



**KONTRATË KOLEKTIVE E PUNËS**

**SHOQËRIA "ALBPETROL" SH.A**

**Nr. 2747 prot., datë 27.04.2026**

Përmbajtja e lëndës:

Nr.	Emërtimi	Faqe
	<b>Preambulë</b>	5
<b>Kreu I</b>	<b>Dispozita të përgjithshme</b>	
	<b>Baza ligjore, objekti dhe fusha e zbatimit të kontratës</b>	<b>5</b>
Neni 1	Baza ligjore	5
Neni 2	Përkufizime	6
Neni 3	Objekti i kontratës	6
Neni 4	Zbatimi i kontratës	6
<b>Kreu II</b>	<b>Kohëzgjatja, anëtarësia, kontrata individuale</b>	<b>7</b>
Neni 5	Kohëzgjatja e kontratës	7
Neni 6	Anëtarësia e sindikatës	7
Neni 7	Kontrata individuale	7
<b>Kreu III</b>	<b>Punësimi, formimi profesional</b>	<b>7</b>
Neni 8	Punësimi	7
Neni 9	Periudha e provës	8
Neni 10	Puna për gratë shtatzëna	9
Neni 11	Ndryshimi i vendit të punës	9
<b>Kreu IV</b>	<b>Ndërprerja e përkohshme e marrëdhënieve të punës dhe efektet e saj</b>	<b>10</b>
Neni 12	Ndërprerja e përkohshme e marrëdhënieve të punës	10
Neni 13	Ndërprerja e përkohshme e marrëdhënieve të punës me kërkesë të punonjësit	10
Neni 14	Efektet e ndërprerjse së përkohshme e marrëdhënieve të punës	11
<b>Kreu V</b>	<b>Përfundimi i marrëdhënieve të punës</b>	<b>11</b>
Neni 15	Përfundimi i marrëdhënieve të punës	11
Neni 16	Dorëheqja	11
Neni 17	Përfundimi i marrëdhënieve të punës për shkak të ligjit	12
<b>Kreu VI</b>	<b>Leja për kërkim pune gjatë periudhës së njoftimit</b>	<b>12</b>
Neni 18	E drejta për leje të pagueshme	12
Neni 19	Përcaktimi i orarit të lejes	13
Neni 20	Procedura e aplikimit dhe dokumentimi	13
Neni 21	Pagesa dhe mos-akumulimi	13
<b>Kreu VII</b>	<b>Koha e punës, koha e pushimit dhe orët shtesë</b>	<b>13</b>
Neni 22	Koha e punës	13
Neni 23	Orari i punës	14
Neni 24	Festat zyrtare	14
Neni 25	Puna e natës, puna në ditën e pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare	14
Neni 26	Puna me turne	15



Neni	27	Koha e pushimit	15
Neni	28	Kryerja e orëve shtesë dhe ndalesat për kryerjen e tyre	17
Neni	29	Kompesimi	17
<b>Kreu</b>	<b>VIII</b>	<b>Sistemi i pagave e shpërblimeve dhe pagesa të tjera</b>	<b>18</b>
Neni	30	Paga	18
Neni	31	Shtesa dhe shpërblime mbi pagë	18
Neni	32	Paga për pushimet vjetore	19
Neni	33	Pagesa për periudhën e paaftësisë së përkohshme në punë	19
Neni	34	Shpërblimi në përfundim të marrëdhënieve të punës	20
Neni	35	Shpenzimet për udhëtime e dieta	21
Neni	36	Ndalesat mbi pagën	21
Neni	37	Pagesa e kontributeve për sigurimet shoqërore e shëndetësore	21
<b>Kreu</b>	<b>IX</b>	<b>Mbështetja sociale dhe sigurimi i punonjësve</b>	<b>21</b>
Neni	38	Trajtimi me ndihmë ekonomike i punonjësve	22
Neni	39	Sigurimi i jetës nga aksidentet personale në punë	25
Neni	40	Kryerja e analizave mjekësore	25
<b>Kreu</b>	<b>X</b>	<b>Të drejtat, detyrat dhe liritë sindikale</b>	<b>26</b>
Neni	41	Mbrojtja e të drejtave sindikale	26
Neni	42	Shmangia e diskriminimit dhe e pengimit të lirisë sindikale	26
Neni	43	Pjesëmarrja në veprimtaritë sindikaliste, krijimi i kushteve për aktivitetin e organizatës sindikale dhe Fondi i Solidaritetit	26
Neni	44	Informimi i organizatës sindikaliste	27
<b>Kreu</b>	<b>XI</b>	<b>Kushtet e punës dhe mbrojtja në punë</b>	<b>27</b>
Neni	45	Detyrimi i punëdhënësit për kushtet e punës	27
Neni	46	Ruajtja e vendit të punës	28
Neni	47	Trajtimi ushqimor	28
Neni	48	Mbrojtja e mjedisit	28
Neni	49	Formimi profesional dhe kualifikimi i punëmarrësve	28
<b>Kreu</b>	<b>XII</b>	<b>Masat disiplinore</b>	<b>29</b>
Neni	50	Shkeljet, masat disiplinore, procedurat për caktimin e tyre, afatet dhe procedura e ankimit	29
<b>Kreu</b>	<b>XIII</b>	<b>Dispozita të tjera</b>	<b>29</b>
Neni	51	Zgjidhja e mosmarrëveshjeve dhe ligji i aplikueshëm	29
Neni	52	Dispozita të fundit	30
Neni	53	Depozitimi	31
Neni	54	Hyrja në fuqi	31



**SHOQËRIA  
"ALBPETROL" SH.A.**



**SINDIKATA E RE E  
NAFTËTARËVE  
SHQIPTARË**



**SINDIKATA E SEKTORIT  
HIDROKARBUR**

Nr. 2747 prot.

Patos, më 27.04.2026

Sot më datë 27.04.2026, në ambjentet e selisë së Shoqërisë "Albpetrol" Sh.A., në prani të palëve, nënshkruhet kjo Kontratë Kolektive e Punës (KKP), ndërmjet:

**Shoqërisë "Albpetrol" Sh.A.**, person juridik shqiptar, regjistruar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë me Vendim nr. 21158 Akti, datë 08.03.1999, dhe NIPT J82916500U, me seli qendrore në Rrugën Nacionale Fier-Patos, Km 7, Patos, Shqipëri, përfaqësuar nga z. Eltar Deda, Administrator i Shoqërisë, këtu e më poshtë e shprehur si "shoqëria",

dhe

1. **Sindikates së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSh)** person juridik shqiptar, me seli qendrore në Patos, me personalitet të plotë për të vepruar, regjistruar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Tiranë me vendimin nr. 2468, datë 27.03.2017, përfaqësuar nga z. Kostandin Kina, Kryetar;
2. **Sindikates së Sektorit Hidrokarbur (SSH)** person juridik shqiptar, me seli qendrore në Fier, me personalitet të plotë për të vepruar, regjistruar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Tiranë me vendimin nr. 12, datë 05.10.2022, përfaqësuar nga z. Dritan Shahu, Kryetar;

këtu e më poshtë të shprehura si "sindikata".

Palët nënshkruese të kësaj KKP konfirmojnë se në fazën përgatitore për fillimin e bisedimeve për negociimin dhe nënshkrimin e KKP, bazuar në nenet 163 e në vijim, të ligjit nr. 7961, datë 12.06.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", të ndryshuar, palët punëmarrëse provuan identitetin e tyre, përshtirë depozitimimin në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a. të statuteve të tyre, vendimet e Gjykatës së Tiranës, që i njeh këto sindikata si persona juridikë dhe treguesin e përfaqësueshmërisë, për t'u paraqitur si palë përpara punëdhënësit, të përfaqësuar nga dy kryetarët, për negociimin dhe nënshkrimin e KKP.



të Naftës të Shqipërisë (FSNSh), si sindikatat më përfaqësuese të punonjësve të Shoqërisë, dhe i fton ato për nënshkrimin e kësaj KKP, të dakordësuar nëpërmjet bisedimeve dypalëshe, me përmbajtjen si vijon:

### PREAMBULË

Palët nënshkruese të kësaj KKP, duke u bazuar në dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, në konventat ndërkombëtare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), si dhe në parimet e bashkëpunimit të ndërsjellë, bien dakord të forcojnë dhe zhvillojnë marrëdhëniet e tyre të punës në frymën e dialogut social, transparencës dhe respektit të ndërsjellë.

Kjo KKP synon:

- të garantojë të drejtat dhe detyrimet e palëve në marrëdhëniet e punës;
- të sigurojë kushte të sigurta, të shëndetshme dhe dinjitoze pune;
- të promovojë barazinë e mundësive dhe trajtimin e drejtë të çdo punëmarrësi;
- të nxisë standardet etike, profesionale dhe sociale në mjedisin e punës;
- të forcojë partneritetin institucional midis punëdhënësit dhe përfaqësuesve të punonjësve, në funksion të stabilitetit, produktivitetit dhe mirëqenies së përbashkët.

### KREU I

#### DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

#### BAZA LIGJORE, OBJEKTI DHE FUSHA E ZBATIMIT TË KONTRATËS

#### NENI 1

#### BAZA LIGJORE

Kjo KKP mbështetet në:


- Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, nenet 50 dhe 51,
- Konventat Ndërkombëtare të Punës, veçanërisht në Konventën nr. 87<sup>1</sup> "Për lirinë e asocimit dhe mbrojtjen e së drejtës së organizimit" dhe Konventën nr. 98<sup>2</sup> "Zbatimi i parimeve të së drejtës së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive", të Organizatës Ndërkombëtare të Punës,
- ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", të ndryshuar, Kreu XV "Kontrata Kolektive e Punës", dhe veçanërisht nenin 181, "Liritë sindikale – parimet", përfshirë pikën 7, shkronjat a, b, c, ç, dhe pikën 8, sipas së cilës "Të drejtat sindikale, të përfituara në më shumë se dy kontrata kolektive të njëpasnjëshme, nuk mund të kundërshtohen nga punëdhënësi", dhe

<sup>1</sup> C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)

<sup>2</sup> C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)



- akte të tjera ligjore e nënligjore<sup>3</sup> që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës në tërësi dhe ato në fushën e energjisë në veçanti.

## NENI 2 PËRKUFIZIME

Në kuptim të kësaj Kontrate Kolektive të Punës (KKP), termat e mëposhtëm kanë kuptimin si vijon:

- Punëmarrës: çdo person fizik i punësuar nga Shoqëria "Albpetrol" Sh.A. me kontratë individuale pune, përfshirë praktikantët, me qëllim formimin ose futjen në tregun e punës.
- Punëdhënës: Shoqëria "Albpetrol" Sh.A., përfaqësuar nga Administratori.
- KIP: Kontrata Individuale e Punës.
- KKP: Kontrata Kolektive e Punës.
- Ndërprerje e përkohshme të punës: ndërprerje e përkohshme e marrëdhënies së punës, sipas kushteve të parashikuara në këtë KKP.

## NENI 3 OBJEKTI I KONTRATËS

Objekti i kësaj KKP është rregullimi i marrëdhënieve të punës ndërmjet punëdhënësit, shoqërisë "Albpetrol" Sh.A., përfaqësuar nga Administratori, z. Eltar Deda, dhe punëmarrësve, punonjës të shoqërisë, përfaqësuar nga Sindikatat, palë në këtë KKP, si dhe përcaktimi i të drejtave dhe detyrimeve të palëve.

## NENI 4 ZBATIMI I KONTRATËS

1. Kjo KKP e shtrin fuqinë e zbatimit të saj duke filluar nga data e nënshkrimit të saj mes palëve, në të gjithë punonjësit e shoqërisë, pavarësisht nëse janë ose jo anëtarë të organizatave sindikale, nënshkruese të saj.
2. Me nënshkrimin e kësaj KKP dhe depozitimin e saj në Ministrinë përgjegjëse për marrëdhëniet e punës, të gjithë punonjësit, të cilët nga data e hyrjes në fuqi të kësaj kontrate kolektive janë të punësuar në shoqëri, konsiderohen në marrëdhënie pune.
3. Kjo KKP nuk zëvendëson kontratën individuale të punës (KIP). Marrëdhënia e punës e çdo punëmarrësi formalizohet me nënshkrimin e KIP.

<sup>3</sup> Ligji Nr.10 237, datë 18.02.2010, "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë";

Ligji Nr.9901, datë 14.04.2008, "Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare";

Ligji Nr. 8/2017, "Për statusin e Punonjësve të Industrisë së naftës dhe gazit";

Ligji nr. 29/2019, "Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji

Aktet nënligjore në fushën e marrëdhënieve të punës, pagave, shpërblimeve, pensioneve..

Statuti dhe Rregulloret e Brendshme të Shoqërisë;



## **KREU II KOHËZGJATJA, ANËTARËSIA, KONTRATA INDIVIDUALE**

### **NENI 5 KOHËZGJATJA E KONTRATËS**

Kjo KKP do të zbatohet për një periudhë kohe 3 (tre) vjeçare, duke filluar nga data e nënshkrimit të saj.

### **NENI 6 ANËTARËSIA E SINDIKATËS**

1. Punonjësit e Shoqërisë "Albpetrol" Sh.A. kanë të drejtë të jenë anëtarë të organizatave sindikale të përfaqësuara në këtë KKP, në mënyrë vullnetare dhe individuale, sipas parashikimeve të nenit 181 dhe 183 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.
2. Anëtarë të sindikatës nënshkruese të KKP konsiderohen punëmarrësit që janë deklaruar personalisht me shkrim, në mënyrë vullnetare.
3. Anëtarësimi në një organizatë sindikale nuk ndikon në vlefshmërinë apo statusin e kontratës së tij individuale të punës.
4. Marrëdhënia e punës së punonjësve rregullohet nga kontratat individuale të punës (KIP), në përputhje me këtë KKP dhe me dispozitat e Kodit të Punës.
5. Shoqëria garanton që anëtarësimi ose jo në një organizatë sindikale nuk sjell asnjë formë diskriminimi, përjashtimi apo përfitimi të padrejtë ndaj punonjësit.

### **NENI 7 KONTRATA INDIVIDUALE**

Nëse kontrata individuale e punës përmban kushte më pak të favorshme se KKP, punëmarrësi ka të drejtë të mbrohet nga KKP.

## **KREU III PUNËSIMI, FORMIMI PROFESIONAL**

### **NENI 8 PUNËSIMI**

1. Punëmarrësi, i cili do të punësohet në shoqëri, duhet të respektojë kriteret e përcaktuara në KIP të lidhur mes tij dhe punëdhënësit, Rregulloren "Për organizimin e brendshëm dhe funksionimin e shoqërisë "Albpetrol" Sh.A", aktet e tjera që përcaktojnë procedurat, organizimin dhe proceset në vendin e punës, kur janë parashikuar me aktet ligjore e nënligjore në fuqi, Kodin e Etikës, si dhe çdo akt tjetër të brendshëm në shoqëri.

2. Punëmarrësi, i cili do të punësohet në shoqëri, është i detyruar të paraqesë të gjithë dokumentet e kërkuara nga shoqëria lidhur me arsimimin, kualifikimin profesional, vjetërsinë në punë, gjendjen shëndetësore e gjyqësore etj.
3. Marrja në punë realizohet nëpërmjet vendimit me shkrim të Administratorit të Shoqërisë dhe nënshkrimit të KIP, e cila bëhet në formë të shkruar dhe duhet të përmbajë:
  - Identitetin e palëve, punëdhënësin dhe punëmarrësin;
  - Vendin e punës së punëmarrësit;
  - Përshkrimin e përgjithshëm të punës që do të kryejë punëmarrësi;
  - Kohëzgjatjen e KIP, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;
  - Profesionin dhe specialitetin e punëmarrësit, në përputhje me kriterin e parashikuar për vendin e punës;
  - Kohëzgjatjen e pushimeve vjetore të paguara;
  - Pagën dhe elementet përbërës të saj;
  - Datën e nënshkrimit të KIP dhe fillimit të punës;
  - Kohëzgjatjen e periudhës së provës;
  - Kohën normale javore të punës;
  - Parashikimet e KKP në fuqi.
4. Procedurat për marrjen në punë / rekrutimin e punëmarrësve përcaktohen në Rregulloren "Për Organizimin e Brendshëm dhe Funkcionimin e shoqërisë "Albpetrol" Sh.A."
5. Punëdhënësi siguron përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar në përputhje me përcaktimet e nenit 9, pika 8, të Kodit të Punës.
6. Zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi ose punëmarrësi bëhet duke respektuar dispozitat e neneve 153 deri 156 të Kodit të Punës.
7. Punëdhënësi ruan vendin e punës:
  - a) për prindërit me raport lindjeje;
  - b) për punonjësit që nuk gëzojnë shëndet të plotë dhe këtë e vërtetojnë me raport mjekësor, për atë kohë sa zgjat paafësia 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.
  - c) Për punëmarrësit, për të cilët punëdhënësi ka miratuar me shkrim kërkesën e tyre për ndërprerjen e përkohshme të marrëdhënieve të punës, për një periudhë jo më shumë se tre muaj.

## NENI 9 PERIUDHA E PROVËS

1. Punonjësit që punësohen pranë shoqërisë i nënshtrohen një periudhe prove prej tre muaj nga data e miratimit të vendimit me shkrim. Gjatë kohës së periudhës së provës, secila palë mund të zgjidhë kontratën duke e njoftuar palën tjetër pesë ditë përpara. Gjatë kohës së periudhës së provës punonjësi paguhet me 100% të pagës.
2. Në përfundim të periudhës së provës dhe në rast të mosnjoftimit, sipas paragrafit të mësipërm, KIP konsiderohet si kontratë pune me afat të pacaktuar.





## NENI 10 PUNA PËR GRATË SHTATZËNA

1. Nuk lejohet puna e natës për gratë shtatzëna. Ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 42 ditë pas lindjes. Gratë shtatzëna, ose me fëmijë në gji, nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, të cilat dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës.
2. Ndalohen testet e shtatzanisë para punësimit, kur kërkohen nga punëdhënësi, përveç rasteve kur vendi i punës kërkon të punohet në kushte të cilat mund të ndikojnë negativisht në shtatzaninë ose të cilat mund të dëmtojnë jetën apo shëndetin e nënës apo fëmijës.

## NENI 11 NDRYSHIMI I VENDIT TË PUNËS

1. Sindikata mbështet kërkesat e anëtarëve të saj të punësuar në shoqëri për ndryshimin e vendit të punës, me kusht që të përmirësohet pozita e punëmarrësit.
2. Kërkesa për ndryshimin e vendit të punës nga punëmarrësi
  - a) në rastin kur kërkohet brenda të njëjtës strukturë (administratë qendrore / Qendër), paraqitet pranë njësisë përgjegjëse për burimet njerëzore të strukturës përkatëse.
  - b) në rastin kur kërkohet të bëhet në një strukturë tjetër, e ndryshme nga struktura ku është punësuar punëmarrësi (administratë qendrore / Qendër), paraqitet pranë punëdhënësit (administratës qendrore). Në këtë rast, Drejtoria e Burimeve Njerëzore të shoqërisë vlerëson vendet e lira të punës, sipas kërkesës së punëmarrësit, plotësimin e kërkesave të vendit të punës me dokumentet e paraqitura nga punësmarrësi.
3. Miratimi i kërkesës së punëmarrësit për ndryshimin e vendit të punës bëhet nga punëdhënësi, me vendim me shkrim, brenda 15 ditëve nga realizimi i procedurave të parashikuara në pikën 2 të këtij neni. Në rast të kalimit të këtij afati, kërkesa konsiderohet e pa miratuar. Miratimi i kërkesës së punëmarrësit për ndryshimin e vendit të punës mund të bëhet nga punëdhënësi, me vendim me shkrim, edhe pas një periudhe 15 ditore, në varësi të krijimit të mundësisë së vendit të lirë dhe të plotësimin të kriterëve të përcaktuara për këtë vend të lirë.
4. Ndryshimi i vendit të punës me iniciativën e punëdhënësit bëhet në formë shkresore për rastet e mëposhtme:
  - a) për nevoja madhore të proceseve të punës në shoqëri, kur kërkohen burime njerëzore të specializuara në realizimin e një procesi teknik/teknologjik, deri në 3 muaj.
  - b) për t'u sistemuar në një vend tjetër pune, kur shkurtohet vendi i punës së punëmarrësit, si rezultat i procesit të ristrukturimit (ndryshimeve në strukturën e organizimit) të shoqërisë, me kusht që të plotësohen kriteret e vendit të punës nga punëmarrësi. Në këtë rast, punëmarrësit i ofrohet një vend pune në nivel paralel. Në pamundësi të ofrimit të një vendi të tillë pune, punëmarrësit i ofrohet një vend i lirë pune në një nivel më të ulët. Procedurat dhe afatet procedurale që ndiqen në këtë rast janë sipas përcaktimeve të parashikuara në dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë dhe të Kodit të



Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë. Në këtë rast, punëmarrësi duhet të konfirmojë me shkrim, brenda një afati të caktuar, pranimin ose jo të vendit të punës që i ofrohet.

- c) për t'u sistemuar në një vend tjetër pune, si masë disiplinore, të parashikuar në këtë KKP, pas realizimit të procedimit disiplinor.
  - d) për mosrealizim të objektivave dhe detyrave të parashikuara për vendin/strukturën e punës të punëmarrësit, e provuar me dokumentacion shkresor justifikues.
5. 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.
  6. Vendimi për ndryshimin e vendit të punës i jepet punëmarrësit me shkrim.

#### KREU IV

### NDËRPRERJA E PËRKOHSHME E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS DHE EFEKTET E SAJ

#### NENI 12

### NDËRPRERJA E PËRKOHSHME E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

Ndërprerja e përkohshme e marrëdhënieve të punës është ndërprerja e përkohshme e ekzekutimit të detyrimeve të palëve në marrëdhënien e punës, kur ajo bëhet me kërkesë të vetë punonjësit, sipas nenit 13 të kësaj KKP.

#### NENI 13

### NDËRPRERJA E PËRKOHSHME E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS ME KËRKESË TË PUNONJËSIT

1. Punonjësi ndërpret përkohësisht marrëdhëniet e punës me kërkesë të tij:
  - a) për arsye shëndetësore, të tij apo të njerëzve të afërm të tij (bashkëshorti/tja, nëna/babai, fëmijët), të vërtetuar me dokument të lëshuar nga institucioni shëndetësor brenda ose jashtë vendit;
  - b) të motivuar, për shkak të një interesi tjetër të ligjshëm të tij.
2. Kërkesa për ndërprerjen e përkohëshme të marrëdhënieve të punës (leje administrative), sipas pikës 1 të këtij neni, paraqitet me shkrim, të paktën 15 ditë përpara datës së kërkuar për fillimin e saj.
3. Konstatimi i kërkesës për ndërprerjen e përkohëshme të marrëdhënieve të punës, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet nga njësia e burimeve njerëzore të strukturës ku është i punësuar punonjësi. Në rastin kur punonjësi është i punësuar pranë një Qendre, konstatimi i i kërkesës për ndërprerjen e përkohëshme të marrëdhënieve të punës i njoftohet zyrtarisht shoqërisë nga Qendra përkatëse.
4. Miratimi i kërkesës për ndërprerjen e përkohëshme të marrëdhënieve të punës bëhet me vendim me shkrim të Administratorit të shoqërisë.



## NENI 14

### EFEKTET E NDËRPRERJES SË PËRKOHSHME TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

1. Periudha e ndërprerjes së përkohëshme të marrëdhënieve të punës, sipas nenit 13 të kësaj KKP, në asnjë rast nuk zgjat më shumë se 90 (nëntëdhjetë) ditë në vit nga data e miratimit të saj me shkrim.
2. Në përfundimin e periudhës së ndërprerjes së përkohëshme të marrëdhënieve të punës, punonjësi që ka përfituar atë për një afat deri në 90 (nëntëdhjetë) ditë, rikthehet në pozicionin e tij të punës. Në këtë rast punonjësi njofton me shkrim njësinë e burimeve njerëzore të strukturës ku është i punësuar jo më vonë se pesë ditë nga data e përfundimit të afatit të miratuar.
3. Në rast të kalimit të afatit të miratuar, punëdhënësi vlerëson marrëdhëniet e punës me punëmarrësin, sipas procedurave të parashikuara në Rregulloren e Organizimit të Brendshëm dhe Funkcionimit të shoqërisë.
4. Në rastin e rikthimit të punonjësit përpara afatit të miratuar, ai njofton me shkrim njësinë e burimeve njerëzore të strukturës ku është i punësuar. Në këtë rast, njësia e burimeve njerëzore e strukturës ku është i punësuar punonjësi njofton Drejtorinë e Burimeve Njerëzore të shoqërisë, për kthimin e punonjësit brenda tri ditëve kalendarike.
5. Gjatë periudhës së ndërprerjes së përkohëshme të marrëdhënieve të punës punëmarrësi nuk përfiton pagë dhe shtesat mbi të, si dhe kontribute për sigurimet shoqërore e shëndetësore e tatimin mbi të ardhurat personale.
6. Periudha e ndërprerjes së përkohëshme të marrëdhënieve të punës nuk konsiderohet dhe nuk përfshihet në periudhën e punësimit të punëmarrësit pranë shoqërisë.

## KREU V

### PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

## NENI 15

### PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

1. Marrëdhëniet e punës së punëmarrësit përfundojnë nëpërmjet:
  - a) dorëheqjes nga vetë punëmarrësi;
  - b) largimit nga puna, si masë disiplinore;
  - c) pranisë së një shkakut të parashikuar në nenin 18 të KKP.
2. Në përfundim të marrëdhënieve të punës punëmarrësi është i detyruar të bëjë dorëzimin e detyrës dhe materialeve në ngarkim.

## NENI 16

### DORËHEQJA

1. Dorëheqja është akti i paraqitur me shkrim, nëpërmjet të cilit punëmarrësi mund të njoftojë përfundimin e marrëdhënieve të punës. Dorëheqja depozitohet te njësia e burimeve njerëzore të strukturës ku punon, Qendër ose administratën qendrore të shoqërisë. Në rastin



kur punëmarrësi është i punësuar pranë një Qendre, dorëheqja depozitohet zyrtarisht nga Qendra, shoqëruar me shkresë përcjellëse, në sektorin e protokollit të shoqërisë.

2. Afati i njoftimit për dorëheqje është:
  - a) Dy javë, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në një vit;
  - b) Një muaj, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur më shumë se një vit.
3. Kur dorëheqja kërkohet nga punëmarrësi pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja e marrëdhënieve të punës trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.
4. Dorëheqja nuk motivohet dhe hyn në fuqi pas përfundimit të afatit të njoftimit të parashikuar në pikën 2 të këtij neni.
5. Gjatë periudhës së afatit të njoftimit, punëmarrësi vazhdon të kryejë detyrat e tij me përgjegjësi të plotë dhe përfiton të gjitha të drejtat që rrjedhin nga marrëdhënia e punës.

#### NENI 17

#### PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS PËR SHKAK TË LIGJIT

1. Marrëdhëniet e punës së punëmarrësit përfundojnë për shkak të ligjit kur:
  - a) punëmarrësi vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarimin e vdekjes së tij;
  - b) punëmarrësi humbet shtetësinë shqiptare apo merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar;
  - c) kur punëmarrësi deklarohet i paaftë për punë nga komisioni kompetent mjekësor, sipas ligjit;
  - d) plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë;
  - e) kur punëmarrësi ushtron të drejtën për përfitim të trajtimit financiar për shkak të profesionit, sipas ligjit 29/2019, "Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji"
  - f) konstatohet pavlefshmëria e aktit të emërimit;
  - g) kur punëmarrësi jep dorëheqjen nga detyra;
2. Përfundimi i marrëdhënieve të punës së punëmarrësit, për shkak të ligjit, konstatohet 5 ditë nga ndodhja apo njohja e tij nga njësia e burimeve njerëzore e strukturës ku është i punësuar punëmarrësi. Në rastin kur punëmarrësi është i punësuar pranë një Qendre, ndodhja apo njohja e tij i njoftohet zyrtarisht Shoqërisë nga Qendra.

#### KREU VI

#### LEJA PËR KËRKIM PUNE GJATË PERIUDHËS SË NJOFTIMIT<sup>4</sup>

#### NENI 18

#### E DREJTA PËR LEJE TË PAGUESHME

<sup>4</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, Neni 143, pika 5



Në rastet kur marrëdhënia e punës zgjidhet me iniciativën e punëdhënësit, për shkak të ristrukturimit të shoqërisë, Punëmarrësi ka të drejtë të përfitojë leje të pagueshme për kërkimin e një pune të re. Kjo leje do të jetë jo më pak se 20 orë në javë gjatë gjithë kohëzgjatjes së periudhës së njoftimit.

## NENI 19 PËRCAKTIMI I ORARIT TË LEJES

Orari i kryerjes së kësaj lejeje përcaktohet sipas rregullave të mëposhtme:

1. Punëmarrësi dhe eprori direkt bien dakord për ndarjen e orëve gjatë javës.
2. Në mungesë të një marrëveshjeje, punëmarrësi ka të drejtë të zgjedhë deri në 50% të orarit të lejes, ndërsa pjesa tjetër koordinohet me nevojat e procesit të punës së punëdhënësit.
3. Punëmarrësi duhet të njoftojë punëdhënësin për grafikun e kërkuar të lejes të paktën 48 orë përpara fillimit të javës pasardhëse.

## NENI 20 PROCEDURA E APLIKIMIT DHE DOKUMENTIMI

Për të përfutuar lejen, punëmarrësi duhet të ndjekë këtë procedurë:

1. Punëmarrësi paraqet një kërkesë me shkrim ose me e-mail drejtuar Drejtorisë të Burimeve Njerëzore në administratën qendrore / njësisë së personelit në Qendër.
2. Leja përdoret ekskluzivisht për takime, intervista pune, testime pranë punëdhënësit të mundshëm ose trajnime punësimi.
3. Punëmarrësi nuk është i detyruar të dorëzojë prova specifike për çdo intervistë (për të ruajtur konfidencialitetin ndaj punëdhënësit të ri), por ai mbetet përgjegjës për përdorimin e kohës në mirëbesim për qëllimin e përcaktuar.

## NENI 21 PAGESA DHE MOS-AKUMULIMI

1. Orët e lejes për kërkim pune paguhen me 100% të pagës sikur punëmarrësi të kishte qenë i pranishëm në punë.
2. Orët e papërdorura brenda një jave nuk mund të mbarten në javën pasardhëse dhe nuk mund të konvertohen në kompensim monetar në fund të marrëdhënies së punës, përveçse kur vërtetohet se punëdhënësi e ka penguar marrjen e tyre.

## KREU VII KOHA E PUNËS, KOHA E PUSHIMIT DHE ORËT SHITESË

### NENI 22 KOHA E PUNËS

1. Kohëzgjatja javore e punës është dyzetë orë.



2. Kohëzgjatja ditore normale e punës është tetë orë.
3. Punëdhënësi gëzon të drejtën të caktojë orët e punës për çdo ditë, në përputhje me nevojat e funksionimit të shoqërisë dhe në përputhje me dispozitat e detyrueshme të Kodit të Punës. Për natyrën e punës kjo mund të ndryshohet nga punëdhënësi duke njoftuar paraprakisht sindikatën. Njoftimi duhet të përmbajë shkaqet e ndryshimit të vendosur.
4. Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, sipas kushteve dhe limiteve të përcaktuara në nenin 25 të kësaj KKP.
5. Punëmarrësi ka të drejtën e pushimeve vjetore sipas parashikimeve të Kodit të Punës dhe të ligjit 8/2017 "Për statusin e punonjësve në industrinë e naftës dhe të gazit".
6. Punëmarrësi kryen personalisht punën e ngarkuar, me përjashtim të rasteve kur me marrëveshje parashikohet e kundërta.
7. Nuk është i vlefshëm zotimi i punëmarrësit për t'i siguruar punëdhënësit një zëvendësues, kur ai nuk është i detyruar të punojë, si pasojë e zbatimit të Kodit të Punës.

### **NENI 23 ORARI I PUNËS**

1. Për efekt llogaritje të kohës së punës, muaji i punës për të gjithë punonjësit llogaritet mesatarisht me 22 ditë pune.
2. Puna e kryer në ditën e pushimit javor kompensohet me një shtesë page, 25 për qind, ose me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë, se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune.
3. Puna e kryer në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një shtesë mbi pagë, 25 për qind dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.

### **NENI 24 FESTAT ZYRTARE**

Ditët e festave zyrtare të përcaktuara në aktet ligjore dhe nënligjore konsiderohen ditë pushimi. Punonjësit e Shoqërisë gëzojnë të drejtën e pagës dhe të kompensimit në ditët e festave zyrtare.

### **NENI 25 PUNA E NATËS, PUNA NË DITËN E PUSHIMIT JAVOR OSE NË DITËT E FESTAVE ZYRTARE**

1. Me punë nate kuptohet puna e kryer nga ora 22:00 deri në orën 6:00 të mëngjesit.
2. Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se tetë orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 80



3. Puna e kryer në ditën e pushimit javor kompensohet me një shtesë page jo më pak se 25 për qind ose me një pushim të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune, që merret një javë pas kryerjes së punës.<sup>6</sup>
4. Puna e kryer në ditët e festave zyrtare kompensohet me një shtesë page jo më pak se 25 për qind dhe me një pushim të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune, që merret një javë pas kryerjes së punës.<sup>7</sup>
5. Përjashtim për të punuar në ditët e festave zyrtare bëhet për këto arsye:
  - a) një forcë madhore;
  - b) kur autoritetet qeveritare marrin masa për të siguruar mbrojtjen në një gjendje gatishmërie;
  - c) kur ndodhin aksidente në pajisjet e furnizimit dhe të shpërndarjes së energjisë elektrike. Për raste të veçanta të një force madhore natyrore, si zjarri, përmytja, shpërthime naftë e gazi në puse, depo e tubacione, kur, me pëlqimin e punëmarrësit, tejkaloen kriteret e dhëna në nenet 22 dhe 28, Administratori i shoqërisë, me dokumentet përkatëse, mund të vendosë për punën dhe dhënien e shpërblimit suplementar.

#### **NENI 26 PUNA ME TURNE**

1. Në rastet e punës me turne, puna për secilin turn do të fillojë në orën e përcaktuar nga punëdhënësi. Në Qendra orari i punës është zakonisht 07:00-15:00, 15:00-23:00, 23:00-07:00, por mund të organizohet edhe 07:00-15:00, 15:00-07:00.
2. Pushimi ditor i punonjësve nga njëra ditë e punës në atë pasardhëse nuk mund të jetë më pak se njëmbëdhjetë orë. Për nevoja pune punëdhënësi mund të thërrasë në punë punëmarrësin dhe gjatë kohës së pushimit, me pëlqimin e punëmarrësit.

#### **NENI 27 KOHA E PUSHIMIT**

1. Koha e pushimit në shoqëri përbëhet nga pushimet javore dhe pushimet vjetore.
2. Pushimi javor është në ditën e shtunë dhe në ditën e diel.
3. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara është jo më pak se 22 ditë pune gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore të paguara nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.
4. Punëmarrësit, të cilët punojnë në profesionet e përcaktuara në ligjin Nr.8/2017, "Për statusin e punonjësve të industrisë së naftës dhe gazit", përfitojnë pushim vjetor shtesë të

<sup>6</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 87

<sup>7</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 87



- paguar në masën 25% (28 ditë pune gjatë vitit të punës në vazhdim) të ditëve të punës që përcaktohen në Kodin e Punës.
5. Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e pushimeve vjetore të paguara, të pakryera, të llogaritura për periudhën nga 1 janari i vitit kalendarik korent deri në datën e vendimit për përfundimin e marrëdhënies së punës.
  6. Kur marrëdhënia e punës ka përfunduar për shkak të plotësimit të moshës për pension, punëmarrësi ka të drejtë për kompesim në pagesë të pushimeve vjetore të pakryera, për periudhën e llogaritur deri në 3 vjet nga data vendimit.
  7. Periudha gjatë së cilës punëmarrësi do të mund të kryejë pushimet do të përcaktohet sipas nevojave të punëdhënësit në lidhje me vazhdimësinë e punës.
  9. Pushimet vjetore të paguara mund të kryhen deri në 31 mars të vitit pasardhës.
  10. Pushimet vjetore të paguara jepen me kërkesën e punëmarrësit dhe miratimin e punëdhënësit. Kërkesa paraqitet me shkrim nga punëmarrësi, si rregull 15 ditë përpara datës së kërkuar për fillimin e pushimeve vjetore. Përjashtimisht, për raste të veçanta, kërkesa mund të bëhet nga punëmarrësi edhe për një kohë më të shkurtër se 15 ditë, e shoqëruar me arsyetimin përkatës.
  11. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përllogaritet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënies të punës.
  12. Për efekt të pushimeve vjetore të paguara, në kohën e punës llogaritet edhe periudha e paaftësisë së përkohshme në punë.
  13. Për efekt të pushimeve vjetore të paguara, në kohën e punës nuk llogaritet periudha e ndërprerjes së përkohshme të marrëdhënies të punës, e miratuar me vendim me shkrim nga Administratori i shoqërisë. Në këtë rast, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara llogaritet në proporcion me kohën e punës të realizuar nga punëmarrësi gjatë vitit për të cilin miratohen pushimet vjetore.
  14. Punëmarrësit e shoqërisë në rast martese ose vdekjeje të bashkëshortit, të paraardhësve ose pasardhësve të tyre të drejtpërdrejtë, të motrave dhe vëllezërve, përfitojnë një pushim të paguar prej pesë ditësh.
  15. Në rast sëmundjeje të rëndë të paraardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë deri në 10 (dhjetë) ditë pune pushim pa pagesë në muaj, por jo më shumë se 120 (njëqind e njëzetë) ditë në vit kalendarik. Kërkesa paraqitet me shkrim dhe miratohet nga punëdhënësi, në përputhje me dispozitat e kësaj KKP dhe Kodit të Punës.
  16. Për raste të veçanta, për sëmundje me afat kohor të gjatë të paraardhësve ose pasardhësve të punëmarrësit, me kërkesë të punëmarrësit, ky afat mund të zgjatet me miratimin e punëdhënësit.
  17. Në rastet kur është e domosdoshme përkujdesja për fëmijët në ngarkim<sup>8</sup>, e vërtetuar kjo me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton:
    - a) jo më shumë se dymbëdhjetë ditë pushime të paguara në vit,

<sup>8</sup> Ligji nr. 7961, date 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 132





- b) jo më shumë se pesëmbëdhjetë ditë pushime të paguara në vit kur fëmija i tij është deri në 3 vjeç.
- c) një periudhë shtesë, jo më shumë se tridhjetë ditë, pushime të papaguara në vit.
- d) Pushimi i jepet bashkëshortit, i cili kujdeset efektivisht për fëmijën. Në rast të kundërt ai i jepet me rradhë edhe nënës, edhe babait. Punëdhënësi mund të verifikojë raportin për kujdesin për fëmijën duke caktuar një mjek tjetër.

## NENI 28

### KRYERJA E ORËVE SHITESË DHE NDALESAT PËR KRYERJEN E TYRE

1. Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë, punëdhënësi kërkon nga punëmarrësi kryerjen e tyre për aq sa është e mundur dhe e nevojshme dhe duke mbajtur parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.
2. Numri maksimal i orëve shtesë, si rregull, është 200 (dyqind) orë në vit, 8 (tetë) orë në javë.
3. Mënyra e trajtimit dhe procedura për dhënien e orëve shtesë jashtë kohës normale të punës, miratohen me urdhër me shkrim të punëdhënësit, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës.
4. Kur punëmarrësi ka kryer 48 (dyzetë e tetë)<sup>9</sup> orë pune në javë, nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore. Në raste të veçanta, të parashikuara në neni 22, pika 4, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.
5. Ndalesat për kryerjen e orëve shtesë:
  - a) Ndalohet kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç.
  - b) Ndalohet kryerja e orëve shtesë për personat me aftësi të kufizuar, për shkakë objektivisht të justifikuara, që lidhen me shkallën e aftësisë së tyre të kufizuar dhe natyrën e punës, për të cilën kërkohen orët shtesë.
6. Me autorizimin e Inspektoratit Shtetëror të Punës, numri maksimal i orëve shtesë mund të tejkalohet në rastet e forcës madhore ose të punëve urgjente në dobi të popullsisë.

## NENI 29

### KOMPENSIMI

1. Punëdhënësi mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim 25 për qind më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës.
2. Punëdhënësi për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë sa 25 për qind të saj.

## KREU VIII

### SISTEMI I PAGAVE E SHPËRBLIMEVE DHE PAGESA TË TJERA

<sup>9</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 90, pika 2



## NENI 30

### PAGA

1. Paga minimale e detyrueshme për t'u paguar nga punëdhënësi për punonjësit e të gjitha kategorive në Shoqërinë nuk mund të jetë më e vogël se paga minimale në shkallë vendi.
2. Paga e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit, për profesionet e përcaktuara në ligjin Nr.8/2017 "Për statusin e punonjësve në industrinë e naftës dhe të gazit" nuk mund të jetë më e ulët se 150% e pagës minimale në shkallë vendi.
3. Palët bien dakord që, në bazë të Kodit të Punës, të Kartës së Lirive dhe të Drejtave të Njeriut<sup>10</sup> dhe të Kartës Sociale Evropiane<sup>11</sup>, të garantojnë për të punësuarit në të gjitha strukturat e shoqërisë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe profesion të njëjtë, pa asnjë dallim.
4. Pagat e punonjësve të shoqërisë janë sipas strukturës së pagave të miratuar me vendim të Këshillit Mbikëqyrës së Shoqërisë<sup>12</sup> dhe të Asamblesë së Përgjithshme të Aksionarit.
5. Ngritja e pagës minimale sipas përcaktimit në aktin ligjor, do të gjejë zbatim nga data e hyrjes në fuqi të tij.
6. Në mbështetje dhe zbatim të aktit ligjor, me vendim të Këshillit Mbikëqyrës, paga i nënshtrohet indeksimit, jo më pak se masa e përcaktuar në aktin ligjor.
7. Paga për të gjithë punonjësit jepet 1 (një) herë në muaj dhe paguhet në monedhë shqiptare (Lek). Trajtimi i pagës për punonjësit e shoqërisë bëhet në përputhje të plotë me Kodin e Punës.
8. Si rregull, paga mujore paguhet jo më vonë se data 10 e muajit pasardhës. Në rast se kjo datë përkon me ditë pushimi javor ose me ditë feste zyrtare, pagesa kryhet në ditën e parë të punës pas pushimit javor ose festës zyrtare.
9. Punëdhënësi i jep punëmarrësit paradhënie brenda masës së punës së kryer kur është e mundshme dhe e nevojshme. Paradhëniet zbriten nga paga në ditën e pagesës.

## NENI 31

### SHTESA DHE SHPËRBLIME MBI PAGË

1. Çdo orë pune e kryer nga ora 19:00 deri në 22:00 jep të drejtën e një shtese 20 për qind.<sup>13</sup>
2. Çdo orë pune e kryer nga ora 22:00 deri në 6:00 të ditës pasardhëse jep të drejtën e një shtese mbi pagë 50 për qind.<sup>14</sup>
3. Punëdhënësi, në mbështetje të ligjeve në fuqi, si dhe në varësi të mbarëvajtjes dhe treguesve ekonomikë të shoqërisë, me miratim të Këshillit Mbikëqyrës<sup>15</sup>, jep një shpërblim

<sup>10</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/aln.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/aln.pdf)

<sup>11</sup> <https://rm.coe.int/168047e169>

<sup>12</sup> Ligji nr. 35/2023, "Për kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe të pagës bazë minimale", neni 10

<sup>13</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 81, pika 1

<sup>14</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 81, pika 2

<sup>15</sup> Ligji Nr. 35/2023 "Për kompetencat për caktimin e pagave, trajtimeve të tjera financiare dhe përfitimeve të të punësuarve në institucionet e administratës publike, si dhe të pagës bazë minimale në shkallë vendi", neni 10, pika 1/c



për punonjësit e tij deri në masën e 1 (një) page mujore për çdo vit kalendarik, gjatë kohëzgjatjes së KIP.

4. Për raste dhe procese të veçanta pune apo shërbimi, Administratori i shoqërisë mund të miratojë me shkrim dhënien e trajtimit financiar për punonjësit e shoqërisë dhe ekspertë të jashtëm të angazhuar në atë proces pune apo shërbimi, mbështetur në Kodin e Punës dhe legjislacionin në fuqi. Në rastin e angazhimit të ekspertëve të jashtëm, trajtimi financiar i tyre do të jetë jo më e lartë se paga e pozicionit të punës të punonjësit të administratës së shoqërisë në pozicionin "Përgjegjës".

### NENI 32

#### PAGA PËR PUSHIMET VJETORE

1. Paga që jepet për pushimet vjetore të paguara është ajo që ekziston në momentin e marrjes së tyre.
2. Paga për pushimet vjetore i paguhet punëmarrësit në momentin e marrjes së tyre, me kërkesë të punëmarrësit. Në rast se nuk kërkohet nga punëmarrësi, pagesa për pushimet vjetore do të bëhet bashkë me pagën e muajit.
3. Për periudhën e pushimeve vjetore punëdhënësi i jep punëmarrësit një shpërblim të barabartë me vlerën e trajtimit ushqimor dhe antidodës, që do të përfitonte nëse do të ishte në punë, të përlllogaritur për ditët e pushimit<sup>16</sup>.

### NENI 33

#### PAGESA PËR PERIUdhËN E PAAFTËSISË SË PËRKOHSHME NË PUNË

1. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80% të pagës për një periudhë deri në katërbëdhjetë ditë, të pambuluara nga sigurimet shoqërore, sikurse parashikohet në nenin 23, pika 1, dhe nenin 25, të ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar.
2. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të përkujdesjes për fëmijët nën moshën 3 vjeç, justifikuar me raport shëndetësor dhe shoqëruar me certifikatën e lindjes së fëmijës, punëdhënësi i jep atij 100% të pagës për një periudhë deri në katërbëdhjetë ditë, të pambuluara nga sigurimet shoqërore. Në këtë rast, pagesa përlllogaritet mbi bazën e vlerësueshme të vitit paraardhës.
3. Kur paaftësia e përkohshme për punë zgjat më shumë se katërbëdhjetë ditë, pagesa e punëmarrësve mbulohet nga sigurimet shoqërore, duke filluar nga dita e pesëmbëdhjetë.
4. Punëmarrësi kur mungon për arsye shëndetësore, brenda dyzetë e tetë orëve detyrohet të lajmërojë eprorin e tij direkt. Mungesa, për këtë arsye, duhet të jetë e justifikuar me raport mjekësor të lëshuar nga mjeku i familjes, apo mjeku specialist. Raporti shfaqet në formë elektronike në llogarinë e shoqërisë në portalin qeveritar e-albania.

<sup>16</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 94, pika 1





5. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t'i nënshtrohet ekzaminimit nga mjeku i shoqërisë ose një mjek tjetër i caktuar prej punëdhënësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor.
6. Kur pikëpamjet e mjekut të shoqërisë nuk përputhen me mjekun e punëmarrësit, punëmarrësi duhet t'i nënshtrohet një ekspertize, e cila i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektoriati Shtetëror i Punës.
7. Kur punëmarrësi nuk pranon verifikimin e paaftësisë për punë, ai nuk përfiton pagesën e përmendur më sipër.

#### NENI 34

#### SHPËRBLIMI NË PËRFUNDIM TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

1. Kur punëmarrësi del në pension përfiton një shpërblim në masën e një page, në bazë të pagës së fundit mujore të pozicionit të punës.
2. Punonjësit që gëzojnë statusin në industrinë e naftës dhe gazit u nënshtrohen rregullimeve të përgjithshme të ligjit nr. 8/2017 "Për statusin e punonjësve në industrinë e naftës dhe gazit", për vjetërsinë në punë, shpërblimet financiare, kushtet dhe moshën e daljes në pension.
3. Për efekt të zbatimit të ligjit nr. 29/2019, "Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji", vjetërsia e përgjithshme në punë dhe periudhat e sigurimit vlerësohen e njihen sipas përcaktimeve në dispozitat e ligjit nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar, dhe të akteve ligjore në zbatim të tij. Për efekt të përfitimeve nga ky ligj, vjetërsia në punë dhe periudhat e sigurimit në profesionet në punë në industrinë e naftës e të gazit do të njihen si më poshtë<sup>17</sup>:
  - a) periudhat e punës të kryera në industrinë e naftës e të gazit, në profesione dhe punë të përcaktuara në vendimin nr. 526, datë 20.12.1958, të Këshillit të Ministrave, "Për ndarjen e punëve në kategori për efekt pensioni", të ndryshuar;
  - b) periudhat e punës të kryera në industrinë e naftës e të gazit nga personeli inxhinieroteknik, që ka punuar drejtpërdrejt në prodhim, në sektorë apo brigada, si shpim-kërkim, shpim-shfrytëzim, prodhim, sizmikë, gjeofizikë kantieriale, përpunim dhe transport me naftësjellës dhe gazsjellës;

#### NENI 35

#### SHPENZIMET PËR UDHËTIME DHE DIETA

Çdo punëmarrës, i cili dërgohet me shërbim jashtë vendbanimit të tij dhe vendndodhjes së qendrës së tij të punës, përfiton mbulimin financiar të shpenzimeve të udhëtimit dhe dieta, në masën e përcaktuar në Vendimin nr. 997, datë 10.12.2010, të Këshillit të Ministrave, "Për trajtimin

<sup>17</sup> Ligji nr. 29/2019, "Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji", neni 3




financiar të punonjësve që dërgohen me shërbim jashtë qendrës së punës, brenda vendit", të ndryshuar.

### **NENI 36 NDALESAT MBI PAGËN**

1. Punëdhënësi zbrit nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore e shëndetësore të parashikuara me ligj dhe me akte nënligjore, si dhe ndalesa të tjera të cilat në bazë të ligjit apo akteve nënligjore detyrohet të ndalojë.
2. Për punonjësit, të cilët ushtrojnë profesionin e tyre sipas përcaktimeve në nenin 8, pika 2/a, të ligjit 29/2019, "Për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji", kontributi, që paguhet për mbulimin e përfitimeve të pensioneve për shkak të profesionit, përcaktohet në masën 5 % të pagës bruto dhe ndahet në 3 % nga punëdhënësi dhe 2 % nga punëmarrësi.
3. Punëdhënësi vetëm me autorizim me shkrim nga punëmarrësi mund të zbresë nga paga kuotizacionet sindikale. Ky autorizim mund të shfuqizohet në çdo kohë.<sup>18</sup>

### **NENI 37 PAGESA E KONTRIBUTEVE PËR SIGURIMET SHOQËRORE E SHËNDETËSORE**

1. Punëdhënësi është i detyruar të derdhë çdo muaj kontributin për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore në masën e përcaktuar në ligj në mënyrë që punonjësi të përballojë paaftësinë në punë për shkak sëmundje, barrë lindje, aksidente në punë dhe pension pleqërie.
2. Punëmarrësi, nëpërmjet llogarisë personale në portalin qeveritar e-albania.al, ka të drejtë të verifikojë derdhjen e kontributeve shoqërore e shëndetësore nga ana e punëdhënësit dhe të tërheqë vërtetimin e pagës dhe të kontributit të sigurimeve shoqërore e shëndetësore për periudhën e punësimit.

### **KREU IX MBËSHTETJA SOCIALE DHE SIGURIMI I PUNONJËSVE**

#### **NENI 38 TRAJTIMI ME NDIHMË EKONOMIKE I PUNONJËSVE**

1. Punonjësit e shoqërisë trajtohen me ndihmë ekonomike në masën dhe rastet e parashikuar në këtë Kontratë, si më poshtë:
  - a) 30,000 (tridhjetë mijë) lekë, kur punëmarrësi shtrohet në spital publik, brenda vendit, për sëmundje profesionale, vërtetuar me epikrizën mjekësore, dhe vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike, pa ndërprerje.

<sup>18</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, Neni 117, pika 2



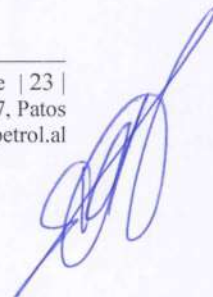
- b) 30,000 (tridhjetë mijë) lekë, në rastin kur punëmarrësi i nënshtrohet ndërhyrjes kirurgjikale si: hernie abdominale, inguinale, hernie diskale, ileus në forma të lehta, apendisit i komplikuar colecistektomi, frakturë që shkakton paafësinë për punë, shoqëruar me epikrizën mjekësore e fletë-dalje nga spitali, dhe vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike.
- c) 100,000 (njëqind mijë) lekë, në rastin kur punëmarrësi pëson aksident të rëndë të ndodhur në punë, shoqëruar me dokumentacionin e plotë të aksidentit të punës, dhe vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike.
- d) 100,000 (njëqind mijë) lekë, në rast të sëmundjeve të rënda si: infarkt i miocardit, bay-pass, vendosje stende, tuberkuloz, tumore malinj dhe belinje, torsion ovarian, insulte cerebrale, trompoz cerebrale e shoqëruar me paralizë të pjesshme ose të plotë, retinopati, trombo-emboli pulmonare, insuficence renale e rëndë apo kronike, shoqëruar edhe me paralizë, cirrozë e hepatitit, të vërtetuara me epikrizë mjekësore dhe të konfirmuara nga mjeku i shoqërisë dhe kur punonjësi vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor, pa ndërprerje mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike.
- e) Mbi 100,000 (njëqind mijë) lekë, në rast të sëmundjeve të rënda, që nuk diagnostikohen dhe nuk kurohen në institucionet publike brenda vendit, e vërtetuar kjo nga institucionet shëndetësore përkatëse (Qendra Spitalore Universitare Tiranë) ose një komision i posaçëm, dhe për të cilat kërkohet trajtim në një nga institucionet private ose jashtë vendit.
- f) Në vlerën e plotë të shpenzimeve, kur nuk mbulohen nga siguracioni dhe polica e sigurimit, ose diferencën midis vlerës së shpenzimeve dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore<sup>19</sup>, në rast aksidenti në punë me plagosje me pasoja të rënda apo të pariparueshme për jetën e punëmarrësit dhe kur përcaktohet nga strukturat përkatëse se kurimi i punëmarrësit është i domosdoshëm të kryhet jashtë shtetit.
- g) Në vlerën e plotë të shpenzimeve, për përfituesit e statusit, sipas ligjit 8/2017, "Për statusin e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit"<sup>20</sup>, provuar me dokumentacion shëndetësor dhe financiar, në rast të sëmundjeve që vërtetohet direkt ose indirekt nga puna në industrinë e naftës dhe të gazit
  - i. që kurohen brenda vendit në institucionet publike apo private që nuk janë në marrëdhënie me Fondin e Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor (FSDKSh).
  - ii. që nuk kurohen brenda vendit, e vërtetuar kjo nga institucionet shëndetësore përkatëse (Qendra Spitalore Universitare Tiranë).
- h) 20,000 (njëzet mijë) lekë, kur punëmarrësi i ndodh sëmundje në pjesëtarët e familjes (burri, gruaja dhe fëmijët deri në moshën tetëmbëdhjetë vjeç), që shoqërohet me shtrim në spital dhe raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike pa ndërprerje.
- i) 100,000 (njëqind mijë) lekë, familjes së punëmarrësit, në rastin e vdekjes së tij.

<sup>19</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, Neni 39, pika 2

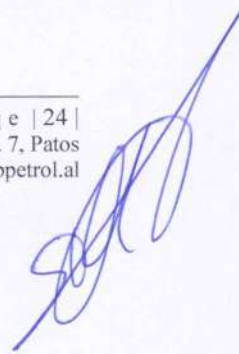
<sup>20</sup> Ligji 8/2017, "Për statusin e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit", neni 16, pika 1

- j) 300,000 (treqind mijë) lekë, familjes së punëmarrësit, në rastin e vdekjes së tij, si pasojë e aksidentit në punë, kur punëmarrësi nuk mbulohet nga Polica e Sigurimit "Për jetën dhe Shëndetin".
- k) 30,000 (tridhjetë mijë) lekë, kur punëmarrësit i vdes një nga pjestarët e familjes që bashkëjetojnë me të, ose një nga paraardhësit (nëna/babai).
- l) 30,000 (tridhjetë mijë) mijë lekë, në rastin e lindjes së fëmijëve të punëmarrësit.
2. Punëmarrësit e shoqërisë kanë të drejtë të përfitojnë ndihmë ekonomike nga shoqëria për rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni në masën:
- a) deri në 100,000 (njëqind mijë) lekë në vit, të miratuar me vendim të Administratorit të shoqërisë;
- b) mbi 100,000 (njëqind mijë) lekë në vit, por jo më shumë se 300,000 (treqind mijë) lekë, të miratuar me vendim të Këshillit Mbikëqyrës.
- c) Përjashtimisht, për rastin e parashikuar në shkronjën e, të pikës 1, të këtij neni, jo më shumë se 400,000 (katërqind mijë) lekë në vit, dhe vlerën, sipas parashikimit të shkronjave f dhe g, të pikës 1, të këtij neni, të miratuar me vendim të Këshillit Mbikëqyrës.
3. Në rastin kur punonjësi është trajtuar me ndihmë ekonomike me vendim të Administratorit, kërkesa për dhënie e ndihmës ekonomike me vendim të Këshillit Mbikëqyrës shoqërohet me informacionin përkatës në relacionin shoqërues që i paraqitet Këshillit Mbikëqyrës.
4. Procedura për dhënie e ndihmës ekonomike për punonjësit e shoqërisë është si më poshtë:
- a) Në çdo rast të parashikuar në pikën 1 të këtij neni, punëmarrësi, ose familjari i tij në rastin e vdekjes së punëmarrësit, i paraqet një kërkesë me shkrim Qendrës përkatëse apo shoqërisë, kur punëmarrësi është i punësuar në administratën qendrore të saj. Kërkesa shoqërohet me dokumentet e mëposhtme:
- i. Në rastin e sëmundjeve të parashikuar në shkronjat a-e, të pikës 1, të këtij neni:
- Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor në të cilin punëmarrësi ka marrë trajtimin mjekësor;
  - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator.
- ii. Në rastin e aksidenteve në punë, të parashikuar në shkronjën f, të pikës 1, të këtij neni:
- Kopje të dokumenteve që provojnë se punëmarrësi është aksidentuar në punë;
  - Konfirmimin e institucioneve publike se trajtimi mjekësor nuk mundësohet brenda vendit;
  - Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor në të cilin punëmarrësi ka marrë trajtimin mjekësor;
  - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator;
  - Konfirmim ose kopje të dokumentit nga Sigurimet Shoqërore. që provojnë masën e shpërblimit që ka përfituar punëmarrësi.
- iii. Në rastin e sëmundjeve të parashikuara në shkronjën g, të pikës 1, të këtij neni:
- Kopje të dokumentit të përfitimit të statusit, sipas ligjit 8/2017, "Për statusin e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit",





- Konfirmimin e FSDKSh se institucioni mjekësor brenda vendit nuk është në marrëdhënie me të, ose konfirmimin e institucioneve publike në vend se trajtimi mjekësor nuk mundësohet brenda vendit;
  - Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor në të cilin punëmarrësi ka marrë trajtimin mjekësor;
  - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator.
- iv. Në rastin e sëmundjes së një pjesëtari të familjes, parashikuar në shkronjën h, të pikës 1, të këtij neni:
- Certifikatën familjare, që dëshmon lidhjen me punëmarrësin;
  - Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor, në të cilin pjesëtari i familjes së punëmarrësit ka marrë trajtimin mjekësor;
  - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator.
- v. Në rastin e vdekjes së punëmarrësit, parashikuar në shkronjat i-j të pikës 1, të këtij neni:
- Certifikatën familjare, që dëshmon lidhjen me punëmarrësin;
  - Certifikatën e vdekjes së punëmarrësit;  
Në rastin e vdekjes së punëmarrësit, si pasojë e aksidentit në punë, edhe:
  - Dokumentet ligjore që provojnë vdekjen e punëmarrësit si pasojë e aksidentit në punë, në origjinal ose të njësuara me origjinalin.
  - Kopjen e kartës së identitetit të familjarit që paraqet kërkesën.
- vi. Në rastin e vdekjes së një pjesëtari të familjes së punëmarrësit ose të nënës/babait të tij, parashikuar në shkronjën k, të pikës 1, të këtij neni:
- Certifikatën familjare të punëmarrësit;
  - Certifikatën e vdekjes së pjesëtarit të familjes, ose të nënës/babait të tij.
- vii. Në rastin e lindjes së fëmijëve të punëmarrësit, parashikuar në shkronjën m, të pikës 1, të këtij neni:
- Certifikatën familjare të punëmarrësit;
- b) Qendra ku është punësuar punëmarrësi dërgon zyrtarisht kërkesën e punëmarrësit, shoqëruar me dokumentacionin e parashikuar, sipas rastit, në shkronjën a, të pikës 2, të këtij neni, pranë shoqërisë.
- c) Kërkesat e ardhura nga Qendrat, apo nga punonjësit e administratës qendrore të shoqërisë, administrohen nga Komisioni i Shqyrtimit të Kërkesave për Ndihmë Ekonomike, i ngritur me urdhër të Administratorit të shoqërisë.
- d) Komisioni i Shqyrtimit të Kërkesave për Ndihmë Ekonomike, brenda 10 ditëve pune nga data e regjistrimit të kërkesës në protokollin e shoqërisë, shqyrton dokumentacionin ligjor që shoqëron kërkesën e punëmarrësit, në përputhje me rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni.
- e) Komisioni i paraqet me shkrim Administratorit të shoqërisë mendimin mbi vlerësimin e kërkesës së punëmarrësit dhe të dokumentacionit shoqërues, shoqëruar me praktikën shkresore, duke bërë klasifikimin e masës së ndihmës ekonomike, në përputhje me rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni.



- f) Komisioni, në rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni, për masën e ndihmës ekonomike mbi 100,000 lekë, i propozon Administratorit të shoqërisë paraqitjen për miratim të ndihmës ekonomike Këshillit Mbikëqyrës.
- g) Komisioni, pas marrjes së konfirmimit nga Administratori i Shoqërisë për paraqitjen për miratim të ndihmës ekonomike Këshillit Mbikëqyrës, harton projekt-vendimin, shoqëruar me relacionin dhe dokumentacionin justifikues.
- h) Komisioni, pas miratimit të ndihmës ekonomike me vendim të Këshillit Mbikëqyrës, harton urdhrin për zbatimin e këtij vendimi dhe ia paraqet atë për miratim Administratorit të shoqërisë.

#### **NENI 39**

### **SIGURIMI I JETËS NGA AKSIDENTET PERSONALE NË PUNË**

- 1. Punëdhënësi, me shpenzimet e veta, kryen sigurimin e jetës nga aksidentet personale në punë për punëmarrësit e shoqërisë.
- 2. Punëdhënësi e kryen sigurimin e jetës nga aksidentet personale në punë pranë një shoqërie të sigurimeve, sipas procedurave të prokurimit publik, dhe një kopje të kontratës ia dorëzon sindikatës, me kërkesë të saj, në përputhje me Kodin e Punës.

#### **NENI 40**

### **KRYERJA E ANALIZAVE MJEKËSORE**

- 1. Punëmarrësi i mbuluar me sigurimin e jetës nga aksidentet personale në punë, sipas pikës 1, të nenit 36, duhet të kryejë analizat e Kontrollit Mjekësor Bazë (Check Up), i cili ofrohet pa pagesë pranë qendrës shëndetësore të vendbanimit për çdo person në grupmoshën 40-65 vjeç, për ndjekjen e parametrave biometrikë.
- 2. Një kopje të analizave të Kontrollit Mjekësor Bazë (Check Up), shkarkuar nga llogaria personale në portalin qeveritar e-albania.al, punëmarrësi e dorëzon pranë Qendrës ku punon, e cila bëhet pjesë e dosjes personale të tij. Të dhënat mjekësore të punëmarrësit trajtohen në përputhje me parashikimet e ligjit nr. 9887, datë 10.3.2008, "Për mbrojtjen e të dhënave personale".
- 3. Punëdhënësi duhet të sigurojë kryerjen e analizës së fenoleve për punëmarrësit të cilët janë të ekspozuar, të identifikuar si të tillë nga kontrollet dhe vlerësimet e mjekut të shoqërisë, apo një mjek tjetër i caktuar nga punëdhënësi.

#### **KREU X**

### **TË DREJTAT, DETYRAT DHE LIRITË SINDIKALE**

#### **NENI 41**

### **MBROJTJA E TË DREJTAVE SINDIKALE**



1. Mbështetur në legjislacionin shqiptar dhe konventat ndërkombëtare të pranuar, punëmarrësit, nëpërmjet organizimit sindikalist, mbrojnë të drejtat, liritë dhe interesat e tyre me anë të organizatave sindikale.
2. Ushtrimi i veprimtarisë sindikale nuk duhet të bjerë ndesh me legjislacionin në fuqi.

#### NENI 42

#### SHMANGIA E DISKRIMINIMIT DHE E PENGIMIT TË LIRISË SINDIKALE

1. Punëdhënësi angazhohet të shmangë çdo lloj diskriminimi, i cili lidhet me racën, ngjyrën, seksin, origjinën shoqërore si dhe bindjet politike, ideologjike ose fetare të punëmarrësit.
2. Gjatë ushtrimit të veprimtarisë sindikaliste, punëdhënësit i ndalohet të përdorë çdo lloj presioni të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë me qëllim pengimin e vullnetit të lirë të punëmarrësve për pjesëmarrje ose jo në sindikatë.

#### NENI 43

#### PJESËMARRJA NË VEPRIMTARITË SINDIKALE, KRIJIMI I KUSHTEVE PËR AKTIVITETIN E ORGANIZATËS SINDIKALE DHE FONDI I SOLIDARITETIT

1. Veprimtarët sindikalistë për kryerjen e veprimtarisë së tyre si edhe për të marrë pjesë në veprimtarinë sindikale me karakter lokal, kombëtar apo ndërkombëtar shkëputen nga puna duke përfituar pagën ditore dhe pagesën për udhëtime e dieta nga punëdhënësi, sipas kohës së përcaktuar.
2. Anëtarët e Kryesisë së sindikatës nënshkruese të KKP, punonjës të shoqërisë, shkëputen nga puna për veprimtari sindikaliste deri në 2 (dy) ditë në muaj. Kryetari i Sindikatës duhet të njoftojë punëdhënësin jo më vonë se 3 (tre) ditë përpara datës së veprimtarisë sindikaliste për tematikën e saj, datën e zhvillimit dhe anëtarët e sindikatës, punëmarrës në shoqëri, që do të marrin pjesë në këtë veprimtari.
3. Për veprimtaritë e përcaktuara në këtë nen, punëmarrësit veprimtarë sindikalistë, për efekt pagese, duhet të paraqesin dokumentin justifikues (me firmë dhe me vulë të njomë) të lëshuar nga drejtuesi i sindikatës nënshkruese të KKP.
4. Shoqëria sipas mundësive të saj, vë në dispozicion të sindikatës nënshkruese të KKP një ambient pune, të pajisur me mjetet e nevojshme të punës si ato kancelarike (kompjuter, printer, fotokopjues, internet) etj. Këto pajisje jepen në përdorim dhe mbeten në pronësi të shoqërisë.
5. Punëdhënësi vë në dispozicion të sindikatës nënshkruese të KKP një fond vjetor solidariteti deri në masën 50 % e fondit që sindikata ka realizuar nga kuotizacionet e anëtarëve të saj, punëmarrës të shoqërisë, në vitin paraardhës.
6. Vlera e kuotizacioneve të anëtarëve të sindikatës, punonjës të shoqërisë, përllogaritet si shumë e kuotave sindikale, bazuar në deklaratat individuale të anëtarëve të sindikatës, ndarë sipas njësisë strukturore ku punon (administratë qendrore/Qendër), të pasqyruara në listëpagesat mujore. Punëdhënësi, brenda 3 mujorit të parë të vitit pasardhës, informon zyrtarisht sindikatën për vlerën e fondit vjetor të solidaritetit, që i vihet në dispozicion sindikatës për vitin në vijim.



7. Fondi i solidaritetit ka për qëllim mbulimin e shpenzimeve të aktivitetit sindikal të punëmarrësve, punonjës të shoqërisë, të organizuar brenda vendit. Shpenzimet përfshijnë shpenzimet e udhëtimit, akomodimit dhe dietës ditore, në masën e parashikuar në nenin 48 "Shpenzimet për udhëtime dhe dieta". Në këtë rast, punëmarrësi që ka marrë pjesë në veprimtari sindikale, i paraqet punëdhënësit dokumentacion justifikues mbi shpenzimet e kryera, i cili i bashkëlidhet kërkesës për pagesën e shpenzimeve, shoqëruar me dokumentet e përcaktuara në pikën 3 të këtij neni. Pagesa bëhet në llogari të punëmarrësit.

#### NENI 44

### INFORMIMI I ORGANIZATËS SINDIKALISTE

Punëdhënësi i jep organizatës sindikaliste, me kërkesën me shkrim të saj, të dhëna mbi planifikimin dhe realizimin e treguesve ekonomiko-financiarë, fuqinë punëtore, pagat dhe shpërndarjen e fondit të pagave dhe programin e zhvillimit strategjik për vitin pasardhës, pas miratimit të tij sipas akteve ligjore në fuqi.

#### KREU XI

### KUSHTET E PUNËS DHE MBROJTJA NË PUNË

#### NENI 45

### DETYRIMI I PUNËDHËNËSIT PËR KUSHTET E PUNËS

1. Punëdhënësi përgjigjet dhe mban përgjegjësi për krijimin e kushteve të punës në të gjitha vendet e punës të shoqërisë (administratën qendrore dhe Qendrat), sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës, duke respektuar të drejtën e punëmarrësit për të refuzuar punë të rrezikshme.<sup>21</sup>
2. Punëdhënësi siguron mjete të mjaftueshme për higjenën personale të punëmarrësve sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës. Punëdhënësi i pajis punonjësit me veshmbathje, mjete mbrojtëse sipas udhëzimeve përkatëse. Punëmarrësit, në varësi të normativave përkatëse, pajisen me veshmbathjet, sipas specifikës së Qendrave e vendit të punës, si dhe dokumentit të vlerësimit të riskut, sipas përcaktimeve të ligjislacionit shqiptar në fuqi.
3. Punëdhënësi ngre Këshillin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë<sup>22</sup> (KSShP) dhe organizimin e procesit mbi zgjedhjen e përfaqësuesve të punëmarrësve të shoqërisë. KSShP ka si mision të kontribuojë në mbrojtjen e shëndetit fizik dhe mendor dhe të sigurisë së punëmarrësve, si dhe në përmirësimin e kushteve të punës.
4. Punëdhënësi harton dhe garanton zbatimin<sup>23</sup> e masave për të parandaluar aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale dhe merr masat për të siguruar materialet e nevojshme

<sup>21</sup> Konventa Nr. 155 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) - "Konventa mbi Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981", nenet 16, 19, 20 [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-kathmandu/documents/genericdocument/wcms\\_873090.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-kathmandu/documents/genericdocument/wcms_873090.pdf)

<sup>22</sup> Ligji nr. 10237, datë 18.02.2010, "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë", neni 14, dhe VKM nr. 107, datë 09.02.2011 "Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të këshillit të sigurisë dhe shëndetit në punë",

<sup>23</sup> Ligji nr. 10237, datë 18.02.2010, "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë", neni 10, neni 11

për informimin dhe trajnimin e punëmarrësve, të lidhura me sigurinë dhe shëndetin në punë.

#### **NENI 46**

### **RUAJTJA E VENDIT TË PUNËS**

Punëdhënësi ruan vendin e punës për:

- a) Gratë, gjatë lejes së shtatzanisë;
- b) Punëmarrësit, të cilët nuk ndodhen në vendin e punës për shkak të pushimeve vjetore të paguara, të miratuara me shkrim nga punëdhënësi, ose për paaftësi të përkohëshme në punë;
- c) Punëmarrësit, të cilëve u është miratuar me shkrim ndërprerja e përkohëshme e marrëdhënieve të punës.

#### **NENI 47**

### **TRAJTIMI USHQIMOR**

Punëmarrësit përfitojnë kompensim për trajtim ushqimor në masën 500 (pesëqind) lekë për çdo ditë pune<sup>24</sup> dhe kompensim për antidodë në masën 100 (njëqind) lekë për çdo ditë pune. Ditët e punës përlllogariten si shumatore e ditëve efektive të punës për muajin përkatës.

#### **NENI 48**

### **MBROJTJA E MJEDISIT**

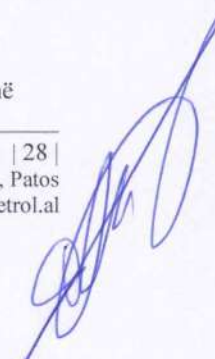
1. Punëdhënësi merr masa për mbrojtjen e mjedisit në bashkëpunim me Institucionet e Mbrojtjes së Mjedisit dhe për zbatimin e programit të investimeve të miratuara në këtë drejtim.
2. Nuk lejohet pirja e duhanit në ambientet e punës.

#### **NENI 49**

### **FORMIMI PROFESIONAL DHE KUALIFIKIMI I PUNËMARRËSVE**

1. Punëdhënësi merr përsipër orientimin dhe formimin profesional të punëmarrësve në lidhje me vendin e punës, duke krijuar kushtet e nevojshme si dhe mjetet e duhura monetare e materiale, i ndjek e kontrollon ato, si dhe përballon shpenzimet e nevojshme për këtë.
2. Punëdhënësi merr masa për kualifikimin e punëmarrësve dhe rikualifikimin e tyre, në lidhje me vendin e punës, veçanërisht në raste të ndryshimeve teknologjike.
3. Punëdhënësi u krijon kushte lehtësuese punëmarrësve sindikalistë të cilët mund të trajnohen në kurse kualifikimi një ose dy ditore, duke përballuar pagesën e tyre në punë dhe shpenzimet e transportit. Në çdo rast, pjesëmarrja do të dokumentohet shkresërisht nga

<sup>24</sup> VKM nr. 68, datë 7.2.2018, "Për kufijtë dhe kriteret e përcaktimit të shpërblimit që i përgjigjet pagës së përfutur në natyrë dhe që i shtohet pagës për pushimet vjetore"



sindikata dhe, për efekt të llogaritjes së shpenzimeve të pjesëmarrjes në trajnim, duhet të shoqërohet me dokumente justifikuese, sipas parashikimeve në aktet ligjore në fuqi. Për sindikalistët në Qendrat e shoqërisë, shpenzimet e transportit përballohen nga vetë Qendra përkatëse, pas miratimit me shkrim të pjesëmarrjes në trajnim nga punëdhënësi.

## **KREU XII MASAT DISIPLINORE**

### **NENI 50**

#### **SHKELJET, MASAT DISIPLINORE, PROCEDURAT PËR CAKTIMIN E TYRE, AFATET DHE PROCEDURA E ANKIMIT**

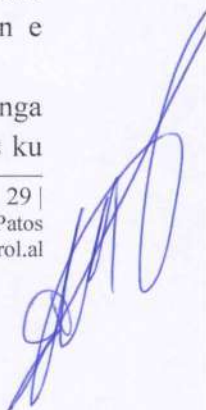
1. Palët kontraktuese janë të detyruara të përmbushin dhe respektojnë detyrimet që lindin nga Kontrata, duke respektuar kërkesat dhe duke zbatuar zgjidhjet që përmbajnë nenet 169 deri 172 të Kodit të Punës.
2. Pala që shkel dispozitat e kësaj KKP duke i shkaktuar dëm material ose moral palës tjetër, detyrohet të zhdëmtojë palën e dëmtuar sipas përcaktimeve të nenit 202 të Kodit të Punës.
3. Punëmarrësi është përgjegjës për shkeljen e detyrimeve të tij sipas ligjit. Shkeljet, masat disiplinore, procedurat për caktimin e tyre, afatet dhe procedura e ankimit parashikohen në Rregulloren e Organizimit të Brendshëm dhe Funksionimit të shoqërisë "Albpetrol" Sh.A.

## **KREU XIII DISPOZITA TË TJERA**

### **NENI 51**

#### **ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE DHE LIGJI I APLIKUESHËM**

1. Palët bien dakord që, në rastet kur KKP nuk zbatohet ose shkelet nga njëra prej tyre, të bëhen përpjekje për zgjidhjen me mirëkuptim të mosmarrëveshjes, nëpërmjet bisedimeve dypalëshe dhe komisionit të përbashkët të pajtimit..
2. Çdo mosmarrëveshje ose debat i ngritur në lidhje me interpretimin ose ekzekutimin e kësaj KKP, e cila nuk mund të zgjidhet me mirëkuptim mes palëve, do të zgjidhet me ndërmjetësim dhe vetëm në rastin kur ato nuk mund të zgjidhen me ndërmjetësim, pala e dëmtuar i drejtohet Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm Fier dhe/ose Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, të cilat do të ketë juridiksionin për zgjidhjen e këtyre konflikteve, duke kërkuar zbatimin e pikës 2, 3 dhe 4 të nenit 170 të ligjit nr. 7971, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", të ndryshuar, si dhe dëmin e shkaktuar.
3. Për rastet kur vërtetohen shkelje të dispozitave të kësaj KKP, keqinterpretim apo keqzbatim në dëm të një apo disa sindikalistëve, pala punëmarrëse do të ndjekë procedurën e mëposhtme për zgjidhjen e tyre:
  - a) Punëmarrësit që kanë ankesa lidhur me shkeljen e të drejtave të tyre të garantuara nga KKP dhe legjislacioni i marrëdhënieve të punës, fillimisht, nëpërmjet sindikatës ku



- bëjnë pjesë, duhet ta diskutojnë çështjen me drejtorin / përgjegjësën e njësisë së burimeve njerëzore të strukturës përkatëse të Shoqërisë.
- b) Nëse ankesa nuk zgjidhet me mirëkuptim, sipas pikës 1 të këtij neni, i interesuari ose sindikata i drejtohet me shkrim Administratorit të Shoqërisë.
  - c) Në parashtrimin e ankesës duhet të përfshihen: emri i punëmarrësit, paraqitja e fakteve, përcaktimi i nenit të shkelur në kontratë me referencat përkatëse, si edhe shkeljet e akteve ligjore ose nënligjore.
  - d) Administratori i Shoqërisë, brenda 15 ditëve shqyrton ankesën dhe komunikon vendimin me shkrim për ankuesin.
  - e) Nëse pas kësaj procedure, konflikti nuk gjen zgjidhje, pala e interesuar, me mbështetjen e sindikatës, i drejtohet Gjykatës.
4. Kjo kontratë është e bazuar në ligjin shqiptar dhe interpretimet, vlefshmëria dhe zbatueshmëria e saj do të bëhet në përputhje me ligjin shqiptar. Çdo term, ose kusht lidhur me punësimin e punëmarrësit që nuk është dhënë shprehimisht në këtë KKP, ose në aktet/nënligjet e tjera të punëdhënësit, do të interpretohen sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

#### NENI 52 DISPOZITA TË FUNDIT

1. Palët, me pëlqim të dyanshëm, mund t'i bëjnë plotësime dhe ndryshime kësaj KKP gjatë periudhës që ajo është në fuqi, në përputhje me ndryshimet që mund të ndodhin në legjislacionin e vendit.
2. Çdo modifikim i kësaj KKP do të kërkohe vetëm me shkrim dhe do të firmoset nga të dyja palët. Ndryshimet verbale nuk do të kenë efekt.
3. Çdo ndryshim apo plotësim i bërë në KKP, pas lidhjes së saj, është i vlefshëm vetëm kur bëhet me shkrim dhe nënshkruhet nga të dyja palët. Ndryshimet dhe plotësimet hyjnë në fuqi nga data e përcaktuar nga palët, veç rasteve kur ligji e përcakton ndryshe.
4. Bazuar në nenin 175, pika 2, e ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", të ndryshuar, Shoqëria dhe sindikata nënshkruese e KKP dakordësohen që marrëdhëniet kontraktuale midis tyre edhe mbas përfundimit të afatit të saj vazhdojnë të rregullohen nga dispozitat e kësaj të fundit deri në nënshkrimin e KKP së re.
5. Kjo KKP mund të zgjidhet nga secila palë vetëm me mbarimin e afatit të përcaktuar në nenin 4 të saj, si dhe duke respektuar procedurat që përcaktohen në dispozitat përkatëse të Kodit të Punës. Procedurat për hartimin e KKP të re nisin sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, jo më parë se 6 muaj përpara datës së përfundimit të kësaj Kontrate.
6. Dispozitat e kësaj KKP janë të detyrueshme për të gjithë punëmarrësit në shoqëri. Çdo KIP, që bie në kundërshtim me dispozitat e kësaj KKP është e pavlefshme.
7. Secila nga palët nuk duhet të përdorë asnjë mjet ndeshjeje kundrejt palës tjetër për çështje të rregulluara nga KKP.
8. KKP përfundon:
  - a) Me mbarimin e afatit të përcaktuar në të.

- b) Me mbarimin e personalitetit juridik të palëve nënshkruese sipas dispozitave ligjore në fuqi në Republikën e Shqipërisë.
  - c) Pala nënshkruese së bashku me punëdhënësin dëshirojnë dhe shprehen me shkrim se duan të konsiderojnë të përfunduar këtë KKP.
9. Kjo KKP shfuqizon çdo KKP të mëparshme të punonjësve të Shoqërisë.

### NENI 53 DEPOZITIMI

- 1. KKP hartohet dhe nënshkruhet rregullisht nga palët në kopje të barasvlershme, në shqip.
- 2. Një kopje e merr sindikata nënshkruese e kësaj KKP dhe një kopje depozitohet në protokollin e Shoqërisë.
- 3. Një kopje depozitohet brenda 30 ditëve nga punëdhënësi në Ministrinë përgjegjëse për marrëdhëniet e punës.

### NENI 54 HYRJA NË FUQI

Kjo KKP hyn në fuqi në datën e nënshkrimit nga palët.

PËR SHOQËRINË "ALBPETROL" SH.A.



PËR SINDIKATËN E RE TË  
NAFTËTARËVE SHQIPTARË



PËR SINDIKATËN E SEKTORIT  
HIDROKARBUR

**Dritan SHAHU**

**KRYETAR**

