dhe të argumentuar, brenda muajit maj të çdo viti;

5.2. Miratimin ose mosmiratimin e kërkesës së punëmarrësit për ndryshimin e vendit të punës, punëdhënësi është i detyruar t'ia njoftojë punëmarrësit para fillimit të vitit të ri shkollor, duke parashtruar edhe argumentet përkatëse;

5.3. Ndryshimi i vendit të punës me iniciativën e punëdhënësit, bëhet vetëm për raste të veçanta dhe konkretisht:

- a) për t'u sistemuar në një shkollë tjetër, kur shkurtohet vendi i punës në shkollën e mëparshme. Kur ka vetëm një konkurrues për vendin e punës, sistemimi i mësuesit në shkollën e re bëhet pa iu nënshtruar procedurave të konkurrimit.
- b) kur ndryshimi i vendit të punës bëhet për shkaqet që përcaktohen në shkronjën "a" të këtij neni, transferimi nuk duhet të ndikoj në keqësimin e shëndetit të punëmarrësit, as në përkeqësimin e kushteve ekonomike, financiare, edhe të jetesës.
- c) për gratë me fëmijë nën moshën tre vjeçe 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.

5.4. Në rast të ndryshimit të vendit të punës për mësuesit sindikalist, anëtarë të SBASHK-ut, me kërkesën e këtyre të fundit, punëdhënësi është i detyruar t'i vejë në dijeni ato për motivet e ndryshimit të vendit të punës dhe për pasojat juridike, ekonomike dhe sociale që vijnë në këtë rast.

5.5. Kur ka kundërshtime nga sindikata ose i interesuari, brenda 30 ditëve nga marrja e këtij

njoftimi, palët duhet të bëjnë konsultime dhe të gjejnë zgjidhjet ligjore, në të kundërtën, secila palë rezervon të drejtën t'i drejtohet Gjykatës, vendimet e së cilës janë të detyrueshme për palët.

Neni 14 **Caktimi i punëtorëve si tepricë teknologjike**

1. Punëdhënësi është i obliguar, kur konstaton se nuk ka nevojë për punë për të punësuarit për shkak të tepricës teknologjike, apo organizimit tjetër, duhet të hartojë një program të realizimit të të drejtave të të punësuarve për të cilët ndërpritet marrëdhënia e punës.
2. Programi duhet të përmbajë të dhënat e të punësuarve për të cilët nuk ka nevojë punëdhënësi për punët që kryejnë, struktura kualifikuese, moshën e tyre dhe masat që duhet ndërmarrë për punësimin e tyre, si dhe afatin që duhet publikuar në tabelën e shpalljeve.
3. Punëdhënësi është i obliguar të marrë parasysh mendimin dhe propozimin e përfaqësuesit të SBASHK-ut dhe ta njoftojë për qëndrimin e tij dhe programin, me qëllim të angazhimit në detyra të reja punëtorët e klasifikuar si “tepricë teknologjike”.
4. Me tepricë teknologjike apo arsytet e organizimit tjetër konsiderohen:
 - 4.1. Zvogëlimi i vëllimit të punës (numri i paraleleve ose numri i orëve të mësimin, numri i nxënësve, zvogëlimin e vendeve të punës për arsye tjera);
 - 4.2. Vendosjen e organizimit të formave të reja të punës dhe plan-programeve të reja që rezultojnë me zvogëlimin e numrit të të punësuarve;
 - 4.3. Ribashkimit të shkollave, zhvendosjes apo ndërprerjes së punës së asaj shkolle dhe ndërrimit të statusit të shkollës ku mbesin punëtorët pa vende pune;
 - 4.4. Programi i zgjidhjes së problemit të të punësuarve që mbesin pa punë përmban ndërmarrjen e disa masave, e sidomos:
 - 4.4.1. Radhitja në punë tjera;
 - 4.4.2. Puna te punëdhënësi tjetër;
 - 4.4.3. Rikualifikimi; dhe
 - 4.4.4. Të drejta tjera në pajtim me ligjin dhe Marrëveshjen Përgjithshme Kolektive, respektivisht Kontratën e Punës.
5. Të punësuarit nuk mund t'i ndërpritet marrëdhënia e punës si tepricë teknologjike në këto raste:
 - 5.1. Invalidëve të punës të kategorisë II;
 - 5.2. Të punësuarve gjatë kohës së shtatzënisë dhe me fëmijë të moshës deri në (2) dy vjet;
 - 5.3. Të punësuarit që është mbajtës i familjes;
 - 5.4. Të punësuarit me fëmijë të hendikepuar;
 - 5.5. Të punësuarëve meshkuj, që kanë së paku 30 vjet pune dhe femrave që kanë minimum 25 vjet pune, pa pëlqimin e tyre;
 - 5.6. Nëse dy bashkëshortët punojnë te një punëdhënësi, njërit nuk mund t'i ndërpritet vendi i punës;
 - 5.7. Përfaqësuesit sindikal;
 - 5.8. Punëtorit në specializim me leje të punëdhënësit.
6. Gjatë caktimit të punëtorëve tepricë, në të njëjtën kategori, vendosen të gjithë punëtorët e një institucioni të cilët punojnë në ato vende të punës, përveç tjerave si kritere duhet të jenë:

6.1. Kriteri i parë për ruajtjen e vendit të punës është arritja e rezultateve të punës. Përparësi për ruajtje të vendit të punës kanë punëtorët që kanë rezultate më të mira të punës.

6.2. Kriteret e arritjes së rezultateve të punës mund të shfrytëzohen gjatë caktimit të punëtorëve të tepërt vetëm nëse janë paraprakisht të caktuara normat për konstatimin e rezultateve të punës dhe janë përdorur së paku gjashtë muajt e fundit para aprovimit të programit për largimin e punëtorëve si tepricë teknologjike.

6.3. Kriteri i tretë është marrja parasysh e përvojës në punë në arsim. Kjo merret parasysh në rastin e arritjes së rezultateve të njëjta të punës. Përparësi në ruajtjen e vendit të punës kanë punëtorët me përvojë më të gjatë në punë (në rastin e suksesit të njëjtë në arritjen e rezultateve të njëjta).

7. Punëdhënësi nuk mund të shpallë konkurs të jashtëm, as të brendshëm për plotësimin e vendeve të lira të punës derisa t'u plotësohet norma të punësuarve të cilët nuk e kanë normën e plotë, siç parashihet me legjislacionin në fuqi dhe derisa të mos sistemohen punëtorët e shpallur tepricë teknologjike.
8. Punëdhënësi më rastin e riorganizimit dhe ristrukturimit të institucioneve arsimore dhe në kuadër të organizimit të arsimit parauniversitar në ter Republikën e Kosovës, do të siguroj kompensimin e të punësuarve të cilët sistemohen si tepricë teknologjike, në lartësi prej 70 % të pagës bazë deri në 10 (dhjetë) vite pas sistemimit si tepricë teknologjike.
9. Kompensimi i pagës në emër të tepricës teknologjike do të përcaktohet sipas vlerës së përcaktuar në përputhje me koeficientin përkatës dhe lartësinë e përcaktuar më Ligjin për pagat në Sektorin Publik. Çdo rritje e pagave në sektorin e arsimit do të llogaritet në kompensimin e përcaktuar me paragrafin 8 të këtij neni.
10. Punëdhënësi do t'i ofrojë të punësuarve në sektorin e arsimit mundësin që sipas vullnetit të përcaktohen për sistemim si tepricë teknologjike. Përpilimi i listave do të bëhet në koordinim me SBASHK-un duke marrë parasysh nevojat kadrovke dhe profesionale të institucioneve arsimore.

Neni 15

Koha e punës

1. Në arsimin parauniversitar zbatohet java 5 ditëshe e punës, nga e hëna deri të premtën. Për nevoja të procesit mësimor-edukativ dhe të aktiviteteve jashtëshkollore, përjashtimet bëhen me marrëveshje të veçantë midis punëdhënësit dhe punëmarrësit në nivelin e DKA-ve me Sindikatat Komunale të arsimit parauniversitarë SKAP ose në nivel vendi në mes të MASHTI-it dhe SBASHK-ut.
2. Normat e punës mësimore javore përcaktohen me udhëzim të ministrit të MASHTI-it, në konsultim me SBASHK-un, nënshkruese e Kontratës_Kolektive të arsimit .
3. MASHTI merr përsipër që nëpërmjet konsultimeve me SBASHK-un të bjerë dakord për nxjerrjen e akteve normative të cilat të adresojnë në mënyrë të qëndrueshme dhe afatgjate problemin e ngarkesës mësimore javore në kushtet e uljes së përgjithshme të numrit të nxënësve, veçanërisht në zonat rurale. Në zgjidhjen e këtij problemi, parimet bazë të jenë garantimi i të drejtës për arsimim të çdo fëmije, rritjes së cilësisë së mësimdhënies dhe garantimit të vendeve të punës të personelit të përhershëm të mësimdhënësve.
4. Në rast të pandemisë, dhe rasteve të tjera që pamundësohet puna në objekte shkollore. Puna online nga shtëpia, apo pushimi i detyrueshëm, llogaritet si punë e rregullt.

Neni 16

Puna e natës

1. Puna e natës mund të aplikohet nëse plotësohen kushtet e parapara me legjislacionin e punës dhe me marrëveshje të palëve kontraktuese (punëdhënës-punëmarrës).
2. SBASHK-u ka të drejtë që në çdo kohë të kujdeset për anëtarët e saj për plotësimin dhe zbatimin e kushteve për aplikimin e punës së natës.
3. Në rast të shkeljeve të ligjit SBASHK-u mund të kërkojë ndërprerjen e menjëhershme të punës së natës, nëse kërkesa nuk aprovohet mund të kërkojë ndërhyrjen e inspektimit të punës.

Neni 17

Mungesa nga puna me pagesë dhe pa pagesë

1. Të punësuarit kanë të drejtë të mungojnë nga puna me kompensim të të ardhurave personale (mungesë me pagesë të plotë), përveç rasteve që përcaktohen me legjislacionin e punës edhe në këto raste:
 - 1.1. Sëmundjes së rëndë të anëtarit të familjes së ngushtë - 3 ditë pune,
 - 1.2. Ndërrimit të vendbanimit -1 ditë pune,
 - 1.3. Dhënies së provimit profesional -3 ditë pune,
 - 1.4. Për shkak të fatkeqësisë së rëndë në familje -3 ditë pune,
 - 1.5. Pjesëmarrja në gara profesionale të punëtorëve -2 ditë pune,
 - 1.6. Vdekjes së anëtarit të familjes së ngushtë -5 ditë pune,
 - 1.7. Vdekjes së anëtarit të familjes që nuk është anëtar i familjes së ngushtë -1 ditë,
 - 1.8. Për fëmijët e tij që kanë probleme psiko-fizike - 5 ditë pune,
 - 1.9. Me rastin e martesës – 3 ditë pune,
 - 1.10. Me rastin e martesës së fëmijës -1 ditë pune,
 - 1.11. Pushim mjekësor me dëshmi të mjekut - 40 ditë pune.
 - 1.12. Në rast se i punësuarit gjatë pandemisë infektohet me virus, obligohet punëdhënësi që punëmarrësit gjatë periudhës sa është i sëmurë me virus t'i paguajë pagën e plotë deri në shërimin e tij.
 - 1.13. Në raste të sëmundjes së rëndë, pasi të shfrytëzohet pushimi mjekësor i paraparë, i punësuarit ka të drejtë të zgjasë pushimin mjekësor, në rast se SBASHK-u i siguron zëvendësim nga lista e mësimdhënësve vullnetarë, të cilën listë e përgatisin në koordinim me MASHTI-in,
 - 1.14. Në rast të specializimeve dhe aftësimeve profesionale, konferencave shkencore, etj – sipas rregulloreve respektive të universiteteve,
 - 1.15. Në rast sëmundjeje të rëndë të paraardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejt, të vërtetuar me raport mjekësor, punonjësit e arsimit, anëtarë të SBASHK-ut nënshkruese e kësaj Kontrate, përfitojnë deri në 10 ditë pune pa pagesë në muaj ose 120 ditë në vit.
 - 1.16. Pushimi pa pagesë mund të zgjasë më së shumti deri në 12 muaj të periudhës së mbuluar me kontratë dhe marrëveshja lidhet me shkrim, sipas akteve ligjore dhe nënligjore të Ligjit të Punës në fuqi, për rastet që nuk janë paraparë me ligjin mbi organizimin sindikal dhe Kontratën Kolektive.

Neni 18

Caktimi i vendit të punës së punëtorit invalid dhe punëtorit me aftësi të zvogëluara (të kufizuara) për punë

1. Punëdhënësi është i obliguar që punëtorit invalid, gjegjësisht punëtorit me aftësi të zvogëluara (kufizuara) për punë t'i caktojë vend pune adekuat në afatin 15 ditë pas vendimit

të plotfuqishëm të institucionit shëndetësor, apo komisionit mjekësor kompetent, me të cilin vendim është konstatuar invaliditeti, gjegjësisht aftësia e zvogëluar për punë.

2. Derisa punëdhënësi nuk i cakton punëtorit, nga pika 1, punë adekuate, është i obliguar t'i paguajë kompensimin për kohën e pritjes, në vlerë 70% të pagës bazë.
3. Në rast se punëdhënësi nuk ka mundësi të caktojë vend adekuat, veprohet sipas Ligjit të Punës.

Neni 19 **Pushimi vjetor**

1. Koha e pushimit në sistemin e arsimit publik përbëhet nga pushimet javore dhe pushimet vjetore.
2. Pushim javor janë dita e shtunë dhe e diel.
3. Përcaktimi i kohës së pushimeve vjetore me pagesë, mbështetet në nenin 33 të Ligjit të Punës. Bazuar në këto nene, pushimet vjetore për mësimdhënësit dhe drejtuesit e institucioneve arsimore përbëhen nga 56 ditë pune, ku përveç pushimeve verore, përfshihen edhe ditët kur mësimi ndërpritet sipas kalendarit të vitit shkollor.
-Për periudhën e verës koha e pushimit nuk mund të jet më pakë se 45 ditë kalendarike dhe nuk mund të ndërpritet më shumë se një here.
4. Të punësuarit si punëtorë teknik dhe administrativë, pushimet i realizojnë mbi kriteret e përcaktuara me legjislacionin e punës në fuqi.
5. Institucionet parashkollore pushimin vjetor e shfrytëzojnë në mënyrë kolektive sikurse institucionet e arsimit parauniversitar.

Neni 20 **Pushimi i lehonisë**

1. Punëtorja e punësuar gjatë kohës së shtatzënisë dhe lindjes ka të drejtë në pushim lehonie.
2. Prej 1(një vit) pa ndërprerje dhe duhet t'i gëzojë të gjitha të drejtat sipas legjislacionit të punës në fuqi.
3. Punëtorja, e cila mbaron pushimin e lehonisë në kohëzgjatje prej 1 viti, në marrëveshje me punëdhënësin mund të marrë pushim pa pagesë edhe për gjashtë muaj tjerë.
4. Pushimi pa pagesë, në kohëzgjatje prej gjashtë muajsh (nëse arrihet marrëveshja me punëdhënësin), duhet të shfrytëzohet në tërësi, pa u ndarë nga pushimi paraprak prej 1 viti.
5. Gjatë pushimit pa pagesë, punëtores së punësuar i pushojnë të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës, përveç sigurimit shëndetësor.
6. Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi 1 i këtij neni, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari, në rast vdekjeje të të dy prindërve, ose nëse prindërit e lënë fëmijën.

7. Nëse punëtorja e punësuar lind fëmijën e vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, ka të drejtë në pushim lehonie për aq kohë sipas konstatimit të mjekut që i nevojitet të këndellet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se 45 ditë, për të cilën kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë.
8. Në bazë të kërkesës personale me shkrim, e punësuar mund të fillojë punën para se fëmija të mbushë moshën 1 (një vjeçare), mirëpo jo para skadimit të 90 ditëve.
9. Fëmija i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë, për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, përkatësisht fëmija i cili është rëndë i hendikepuar në kuptim të dispozitave për sigurimin shëndetësor, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë të punojë me gjysmën e orarit të plotë të punës, derisa fëmija t'i mbushë 2(dy) vjet.
10. Të drejtat nga paragrafi i mëparshëm paraparak të këtij neni i përcakton organi kompetent shëndetësor, në pajtim me ligjin.

Neni 21

Përgjegjësia dhe procedura disiplinore

1. Komisioni disiplinor emërohet në bazë të dispozitave ligjore dhe nënligjore në fuqi.
2. Masat disiplinore ndaj shkelësve të obligimeve të punës shqiptohen në bazë të dispozitave ligjore dhe nënligjore në fuqi.
3. Përveç shkeljeve të obligimeve të punës, të parapara me Ligjin e Punës, si shkelje për të cilat shqiptohet masa disiplinore dënimi me të holla janë:
 - 3.1. Sjellja e pahijshme ndaj të punësuarëve tjerë (fyerjet, nënçmimet, kërcënimet etj) vetëm nëse këtë e konstaton me dëshmi punëdhënësi, jo në bazë të ankesës së palës së tretë,
 - 3.2. Mungesa të paarsyeshme tri ditë pa ndërprerje brenda një muaji.
4. Asnjë masë disiplinore nuk mund ta ndërmerrë punëdhënësi ndaj punëmarrësit pa kaluar lënda nëpër komisionin disiplinor.
5. Për ankesat e punëtorëve, në shkallën e dytë, vendosin komisionet përkatëse sipas procedurës administrative.
6. Përfaqësuesi i SBASHK-ut merr pjesë si vëzhgues në të gjitha fazat e procedurës disiplinore për konstatimin e përgjegjësisë së punëtorit-anëtar të SBASHK-ut.

Neni 22

Siguria dhe mbrojtja e shëndetit në punë

1. Me qëllim të ofrimit të standardeve minimale të sigurisë në punë, punëdhënësi dhe punëtori janë të obliguar, që përveç të drejtave dhe obligimeve të përcaktuara me ligj, të respektojnë edhe dispozitat e kësaj Kontrate Kolektive mbi sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë.
2. Punëdhënësi ka, para së gjithash, këto obligime në lëmin e sigurisë në punë:
 - 2.1. Të mos lejoj punën për ata mësime të cilët vuajnë nga ndonjë sëmundje kronike ngjitëse për periudhën e sëmundjes dhe t'iu paguhet paga e plotë.
 - 2.2. T'i përshtatë kushtet e punës çdo punëtori.

- 2.3. Të bëjë zgjedhjen e mjeteve të punës, zgjedhjen e procedurave punuese dhe teknologjike dhe eliminimin e monotonisë së punës, ritmit të rënduar të punës si dhe zvogëlimin e ndikimeve të dëmshme për shëndetin e punëtorit.
- 2.4. Të zbatojë metodat bashkëkohore të mjeteve të punës, t'i zëvendësojë ato me teknologji të lartë, materialet dhe burimet energjetike të rrezikshme me ato të parrezikshme ose më pak të rrezikshme.
3. Punët me kushte të veçanta të veprimit të punëtorëve janë pjesë të pandashme të punës edukativo-arsimore, në veçanti ato të kulturës fizike, ushtrimet e kimisë, fizikës, biologjisë etj.
 4. Duhet të zhvillojë politikë të harmonizuar të sigurisë në punë, duke përfshirë teknologjinë, organizimin e punës, raportet sociale dhe ndikimet e ambientit të punës.
 5. Të këshillohet me përfaqësuesit e SBASHK-ut në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve gjatë punës dhe gjatë zhvillimit dhe aplikimit të teknologjive të reja.
 6. Të gjitha masat në lidhje me sigurinë në punë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve në punë të sigurohen dhe ndërmerren nga punëdhënësi sipas ligjit për siguri dhe shëndet në punë.
 7. Të sigurohet mirëmbajtja, ngrohja e objekteve shkollore, kushte të pershtatshme higjieno-sanitare në kopshte dhe shkolla, përfshirë mjetet e nevojshme për të siguruar higjienën vetjake, ujë në sasi të mjaftueshme, dhoma higjienike për gratë, tualete sipas standardeve dhe në numër të mjaftueshëm, si dhe krijimin e hapësirave të nevojshme që t'u mundësojnë mësimdhënësve kushte normale për punë dhe studim gjatë orëve të qëndrimit në institucion.
 8. Çdo punëtor është i obliguar të kujdeset për sigurinë e vet dhe ruajtjen e shëndetit përmes aftësisë dhe udhëzimeve gojore dhe të shkruara të punëdhënësit.
 9. Pensionimi i parakohshëm i punëtorit me sëmundje të rënda, me dëshmi të komisionit mjekësor me pagesë 75% të pagës bazë deri në moshën e pensionimit sipas legjislacionit në fuqi.

Neni 23

Shkollimi

1. Punëdhënësi duhet t'ia mundësojë punëtorit, gjatë kohës së punës, arsimimin dhe perfeksionimin për punë, nëse kjo është në interes të institucionit dhe të punëtorit:
 - 1.1. Krijimin e kushteve për ngritje profesionale,
 - 1.2. Dërgimin në specializim,
 - 1.3. Pjesëmarrjen në kurse dhe seminare profesionale.
2. Punëtori është i obliguar të shkollohet, nëse punëdhënësi e dërgon në shkollim dhe lidh me të kontratë ku parashihen obligimet e ndërsjellta.
3. Nëse shkollimi është i organizuar gjatë orarit të punës, koha e shkollimit numërohet si pjesë e orarit të punës dhe punëtori ka të drejta të njëjta sikurse gjatë punës.
4. Si shkollim në interes të punëdhënësit trajtohet shkollimi i përfaqësuesve të sindikatës në lidhje me marrëveshjet kolektive dhe ligjet e marrëdhënieve të punës.

Neni 24

Kompensimi i shpenzimeve të shkollimit dhe ditët e lira

1. Punëtori i cili dërgohet në shkollim në interes të punëdhënësit, nga punëdhënësi i mbulohen këto shpenzime:
 - 1.1.Shpenzimet e shkollimit,
 - 1.2.Shpenzimet e udhëtimit,
 - 1.3.Shpenzimet e ushqimit,
 - 1.4.Shpenzimet e banimit.
2. Krahas ditëve të lira, punëtori ka të drejtë në ditë të lirë edhe në ditën e provimit.
3. Ditët e lira të punës për shkollim caktohen në pajtim me kontratën e veçantë ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit, në bazë të kohëzgjatjes dhe llojit të shkollimit.
4. Punëtori i cili shkollohet në interes të punëdhënësit dhe dërgohet në shkollim nga punëdhënësi ka të drejtë të caktohet në vendin e punës në pajtim me shkallën e shkollimit të përfituar, gjë që duhet të rregullohet përmes kontratës.
5. Nëse punëdhënësi nuk i përmbushë obligimet e parapara me kontratën e shkollimit, punëtori është i liruar nga detyrimet e veta të përcaktuara me kontratë mbi shkollimin, kurse nëse punëtori nuk i përmbushë detyrimet e veta në bazë të kontratës mbi shkollimin, duhet t'i kthejë punëdhënësit të gjitha shpenzimet e shkollimit.

Neni 25

Informimi i punëtorëve

1. Punëdhënësi është i obliguar që me kërkesë të përfaqësuesit të SBASHK-ut kolektivisht t'i informojë punëtorët për:
 - 1.1.Planet vjetore të shkollës,
 - 1,2,Ecurinë e zhvillimit të procesit edukativo-arsimor, pengesat eventuale në mësim ose vështirësitë tjera të paraqitura,
 - 1.3.Për rezultatet vjetore lidhur me suksesin,
 - 1.4.Propozimet e akteve të përgjithshme dhe vendimeve me të cilat në pajtim me Kontratën Kolektive në përgjithësi rregullohen çështjet në lëmin e marrëdhënieve të punës dhe të ardhurat.
 - 1.5. Në rast të sekretit afarist punëdhënësi nuk ka obligim të informimit kolektiv të punëtorëve.

III LIRITË

Neni 26

Liritë dhe të drejtat sindikale

1. Punëdhënësi është i obliguar që në pajtim me Konventën Ndërkombëtare të ONP nr. 87 lidhur me liritë sindikale, të mbrojë të drejtën sindikale dhe me ligjin në fuqi, t'u sigurojë sindikatave bashkëpunim në të gjitha procedurat e vendosjes për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve në lëmitë e marrëdhënieve të punës.
2. Përfaqësuesit e sindikatave i dërgojnë punëdhënësit materialet e mbledhjeve të organeve të sindikatës dhe marrin pjesë në mbledhjet e bordit, në cilësinë e vëzhguesit, ku ka të bëjë me shqyrtimin e çështjeve me interes për sindikatën.

3. Përfaqësuesi i SBASHK-ut duhet të marrë pjesë në mbledhjet e institucionit, por pa të drejtë vote, kur bëhet ndarja e orëve dhe sistematizimi i vendeve të punës.
4. Punëdhënësi i siguron SBASHK-ut veprime në institucion:
 - 4.1. Qasje të lirë përfaqësuesve sindikal te punëdhënësi në bazë të njoftimit paraprak të punëdhënësit,
 - 4.2. Lirinë e organizimit, informimit dhe shpërndarjen e shtypit sindikal.

5. Me kërkesën e SBASHK-ut, të zgjedhurve në kryesitë e sindikatave në nivelin komunal dhe kyesisë së shoqatave sindikale, u sigurohet lirim me pagesë për të marrë pjesë në veprimtaritë sindikale komunale, në nivel vendi dhe ndërkombëtar. Kërkesa i paraqitet punëdhënësit përkatës nga kryetari i sindikatës komunale të arsimit parauniversitar, të paktën 3 ditë para aktivitetit.

6. Dita e Mësuesit (7 Marsi) dhe Dita Ndërkombëtare e Mësuesve (5 Tetori), do të jenë në të gjithë vendin ditë veprimtarish kushtuar këtyre festave.

7. Veprimtaritë sindikale zhvillohen në mjediset e shkollës, pa dëmtuar procesin mësimor. Kryesia e shoqatave sindikale kanë të drejtë të shpërndajnë dhe publikojnë në mjediset e institucionit arsimor, njoftime, programe, objektiva, përfshirë Kontratën Kolektive dhe dokumente të tjera të tyre.

8. Kryetarëve të shoqatave sindikale në shkolla, që përfaqësojnë më shumë se 15 anëtarë, nuk mund t'iu caktohet klasë në kujdestari.

9. Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit i siguron SBASHK-ut, mjedise pune dhe pajisje për zhvillimin normal të veprimtarisë së tyre, ndërsa DKA-të duhet t'u sigurojnë ambiente dhe pajisje pune Sindikatave Komunale të arsimit parauniversitarë SKAP.

10. Për të lehtësuar pjesëmarrjen e kryetarëve të Sindikatave Komunale të arsimit parauniversitar në mbledhjet e këshillit drejtues qendror të tyre, për 4 (katër) mbledhje në vit, DKA-të, mbulojnë shpenzimet e udhëtimit dhe ushqimit, në bazë të vërtetimit më shkrim të lëshuar nga SBASHK-u.

11. Në realizimin e masave të mbrojtjes në punë, përfaqësuesi sindikal ka për detyrë dhe të drejtë:

11.1. Të marrë pjesë në planifikim për përparimin e kushteve të punës,

11.2. Të kujdeset për siguri dhe shëndet të punonjësve,

11.3. Mbrojtjen e tyre në punë,

11.4. Ta thërras inspektorin e mbrojtjes në punë, nëse e vlerëson se kjo është e domosdoshme.

12. MASHTI mbështet organizimin sindikal të SBASHK – ut dhe mundëson realizimin e anëtarësisë në mënyrë institucionale, në përputhje me Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive në nivel vendi dhe Kontratën Kolektive SBASHK-MASHTI.

13. Përfaqësuesit e SBASHK-ut, për shkak të veprimtarisë sindikale, gëzojnë imunitet.

14. Përfaqësuesit e SBASHK-ut, për shkak të aktivitetit të tyre sindikal, nëse veprojnë në pajtim me ligjet në fuqi, Kontratën Kolektive dhe aktet e përgjithshme, nuk mund t'i ndërrohet vendi i punës të punëdhënësi tjetër, ose të caktohet si punëtor i tepërt.

15. Përfaqësuesit e SBASHK-ut, në bazë të kushteve nga paragrafi 2 i këtij neni, nuk mund t'i zvogëlohet paga pa pajtimin e SBASHK-ut, ose kundër tij të fillojë procedura disiplinore, ose e kompensimit të dëmit, ose në çfarëdo mënyre, të vihet në pozitë të palakmueshme, apo të nënshtrimit.

16. Afati për dhënien e pëlqimit të SBASHK-ut, për masat e paragrafit paraprak, është 8 ditë. Nëse në këtë afat SBASHK-u nuk përcaktohet, merret se e ka dhënë pëlqimin.

17.Nëse sindikata nuk e jep pëlqimin, punëdhënësi mund të fillojë procedurën e pajtimit. Faktet që e ngarkojnë përfaqësuesin e sindikatës duhet t'i sigurojë punëdhënësi.

18.Procedurën e pajtimit mund ta fillojë edhe SBASHK-u, nëse mendon se përfaqësuesi i SBASHK-ut është keqtrajtuar për shkak të aktivitetit të tij sindikal.

19. Imuniteti i përfaqësuesit të SBASHK-ut, nga ky nen, zgjatë edhe 6 muaj pas skadimit të funksionit sindikal.

20.Si përfaqësues sindikal, në bazë të këtij neni, konsiderohen edhe funksionarët e SBASHK-ut, Kryesia e SBASHK-ut në nivel vendi, Kryesia e SUSHK-ut, kryetarët e sindikatave në nivel komunal dhe të niveleve arsimore në vend, dhe kryetarët e shoqatave sindikale të institucioneve arsimore.

21.Shoqatat sindikale të institucioneve arsimore, apo institucionet tjera që përfshihen në këtë kontratë, respektivisht organet udhëheqëse të tyre, në të gjitha nivelet, janë të obliguara të mbrojnë dinjitetin dhe integritetin a anëtarëve të tyre nga sulmet dhe shpifjet që mund t'u bëhen atyre nga individë dhe organizata jokompetente profesionale, të cilat punojnë për interesa të caktuara të grupeve të interesit.

Neni 27
Njoftimi për zgjedhjen e përfaqësuesit sindikal

1. SBASHK vepron në pajtim me rregullat sindikale, ligjin mbi organizimin sindikal, statutin dhe ligjet tjera në fuqi.
2. SBASHK-u është i obliguar ta njoftojë punëdhënësin mbi zgjedhjen ose emërimin e përfaqësuesit sindikal dhe organeve tjera sindikale.

Neni 28
Obligimet e punëdhënësit

1. Punëdhënësi është i obliguar që përfaqësuesit të SBASHK-ut t'ia bëjë të mundur qasjen në vende të punës së punonjësve të organizatës, me qëllim të realizimit të suksesshëm të detyrës së tij dhe për shkak të mundësisë të transparencës në shënimet dhe dokumentet në lidhje me realizimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve.
2. Punëdhënësi është i obliguar që ta pranojë në bisedë përfaqësuesin e SBASHK-ut, sipas mundësisë menjëherë, por më së largu në afat prej dy ditësh.
3. Punëdhënësi është i obliguar që të përgjigjet me shkrim në çdo shkresë, apo kërkesë të përfaqësuesit të SBASHK-ut, më së largu në afat prej 5 (pesë) ditësh.
4. Punëdhënësi merr për detyrë që me sjelljet dhe aktivitetin e vet, apo të punëtorit të caktuar si udhëheqës në atë institucion arsimor, në asnjë mënyrë nuk do ta pamundësojë punën sindikale apo punëtorët që të anëtarësohen në SBASHK.

Neni 29
Qasja e papenguar e përfaqësuesit të SBASHK – ut në institucion

1. Përfaqësuesi i SBASHK-ut nuk guxon të ndalohet apo pengohet, nga punëdhënësi, në përmbushjen e detyrave të veta sindikale, nëse vepron në pajtim me ligjin dhe me këtë Kontratë Kolektive.
2. Pengimi i përfaqësuesit të SBASHK -ut në veprimtarinë e vet nga punëdhënësi apo ndonjë person tjetër do të trajtohet si shkelje e detyrave në punë dhe do të sanksionohet sipas ligjit mbi organizimin sindikal dhe Ligjin e Grevës.

Neni 30
Greva

1. Për mbrojtjen e të drejtave ekonomike, sociale dhe interesave të cilat nuk mund të zgjidhen përmes dialogut me punëdhënësin, as me masat tjera, të punësuarit në të gjitha institucionet arsimore, që janë anëtarë të SBASHK-ut, mundën që me ftesën e SBASHK-ut apo organeve në nivele të dyta e treta të SBASHK-ut, të organizojnë grevë, në kushtet dhe mënyrën e përcaktuar me Ligjin e Punës, neni 89, Ligjin në fuqi për Greva, si dhe me Statutin e SBASHK –ut në fuqi.
2. Pjesëmarrja në greva lejohet, edhe për jo anëtarët e SBASHK-ut, në shenjë solidarizimi.

3. I punësuarit nuk mund të jetë i diskriminuar për shkak të organizimit dhe pjesëmarrjes në grevë.
4. Punëtorit nuk mundë t'i ndalohet e drejta për grevë, as të përdoret masa e ndëshkimit për të përfunduar grevën në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni.
5. Ndaj të punësuarit mund të iniciohet procedurë disiplinore, për organizimin dhe pjesëmarrjen në grevën që është në kundërshtim me legjislacionin në fuqi.
6. Për organizuesit e grevës, pjesëmarrësve grevistë dhe ndaj të punësuarve të tjerë, të cilët mbështesin grevën, nuk mund ti ndalet paga për ditët e grevës, nuk mund të merren masa disiplinore, apo materiale dhe nuk mund t'iu ndërpritet marrëdhënia e punës.
7. Gjatë grevës së organizuar sipas kushteve të përcaktuara me ligj, punëdhënësit nuk mund të punësojnë punëtorë të rinj të cilët do të zëvendësojnë pjesëmarrësit në grevë.
8. Orët mësimore të humbura gjatë grevës nuk zëvendësohen, përveç nëse palët nënshkruese të kësaj kontrate arrijnë marrëveshje të veçantë.

IV RREGULLAT E PËRGJITHSHME DHE PAGAT

Neni 31

1. MASHTI bazuar në programin e Qeverisë, e konsideron arsimin si sektor parësor. Të dy palët bien dakord që të ndërtojnë dhe të zbatojnë një sistem pagash dhe shpërblimesh që mundëson një vlerësim më të mirë të figurës dhe punës së mësimdhënësit dhe një motivim të madh të tij, në bazë të angazhimit në procesin e reformimit e modernizimit të arsimit dhe cilësisë së punës që kryen.
2. Punëdhënësi dhe punëmarrësi bien dakord që, në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës, të Kartës së Lirive dhe të Drejtave të Njeriut dhe të Kartës Sociale Evropiane, të garantojnë për të punësuarit pagë të barabartë për punë të barabartë dhe profesion të njëjtë, pa asnjë dallim.
3. Pagat e punëtorëve të sistemit të arsimit përcaktohen me aktet ligjore e nënligjore në fuqi. Për ndryshimet dhe shtesat, plotësimet dhe rritjet e mëtejshme të pagave të punonjësve të sistemit të arsimit, punëdhënësi është i detyruar që në procesin e hartimit të buxhetit të çdo viti të konsultohet dhe të marrë mendimin e SBASHK-ut, nënshkruer të kësaj Kontrate Kolektive, përpara se propozimet përkatëse të dorëzohen në Qeveri për miratim.
4. Kur mësimdhënësit dhe punonjësit tjerë arsimorë kryejnë orë mësimi mbi ngarkesën mësimore mujore, të parashikuar me këtë kontratë, orët mbinormë i paguhen sipas dispozitave ligjore e nënligjore në fuqi (si orë të rregullta).
5. Punonjësve arsimorë që udhëtojnë në vendbanimet e komunës përkatëse ku punojnë u paguhen shpenzimet e rrugës 70% të biletave të trafikut urban.
6. Të punësuarve në institucionet arsimore, ju njihet e drejta e shtesës për përvojë në punë , 0,5% të pagës bazë, për çdo vit të plotë të përvojës në punë. Gjatë realizimit të së drejtës, në përvojë të punës llogariten vitet e plota të përvojës, të cilat i ka kaluar i punësuarit në punë ose në marrëdhënie të punës në vend, jashtë vendit, ose gjatë punës në veprimtari të pavarur, të cilat janë të vërtetuara në librezën e punës, ose në dokument tjetër i cili është i vlefshëm ashtu siç e ka përcaktuar Qeveria e Republikës së Kosovës.

7. Të punësuarve (anëtarë të SBASHK-ut), u sigurohet kompensim për ushqim gjatë punës, për ditët e pranisë në punë. Vlera e kompensimit të shpenzimit të ushqimit në punë, për një ditë pune, është tre euro e pesëdhjetë cent për të punësuarit që kanë marrëdhënien e punës primare në institucionet arsimore. Punëdhënësi, i cili ka të rregulluar ushqimin e të punësuarve, përmes restorantit kuzhinës, ose në një formë tjetër, nuk ka obligim pagese, të të punësuarve për ushqim.
8. Punëtorët (anëtarë të SBASHK-ut) në vitet jubilarë të punësimit përfitojnë shpërblimin jubilar në vlerë:
 - 8.1 për 10 vjet të përvojës së punës në vlerë të 50% të një page bazë.
 - 8.2 për 20 vjet të përvojës së punës në vlerë të 75% të një page bazë.
 - 8.3 për 30 vjet të përvojës së punës në vlerë të një page bazë.
 - 8.4 për 40 vjet të përvojës së punës në vlerë të 150 % të një page bazë.
 - 8.5 Shpërblimi jubilar paguhet nga punëdhënësi, ku i punësuarit ka plotësuar kushtet e shpërblimit sipas kriteve të nenit 8, por jo më vonë se 30 ditë nga arritja e vitit jubilar.
9. Punëtorët (anëtar të SBASHK-ut) që dalin në pension përfitojnë pagesë përcjellëse në lartësi të tri pagave sipas mesatares së tri pagave të fundit të punëtorit.
 - 9.1 Pagat përcjellëse paguhet nga punëdhënësi i fundit dhe jo më larg se 30 ditë nga dita e pensionimit.
10. Për çdo vit të përcillet shkalla e inflacionit sipas Entit të Statistikave të Republikës së Kosovës dhe përqindja (%) e inflacionit të futet në pagë.
11. Punëtorëve (anëtarë të SBASHK–ut) në fund të çdo viti kalendarik u jepet shpërblim në lartësinë prej 8.3% të pagës vjetore komulative.
 - 12.1.** Me licencim fitohet e drejta për punë, avancim në karrierë dhe zhvillim profesional në bazë të legjislacionit të punës në fuqi. Të punësuarve u mundësohet kualifikimi pa shkëputje nga puna sipas legjislacionit të arsimit në fuqi, dhe mbi bazën e licencës së fituar, bazuar në UA Nr. 14/2023 Sistemi i licencimit dhe i zhvillimit të mësimdhënësve në karrierë, u mundëson mësimdhënësve realizimin e stimulimit në të ardhurat personale, si vijon:
 - Mësimdhënës me Licencë të karrierës në mësimdhënie 10 % e pagës bazë.
 - Mësimdhënës me Licencë të avancuar në mësimdhënie 25 % e pagës bazë.
 - Mësimdhënës me Licencë të përhershme në mësimdhënie 35 % e pagës bazë.

V. ANGAZHIMI PËR ZBRITJEN E NUMRIT TË FËMIJËVE QË BRAKTISIN SHKOLLËN

Neni 32

Angazhimi i përbashkët në zbritjen e shkallës së braktisjes së shkollës nga nxënësit

1. Sindikata angazhohet që me mundësitë e saj dhe me mbështetje tjera, sidomos nga Federata Ndërkombëtare e Arsimit, EI, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), nga sindikatat homologe etj, të bëjnë një punë të veçantë për uljen e numrit të fëmijëve që braktisin shkollën dhe eliminimin e punës së fëmijëve.
2. Nëpërmjet trajnimeve të drejtuesve sindikale dhe të anëtarëve të sindikatave si dhe nëpërmjet formave të tjera të punës konkrete në shkolla e në komunitet, ato do të synojnë për rritjen e numrit të mësuesve të angazhuar në një punë të veçantë me nxënësit që braktisin shkollën, ose që janë në rrezik për ta braktisur atë, duke krijuar për ta një mjedis më tërheqës dhe më prindëror dhe duke pasur si objektiv eliminimin e punës së fëmijëve.
3. Me propozimin e Kryesisë së SBASHK-ut, nënshkruese e Kontratës Kolektive, MASHTI nga fondi i veçantë, mësimdhënësit që janë të angazhuar drejtpërdrejt dhe kanë rezultate të matshme për uljen e numrit të nxënësve që braktisin shkollën dhe eliminimin e punës së fëmijëve, t'i shpërblejnë me pagesa të veçanta në marrëveshje të posaçme.
4. Ministria e Arsimit Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit, duke pasur si një ndër prioritetet e strategjisë së saj, mbështet këtë angazhim dhe siguron gatishmërinë e Institucioneve Arsimore për veprime të përbashkëta, duke nxitur edhe përfshirjen e organizmave të nxënësve dhe prindërve që veprojnë në shkolla.

VI. TË DREJTAT DHE OBLIGIMET E PALËVE DHE MËNYRA E ZGJIDHJES SË KONTESTEVE

Neni 33

Obligimet e palëve

Palët (punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punëtorëve) të kësaj Kontrate Kolektive janë të obliguara që të zbatojnë dhe t'i respektojnë dispozitat e kësaj kontrate.

Neni 34

Shmangia e veprimeve të cilat do ta kundërshtonin zbatimin e Kontratës

Detyrimet dhe sanksionet

16.1. Palët kontraktuese janë të detyruara të përmbushin dhe respektojnë detyrimet që lindin nga Kontrata.

16.2. Pala që shkel dispozitat e kësaj kontrate në nivelin qendror ose komunal duke i shkaktuar dëm material ose moral palës tjetër, detyrohet të zhdëmtoje palën e

dëmtuar sipas legjislacionit në fuqi.

16.3. Në rast të thyerjes së disiplinës në punë, dëmtimit të rëndë ose të përsëritur të pasurisë së institucionit, punëmarrësve u jepen këto masa disiplinore me shkrim dhe të përshkallëzuara, duke respektuar parimin e proporcionalitetit:

- a) Vërejtje me gojë.
- b) Vërejtje me shkrim.
- c) Paralajmërim për largim nga puna.
- d) Dëmshpërblim i dëmit, në masën që vendosin palët nënshkruese të kësaj Kontrate ose Gjykata.
- e) Largim nga puna

Neni 35

Ndryshimi dhe plotësimi i Kontratës

Për plotësimndryshimin e Kontratës Kolektive, pala e interesuar duhet t'i drejtohet palës tjetër me kërkesë të shkruar në periudhë kohore prej 3 muajve përpara se të bëhet plotësimndryshimi. Plotësimndryshimi bëhet me pëlqimin e të dy palëve me anekskontratë.

Neni 36

Ripërtërirja dhe shkëputja e marrëveshjes

1. Palët dakordohen që të fillojnë diskutimet për ripërtërirjen e kontratës më së largu tre (3) muaj para përfundimit të afatit të kësaj kontrate.
2. Nëse palët nuk veprojnë sipas paragrafit 1 të këtij neni, konsiderohet se kjo kontratë ripërtërihet në mënyrë automatike.
3. Palet nënshkruese të kësaj kontrate më pëlqim të dyanshëm u dakorduan që kjo kontratë nuk mund të shkëputet njënjshëm nga asnjëra palë për kohën e përcaktuar me nenin 2 të kësaj kontrate.

Neni 37

Zgjidhja e kontestit

1. Palët në këtë kontratë, të gjitha kontestet ndërmjet tyre do ti zgjidhin përmes konsultimeve dhe dialogut të ndërsjellët.
2. Para se ti drejtohen gjykatës, palët do të provojnë zgjidhjen e rastit përmes procedurës së ndërmjetësimi.
3. Në rast së kontesti nuk mundë të zgjidhet sipas paragrafit 1 të këtij neni, për zgjidhjen e kontestit palët i drejtohen Gjykatës kompetente në Prishtinë.

Neni 38

Proceduara e pajtimit

1. Proceduara për pajtim fillon me parashtrimin e propozimit, më së voni në afat prej tridhjetë (30) ditësh, prej ditës së shfaqjes së kontestit, që kur pala ka marrë vesh për këtë. Anëtarët e komisioneve, përgjigjen në propozimin dhe emërojnë nga dy anëtarë në komisionin për pajtim në tridhjetë (30) ditët vijuese. Anëtarët e komisionit duhet ta emërojnë për kryetar të komisionit, personin i cili gëzon autoritet të lartë profesional (anëtarin e pestë) i cili është neutral. Në rastin kur palët nuk përgjigjen në propozim, nuk i emërojnë anëtarët e komisionit, nuk e emërojnë kryetarin e Komisionit për Pajtim, ose në rastin kur palët nuk e pranojnë propozimin për zgjidhjen e kontestit, nga Komisioni për Pajtim procedura do të ndërpritet.

2. Marrëveshja e arritur në procedurën e pajtimit duhet të jetë në formë të shkruar dhe e noterizuar.

Neni 39
Interpretimi i Kontratës Kolektive

Palët, emërojnë komisionin prej tre anëtarësh për interpretimin e Kontratës Kolektive. Në këtë komision palët emërojnë nga një anëtar, ndërsa anëtarin e tretë, i cili është njëkohësisht edhe kryetari i Komisionit, e emërojnë palët me marrëveshje. Interpretimet (sqarimet) e komisionit, kanë karakter obligativ, për zbatimin e rregullave dhe dispozitave të Kontratës Kolektive, për punëdhënësin dhe të punësuarit, si dhe bazën obligative për vendosjen në kontestet në lidhje me të drejtat e të punësuarve dhe obligimet e punëdhënësve që rrjedhin nga kjo kontratë kolektive. Interpretimet e komisionit të kësaj kontrate kolektive, kanë karakter obligativ për zbatimin e dispozitave të njëjta në nivel nacional, lokal dhe të shoqatës, të cilat rrjedhin nga kjo kontratë kolektive.

VI. DISPOZITAT KALIMTARE

Neni 40
Regjistrimi dhe depozitimi i Kontratës

Kjo Kontratë kolektive e sektorit, hartohet, nënshkruhet dhe protokollohet në MASHTI në tre ekzemplar origjinal, ku secila palë e merr një ekzemplar ndërsa MASHTI ekzemplarin e tretë e dorëzon pranë organit kompetent për regjistrimin e marrëveshjeve kolektive për regjistrim dhe publikim në Gazetën Zyrtare.

Dispozita shfuqizuese

Me hyrjen në fuqi të kësaj kontrate shfuqizohet Kontrata Kolektive e Arsimit në Kosovë në mes të MASH dhe Nr. Nr 01B/105 e datës 22.01.2021

Neni 41
Hyrja në fuqi

Kjo Kontratë Kolektive hynë në fuqi nga data _____

PALËT NËNSHKRUSE:

_____/_____/2024, Prishtinë.

PËR

PËR MASHTI

Rrahman Jasharaj, kryetar

Arbërie Nagavci, ministër