



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
REPUBLIC OF ALBANIA

URDHRI I INXHINIERIVE
ENGINEERING ORDER
INXHINIERET E DISIPLINAVE
ENGINEERING DISCIPLINES

Fletore Zyrtare për Publikime
“AKTI I KRIJIMIT
KONTRATA KOLEKTIVE E PUNES”

UI-RSH-se
PS- VENDIM
ADMINISTRATIV
KODI KKP - 01

HARTORI PROPOZOI Projekt- VENDIMIN		MIRATOI	NR. 12-1
			Date
	KRYESIA E ENTIT date 15 / 09 / 2024	ASAMBLEJA KOMBETARE	26 / 12 / 2024

NR 01-2025

NR	EMERTIMI I AKTIT	DATA EFEKTIVE	RISHIKIMI
01	PERMBAJTJA	01 JANAR 2025	
02	Kapitulli i Pare Preambula (Hyrja)	01 JANAR 2025	
03	Kapitulli i Dytë Objektivi i Kontratës	01 JANAR 2025	
04	Kapitulli i Tretë Fusha e Zbatimit	01 JANAR 2025	
05	PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE “PERLLOGARITJA E KOSTOS SE JETESË” për viti 2025	01 JANAR 2025	
05	PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE “Struktura e Skemës se Pagesës”	01 JANAR 2025	

<https://urdhri-inxhinierëve.org.al/>

sekretariati@urdhri-inxhinierëve.org.al

<http://urdhri-hidroteknik.org.al/>

PERMBAJTJA

PERMBAJTJA

Struktura ideale për krijimin e kontratës kolektive pune është e organizuar dhe të përfshijë të gjitha elementet që rregullojnë marrëdhëniet ndërmjet punonjësve dhe punëdhënësit. Kjo kontratë kolektive e mirë formuluar është e qartë, gjithëpërfshirëse dhe do të mund të mbrojë interesat e të dyja palëve. ne referim te konventës nr. 154 "Bisedimet Kolektive 1981";

Më poshtë është struktura e kontratës kolektive te punës:

Kapitulli i Pare

1. Preambula (Hyrja)

- 1.1. Përshkrimi i Përgjithshëm i Qëllimit të Kontratës Kolektive të Punës dhe arsyt pse është krijuar.
- 1.2. Palët e përfshira në kontratë: Enti Publik Kombëtar Urdhri i Inxhinierive ne Republikën e Shqiperise si përfaqësuesi i Punonjësve dhe Urdhërimi i Veçantë i çdo profesioni si përfaqësues i Punëdhënësit.
- 1.3. Referenca për ligjet dhe rregulloret që mbështesin kontratën.
 - Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.
 - Konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë për Punën.
 - Kodit te Punës ne Republikës së Shqipërisë.
 - Kodit Civil te Republikës së Shqipërisë.
 - Kodit te Procedurës Administrative ne Republikës së Shqipërisë.
- 1.4. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Dytë

2. Objektivi i Kontratës

Shpjegimi i synimeve dhe qëllimit të kontratës, siç janë përmirësimi i kushteve të punës, rregullimi i marrëdhënieve të punës dhe mbrojtja e të drejtave të punonjësve.

2.7.Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Tretë

3. Fusha e Zbatimit

- 3.1. Përcaktimi i punonjësve që mbulohen nga kontrata.
- 3.2. Sektori apo departamentet ku zbatohet kontrata.
 - 3.2.1. Departamenti i Shërbimeve Profesionale
 - 3.2.2. Struktura baze e "Identifikimit të Punonjësve" Identifikuar mbi Kualifikimin me Edukim (te mesëm dhe te lartë) Identifikuar si nxënës/student (te mesëm dhe te lartë) Identifikuar nëpërmjet marrëdhënies në Punë të Personit për Kualifikim dhe Punëtor (cirak),
- 3.3. Struktura baze e sektorëve në "Marrëdhënien e Punës"
 - 3.3.1. I Vetëpunësuar
 - 3.3.2. I punësuar
 - 3.3.3. I punësuar në sektorin publik
- 3.4. Tabela e Kushtëzimit në Punë/Shërbim
- 3.5. Themelimi i marrëdhënies së punës
- 3.6. Libreza e Profesionit
- 3.7. Njoftimi i Autoriteteve
- 3.8. Historiku i Modifikimeve
- 3.9. Afati i kontratës dhe periudha e vlefshmërisë së kontratës kolektive.

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PËR ZBATIM

Modifikimet

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Katër

4. Marrëdhëniet e Punës

- 4.1.1. Kushtet e punës: Orari i punës, pushimet, orët shtesë dhe pushimet javore.
- 4.1.2. Rregullimi ligjor i orarit të punës:
 - Në vijim jepet rregullimi ligjor që i bën Kodi i Punës në RSH-se, orarit të punës. Kodi parashikon që ***Kontrata Kolektive e Punë mund të ndërhyjë dhe të mund të kryej edhe rregullime pjesore***, si edhe në ***vijim çdo pale në marrëdhënien e punës mund të kryej edhe negocime në Kontratën Individuale të Punës***.

➤ Referimi jepet ne mënyrë tabelore

Kodi i Punës ne RSH-se	Kontrata Kolektive e Punës	Kontrata Individuale e Punës	
<i>Parashikuar ne nenet përkatëse</i>	<i>Parashikuar ne KKP-ës</i>	<i>Parashikuar ne KiP-ës</i>	<i>Shënime</i>

- A. KOHËZGJATJA DITORE E PUNËS (Orari Normal i Punës)
- B. KOHA JAVORE E PUNËS
- C. PUSHIMI JAVOR DHE DITËT E FESTAVE
- D. ORËT SHITESË
- E. PUSHIMET VJETORE

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

4.1.3. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

4.2. Paga dhe Shpërblimet

4.2.1. Përcaktimi i Pagës Minimale Baze përherë te pare.

4.2.2. Paga mesatare bruto

4.2.3. Pagesa I pajisur me Titull Profesional Përkatës

4.2.4. Pagesa PA Titullin Profesional

4.2.5. Analize

4.2.6. Paga minimale bruto për individët për here te pare, sipas ‘‘Për Përlllogaritjes se Kostos se Jetese ‘‘ për vitin 2024

- 1) Ne këto kritere një Punonjës i Mendjes i pajisur me Titullin e Profesionit përkatës minimalisht do te mund te përfitoj pagesën e plote (100 %) te koeficienti përkatës ne pozicion e zgjedhur prej tij.
- 2) Një punonjës i Mendjes PA titullin përkatës, do te mund te përfitoj minimalisht pagesën (70%) te koeficienti përkatës ne pozicion e zgjedhur prej tij.
- 3) Një punonjës i Fuqisë se Krahut i pajisur me Dëshminë Profesionale përkatës minimalisht do te mund te përfitoj pagesën e plote (70 %) te koeficienti përkatës ne pozicion e zgjedhur prej tij.
- 4) Një punonjës i pa kualifikuar dhe pa shkolle do te mund te përfitoj një pagese minimale sa (120%) te pagës minimale referencë te miratuar me ligjin përkatës, ne momentin e identifikimit dhe regjistrimit.

4.2.7. Koeficienti i Pozicionit te Punës

4.3. Skemat e pagave, shpërblimet dhe rritjet e rregullta të pagave.

4.3.1. Komponentët kryesorë të skemës për përcaktimi e pagese për punonjësit:

- a) Paga Bazë

- b) Shtesat për Performancë dhe Produktivitet
- c) Shtesa për Përvojën dhe Vjetërsinë në Punë
- d) Shtesa për Kushtet e Vështira të Punës
- e) Shtesa për Arsimin dhe Kualifikimet e Avancuara
- f) Paga për Punën me Orar të Zgjatur dhe Punë në Pushime
- g) Shtesa për Kompensimin e Transportit dhe Strehimit
- h) Shtesa për Trajnime dhe Zhvillim Profesional
- i) Sigurimet dhe Përfitimet Shtesë
- j) Politika për Rritjen Graduall të Pagës
- k) Pjesëmarrja në Fitime (Profit-Sharing)
- l) Flexibiliteti në Kompensim

4.3.2. Skema e Përlllogaritjes së pagesave

Tabelat e mëposhtme janë ndërtuar me tre kolona të cilat janë të pasqyruar dhe parashikuar rregullime përkatës dhe pasqyruar edhe institucioni përgjegjës si edhe referues.

➤ Referimi jepet në mënyrë tabelore

Hapat për Përcaktimi e Pagës Baze	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit në Punë	Institucionit Përgjegjës për Përcaktimin
<i>Emërtimi i zërit të pagës/Bonusit/shtesës, etj.</i>	<i>Vlera e Përlllogaritur</i>	Institucioni /kontratat

ANEKS

- PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE "PERLLOGARITJA E KOSTOS SE JETESË" për viti 2025

ANEKS

- PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE 'Struktura e Skemës së Pagesës'

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PËR ZBATIM

4.3.3. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

4.4. Shpërblimet shtesë: Bonuset, shpërblimet për performancë dhe pagesat për punë të rëndë apo me risk.

4.1.1. Më poshtë janë hapat për të zhvilluar skemën:

- a) Vlerësimi i Rrezikut dhe Klasifikimi i Punës
- b) Shtesa për Punë të Rëndë dhe Risk
- c) Bonuse për Sigurinë dhe Performancën
- d) Përfitime Shtesë dhe Sigurimet
- e) Paga e Diferencuar për Turnet e Natës dhe Orët Jashtë Orarit
- f) Marrëveshjet Kolektive dhe Negociatat e Entit
- g) Politika të Veçanta për Kualifikime të Larta

ANEKS - RREGULLIMI I SKEMES SE PAGES PER PUNE TE RENDA DHE ME RISK
 ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

4.4.2. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Peste TE DREJTAT DHE DETYRIMET E PUNEMARRRESIT DHE PUNEDHENESIT

5.1. Detyrimi i Palëve Punëmarrësit dhe Punëdhënësit

5.2. Të Drejtat dhe Detyrimet e Punonjësve

5.2.1. **Detyrimet e punonjësve:** Përgjegjësitë e punonjësve për kryerjen e detyrave të tyre, për respektimin e rregulloreve të brendshme dhe për përmbushjen e standardeve të punës.

- a) Përmbushja e detyrave me saktësi dhe efikasitet.
- b) Respektimi i orarit dhe rregullave të brendshme.
- c) Përgjegjësia për performancën dhe kërkimi i ndihmës kur është e nevojshme.
- d) Respektimi i autoritetit dhe bashkëpunimi me kolektivin.
- e) Mbrojtja e informacionit konfidencial të kompanisë.
- f) Raportimi i problemeve dhe shkeljeve të rregullave.
- g) Respektimi i normave për sigurinë dhe shëndetin.
- h) Pjesëmarrja në trajnime dhe zhvillim profesional.
- i) Menaxhimi i burimeve dhe materialeve me kujdes.
- j) Mirëmbajtja e një sjelljeje profesionale dhe etike.
- k) Pjesëmarrja në vlerësime dhe përmirësimi i performancës.
- l) Respektimi i privatësisë dhe kufizimeve për përdorimin e teknologjisë.

5.2.2. **Të drejtat e punonjësve:** Sigurimi i kushteve të barabarta të punës, mbrojtja nga diskriminimi dhe trajtimi i drejtë në vendin e punës.

- a) Paga të drejtë dhe në kohë.
- b) Siguri dhe shëndet në punë.
- c) Pushime dhe leje të paguara.
- d) Trajnim dhe zhvillim profesional.
- e) Trajtim të barabartë dhe mosdiskriminim.
- f) Privatësi dhe mbrojtja e informacionit personal.
- g) Informacion dhe transparencë në lidhje me kushtet e punës.
- h) Pjesëmarrje në vendimmarrje dhe konsultime.
- i) Mbështetje në rast konflikte dhe përplasje në vendin e punës.
- j) Mbështetje në rast shkëputjeje nga puna.
- k) Pjesëmarrje në aktivitetet sindikaliste.
- l) Mbrojtje nga abuzimi dhe ngacmimet.

5.3. Të Drejtat dhe Detyrimet e Punëdhënësit

5.3.1. Detyrimet e punëdhënësit: Ofrimi i kushteve të sigurta të punës, pagesa e rregullt, dhe respektimi i orarit të punës.

- a) Siguria dhe shëndeti në punë.
- b) Pagesa e drejtë dhe në kohë.
- c) Respektimi i marrëveshjeve të punës.
- d) Trajtim i barabartë dhe mosdiskriminim.
- e) Zhvillimi profesional i punonjësve.
- f) Sigurimi i përfitimeve sociale dhe sigurimeve.
- g) Respektimi i orarit të punës.
- h) Mbrojtja e konfidencialitetit të të dhënave.
- i) Dialog dhe zgjidhje e konflikteve në mënyrë të drejtë.
- j) Respektimi i lejeve dhe pushimeve të punonjësve.
- k) Promovimi i mirëqenies së punonjësve.
- l) Largimi sipas ligjit dhe me kompensim.

5.3.2. Të drejtat e punëdhënësit: E drejta për të menaxhuar dhe kontrolluar proceset e punës, për të vlerësuar performancën dhe për të ndërmarrë veprime disiplinore.

- a) Organizimi dhe shpërndarja e detyrave.
- b) Mbikëqyrja dhe monitorimi i punës.
- c) Ndryshimet organizative dhe ristrukturimet.
- d) Vlerësimi i performancës së punonjësve.
- e) Masat disiplinore për sjellje të papërshtatshme.
- f) Rekrutimi dhe trajnimi i punonjësve.
- g) Menaxhimi i burimeve njerëzore.
- h) Kërkimi i efikasitetit dhe cilësisë në punë.
- i) Mbrojtja e informacionit konfidencial dhe pronësisë intelektuale.
- j) Adaptimi i kushteve të punës sipas nevojës.
- k) Sigurimi i disiplinës dhe rendit në punë.

5.4. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Gjashtë

6. Siguria dhe Shëndeti në Vendin e Punës

6.1.Përcaktimi i masave për sigurinë në punë, të tilla si sigurimi i pajisjeve mbrojtëse, trajnimi për sigurinë dhe standardet që duhen ndjekur për të mbrojtur shëndetin e punonjësve. Disa hapa dhe mënyra si mund të përcaktohen masat për sigurinë në punë;

- Vlerësimi i Rrezikut
- Krijimi i Planit të Masave të Sigurisë
- Implementimi i Trajnimeve të Sigurisë
- Monitorimi dhe Përmirësimi i Vazhdueshëm
- Zbatimi i Standardeve Ligjore dhe Normative
- Pajisja e Punonjësve me Pajisje Mbrojtëse Personale (PPE)
- Përfshirja e Punonjësve në Procesin e Sigurisë
- Përgatitja dhe Reagimi ndaj Emergjencave

6.2.Obligimet e punëdhënësit për të përmirësuar kushtet e punës dhe për të trajnuar punonjësit në përdorimin e pajisjeve të sigurta. Disa prej këtyre detyrimeve:

- Sigurimi i Kushteve të Sigurta të Punës
- Ofrimi i Trajnimeve për Punonjësit
- Monitorimi dhe Zbatimi i Masave të Sigurisë
- Krijimi i Planit për Situata Emergjente
- Komunikimi dhe Përfshirja e Punonjësve
- Përputhja me Rregullat dhe Legjislacionin

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

7. Kualifikimi dhe Zhvillimi Profesional

7.1 Mundësitë për arsimim dhe trajnim të vazhdueshëm.

7.1.1. Mundësia për t'u arsimuar gjatë punësimit

7.1.2. Forma dhe mundësia për t'u arsimuar gjatë punësimit:

7.1.3. Mundësitë për trajnime

7.2. Politikat për avancimin në karrierë, rikualifikimin dhe ndihmën për zhvillimin profesional të punonjësve.

7.2.1. Politikat për të avancuar në karrierën profesionale

7.3. Politikat për rikualifikimin profesional

7.4. Politikat për zhvillimin profesional të punonjësve ndihmojnë në përmirësimin e aftësive

7.5. Historiku i Modifikimeve

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Tete

8. Pushimet dhe Lejet

8.1.Ndarja e Ditëve të Pushimeve të Paguara për Punonjësit

8.2.Lejet për Arsye Shëndetësore: Ditët e Sëmundjes dhe Procedurat për Raportimin e Sëmundjes

8.3.Lejet për Raste Personale: Rregullat për Marrjen e Lejes për Arsye Personale apo Emergjente

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Nëntë

9. Disiplina dhe Procedurat Disiplinore

9.1.Përcaktimi i procedurave për masat disiplinore, përfshirë shkarkimin apo pezullimin.

Përmbledhja e Procedurave për Masat Disiplinore:

- a) Rregulla të qarta dhe të dokumentuara të sjelljes në punë.
- b) Sistemi disiplinor i drejtë dhe transparent.
- c) Paralajmërim paraprak dhe udhëzime për përmirësim.
- d) Hetim i paanshëm për të verifikuar faktet.
- e) Respektimi i parimit të proporcionalitetit.
- f) Informimi me shkrim i punonjësit për masën e ndërmarrë.
- g) E drejta për apel ndaj masës disiplinore.
- h) Dokumentimi i plotë i masave disiplinore.
- i) Masat e Mundshme Disiplinore
- j) Monitorimi i përmirësimit pas marrjes së masave disiplinore.
- k) Mbështetje dhe këshillim për punonjësit për të shmangur përsëritjen e shkeljeve.

9.2.Protokolli për ankesat e punonjësve dhe si duhet trajtuar ato.

9.2.1. Hapat dhe Elementët për të Mbajtur një Protokoll Efektiv për Ankesat e Punonjësve

a) Krijimi i Procedurës për Paraqitjen e Ankesave

Tabela e Procedurës për Hapat dhe për ndjekjen e ankesave nga punonjësit.

Nr. i Hapave	Mekanizimi për Zgjidhjen e Konflikteve	Institucioni që e ka te Drejtën dhe Detyrimi për Zgjidhjen e Konfliktit	Ndërmjet ''Palëve''

- b) Forma e Ankesës
- c) Regjistrimi i Ankesës
- d) Përgjegjësia për Trajtimin e Ankesave

Tabela e përcaktimit të hapave për zgjidhjen e konflikteve

Nr. i Hapave	Mekanizimi për Zgjidhjen e Konflikteve	Personi Përgjegjës i Caktuar Paraprakisht

- e) Hetimi i Ankesës
- f) Afatet Kohore për Zgjidhjen e Ankesave
- g) Dokumentimi i Procesit dhe Vendimeve
- h) Njoftimi i Punonjësit për Vendimin
- i) E Drejta për Ankimin e Vendimit
- j) Rishikimi i Politikave të Brendshme

Shembull i Protokollit për Ankesat e Punonjësve

1. Paraqitja e Ankesës:

- o Punonjësi plotëson formularin zyrtar të ankesës dhe e dërgon te departamenti i burimeve njerëzore ose menaxheri përkatës.
- 2. Regjistrimi i Ankesës:
 - o Ankesa regjistrohet në sistemin e brendshëm me një numër reference dhe kategoria përkatëse.
- 3. Hetimi i Ankesës:
 - o Caktohet një ekip për hetimin e detajuar të ankesës.
 - o Kryhet intervistimi i punonjësve të përfshirë dhe mbledhja e provave.
- 4. Vendimi përfundimtar:
 - o Pas hetimit, merret një vendim dhe njoftohet punonjësi me shkrim.
- 5. E Drejta për Ankimin e Vendimit:
 - o Nëse punonjësi është i pakënaqur me vendimin, ai mund të apelojë brenda një periudhe të caktuar kohore.
- 6. Dokumentimi dhe Mbikëqyrja:
 - o Të gjitha ankesat dhe veprimet e ndërmarra dokumentohen dhe ruhen për referencë të mëtejshme.

9.3.Hapat që duhet të ndiqen për të garantuar drejtësi në zbatimin e disiplinës.

9.3.1. Hapat kryesorë që duhet të ndiqen për të garantuar drejtësi në këtë proces:

Përmbledhje e Hapat për Drejtësi në Zbatimin e Masave Disiplinore:

- a) Politika dhe rregulla të qarta të sjelljes dhe masave disiplinore.
- b) Paralajmërim paraprak për të parandaluar ndëshkimin.
- c) Hetim i drejtë dhe i paanshëm i shkeljeve.
- d) Masë proporcionale me seriozitetin e shkeljes.
- e) Njoftim i saktë dhe i plotë për punonjës.
- f) E drejta për apel dhe ankimin e masave disiplinore.
- g) Dokumentimi i procesit dhe vendimeve.
- h) Paanshmëri dhe trajtim i barabartë për të gjithë punonjësit.
- i) Trajnim i menaxherëve për zbatimin e duhur të masave disiplinore.
- j) Konfidencialiteti dhe respektimi i privatësisë.
- k) Monitorim i përmirësimit dhe ofrimi i mbështetjes për punonjësit.

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Dhjetë

10. Zgjidhja e Mosmarrëveshjeve

10.1. Mekanizmat për zgjidhjen e konflikteve midis punonjësve dhe punëdhënësit përmes negociimit, ndërmjetësimit ose arbitrazhit.

10.1.1. Qasja për zgjidhjen e konflikteve

Përmbledhje e Mekanizmit për zgjidhjen e konflikteve përfshin:

- a) Dialog të drejtpërdrejtë.
- b) Negociata kolektive.
- c) Ndërmjetësim (mediacion).
- d) Arbitrazh.
- e) Komitet i zgjidhjes së konflikteve.
- f) Gjykatat e punës (në raste ekstreme).
- g) Greva (si mjet i fundit).
- h) Monitorimi dhe Rishikimi

10.2. Rregullat për grevat dhe mbylljet e vendit të punës (nëse lejohet nga ligji).

Përmbledhje e Rregullave Kryesore për Grevat në Punë:

- a) E drejta për grevë është e garantuar në shumicën e vendeve, por mund të ketë kufizime në sektorë jetikë.
- b) Njoftimi paraprak dhe negociatat janë të nevojshme për të siguruar që greva të jetë ligjore.
- c) Arsytet e grevës duhet të jenë të lidhura me marrëdhëniet e punës.
- d) Grevat e paligjshme, përfshirë ato spontane dhe të dhunshme, janë të ndaluara.
- e) Punonjësit në grevë zakonisht nuk marrin pagë gjatë periudhës së grevës.
- f) Punëdhënësit nuk mund të marrin masa ndëshkuese kundër grevistëve të ligjshëm.
- g) Pas grevës, punonjësit kanë të drejtë të rikthehen në vendin e punës pa diskriminim.

10.2.1. Rregulla të përgjithshme që mund të jenë pjesë e rregullimit të grevave, edhe pse ato mund të ndryshojnë në varësi të legjislacionit dhe me këtë marrëveshjeve kolektive të punës:

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Njëmbëdhjetë

11. Urdhri i Inxhinierive ne RSH-se dhe Përfaqësimi i Punonjësve

11.1. Rregullat e Përfaqësimit të Punonjësve nga Enti Publike dhe të Drejtat

11.2.. Përfshirja e Entit Publike Profesionale në Zgjidhjen e Konflikteve në Marrëdhëniet e Punës

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Dymbëdhjetë

12. Kushtet për Përfundimin e Kontratës

12.1. Kushtet dhe procedurat për përfundimin e marrëdhënieve të punës, përfshirë njoftimin për shkarkim apo dorëheqje.

1. Përfundimi me Marrëveshje
2. Dorëheqja nga Punonjësi
3. Shkarkimi nga Punëdhënësi
4. Shkarkimi për Shkak të Shkeljes së Rëndë
5. Përfundimi për Shkak Ekonomik (Reduktim i Personelit)
6. Pensionimi
7. Përfundimi i Kontratës me Afat
8. Dorëzimi i Dokumentacionit të Punës përfunduar
9. Afati i Njoftimit për Largim

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

12.2.2. Rregullat për largimin nga puna në rastin e restrukturimit apo mbylljes së kompanisë.

1. Arsyeimi dhe Dokumentimi i Ristrukturimit
2. Konsultimi me Përfaqësuesit e Punonjësve
3. Paralajmërimi i Punonjësve
4. Kompensimi për Punonjësit e Larguar
5. Parimi i Përzgjedhjes së Punonjësve
6. Mundësia për Riangazhim
7. Ndihma për Punësim të Ri
8. Largimi Kolektiv (Pushime Kolektive)
9. Rikthimi i Punonjësve të Larguar

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Trembëdhjetë**13. Përgjegjësitë Sociale dhe Etika e Punës**

13.1.Politikat për mbështetjen e përgjegjësisë sociale të Enti Publik Profesional, duke përfshirë mbrojtjen e mjedisit dhe mbështetjen e komuniteteve lokale.

- 1) Politikat për Mbrojtjen e Mjedisit
- 2) Politikat për Mbështetjen e Komuniteteve Lokale

13.2.Përcaktimi i kodeve të sjelljes etike dhe parimeve morale që duhet të ndjekin të gjitha palët.

- 1) Identifikimi i Vlerave Themelore dhe Parimeve Morale
- 2) Kodit të Sjelljes
- 3) Pjesëmarrja e Palëve të Interesuara
- 4) Zbatimi dhe Monitorimi i Kodit

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Katërbëdhjetë**14. Mekanizmat për Rishikim dhe Përditësim të Kontratës**

14.1.Procedurat për rishikimin dhe ndryshimin e kontratës në bazë të ndryshimeve në ligje ose kushtet e tregut të punës.

- 1) Monitorimi i Ndryshimeve Ligjore dhe Tregut të Punës
- 2) Vlerësimi i Ndikimit të Ndryshimeve në Kontratë
- 3) Njoftimi dhe Konsultimi me Palët e Interesuara

- 4) Hartimi i Versionit të Ri të Kontratës
- 5) Miratimi dhe Zbatimi i Kontratës së Rishikuar
- 6) Rishikimi Periodik i Kontratës

14.2. Afatet për Rinegocimin dhe Përditësimin e Marrëveshjes

- 1) Afatet Standarde për Rishikimin e Marrëveshjes
- 2) **Procedura e Rinegocimit**
- 3) Zbatimi i Ndryshimeve dhe Monitorimi

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

MODIFIKIMET

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

Kapitulli i Pesëmbëdhjetë

15. Dispozitat Përfundimtare

15.1. Data e Hyrjes në Fuqi dhe Periudha e Vlefshmërisë së Kontratës Kolektive të Punës e Miratuar nga Enti Publik Profesional (Kontratë e Njëanshme)

- 1) Data e Hyrjes në Fuqi
- 2) Periudha e Vlefshmërisë
- 3) Procedura për Rinegocim dhe Përditësim
- 4) Përfundimi ose Shfuqizimi i Kontratës
- 5) Përfundim

15.2. Kushtet për Rinovimin e Kontratës Kolektive të Punës dhe Afatet për Njoftimin e Ndryshimeve (për Kontrata të Njëanshme)

- 1) Kushtet për Rinovimin e Kontratës
- 2) Afatet për Njoftimin e Ndryshimeve
 - a) Njoftimi i Palëve të Përfshira
 - b) Publikimi dhe Regjistrimi i Ndryshimeve
 - c) Afatet për Kundërshtim ose Ankimim
- 3) Përfundim

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

HISTORIKU I MODIFIKIMEVE

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

*Kjo **strukturë** siguron një kornizë të qartë dhe gjithëpërfshirëse për një **kontratë kolektive pune** që mbron interesat e të dyja palëve, promovon marrëdhënie të shëndetshme të punës dhe ndihmon në shmangien e konflikteve të mundshme.*

1. Preambula (Hyrja)

1.1. Përshkrimi i Përgjithshëm i Qëllimit të Kontratës Kolektive të Punës dhe arsyt pse është krijuar.

- ✓ Kontrata Kolektive e Punës është një marrëveshje, e cila krijohet nga Entit Publik Kombëtar, URDHRI I INXHINIERI'VE NE REPUBLIKEN E SHQIPERISE, që është dhe që përfaqëson interesat e përbashkëta të profesionistëve, më qellim koordinimi dhe garantimin e se drejtës së ushtrimit të profesioneve, në fushat e caktuar të çdo disipline të inxhinierive. Në zbatim plotë të ligjit nr. 10171, datë 22.10.2009 “Për Profesionet e Rregulluara në Republikën e Shqipërisë”, si edhe rregullon marrëdhëniet ndërmjet tyre në funksion të publikut, si edhe direktivave të BE-se, me qëllimi të integrimin e çdo profesioni/profesionisti në sipërfaqen Ndërkombëtare në Referim; a) *Directive 2005/36/EC of the European Parliament (i ndryshuar)*, b) *ligji nr. 10171 datë 22.10.2009, “Për Profesionet e Rregulluara në Republikën e Shqipërisë”*, c) *ligjit nr. 103/2014 “Për Miratimin e Strategjisë së Sigurisë Kombëtare të Republikës së Shqipërisë”*.
- ✓ Kompetenca vetjake ose funksionale të Entit Publik Kombëtar, është **te ushtroj funksione vetërregulluese**, dhe **zë vendin si organ i administratës publike në sistemin e përgjithshëm të organeve shtetërore**, i cili e ka të përcaktuar llojin e punës që i përket Koordinimit dhe Garantimi të Disiplinave profesionale përkatëse, në ushtrimin e funksioneve të çdo urdhërim profesional në veçanti, si dhe funksionon si organit që i përket këtij niveli të caktuar dhe vendos vetëm për këto çështje.
- ✓ Qëllimi i kësaj kontrate është të vendosë dhe rregullojë kushtet e punës, pagat, përfitimet, sigurinë në punë dhe të drejtat e tjera që kanë ndikim mbi marrëdhënien e punës ndërmjet punonjësit dhe punëdhënësit, në referim edhe të konventave ndërkombëtare të ratifikuara nga ana e Republikës së Shqipërisë, për ato pjesë takuese të ligjit.
- ✓ Kjo Kontratë Kolektive Pune do të mund të sigurojë një balancë të drejtë ndërmjet interesave të të dy palëve dhe do të ndihmojë në krijimin e një mjedisi të qartë dhe të qëndrueshëm pune. Ajo synon të sigurojë **barazi dhe drejtësi**, duke mbrojtur punonjësit nga abuzimet e mundshme dhe duke krijuar një marrëdhënie pune të qëndrueshme dhe të drejtë dhe minimalisht e vlerësuar nga pikëpamja monetare të pagës.

Qëllimet kryesore janë në referim të konventës nr. 154 “Bisedimet Kolektive 1981”;

- a) *përcaktimin e kushteve të punës dhe termat e punësimit;*
- b) *rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve dhe punonjësve;*
- c) *rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve ose organizatave të tyre vetërregulluese; dhe një ose*
- d) *disa organizatave të punonjësve, të enteve publike përfaqësues të urdhrave të veçantë.*

Synimet kryesore të Kontratës Kolektive të Punës përfshijnë neni 159 Kodi I Punës së RSH-se;

1. **Përmirësimin e Kushteve të Punës:** Për përcaktimin e qartë të orëve të punës, të pushimeve, të sigurisë dhe të mbrojtjes shëndetësore.
2. **Përcaktimin e Pagës dhe Përfitimeve:** Për përcaktimi i pagave minimale, shpërblimeve, bonuseve dhe përfitimeve shtesë që punonjësit kanë të drejtë të marrin.
3. **Garantimi i të drejtave dhe përgjegjësisë të ndërsjella:** Kontrata do të përcaktoj qartë të drejtat dhe detyrimet e punonjësve dhe punëdhënësit, duke u përpjekur për të shmangur keqkuptimet dhe konfliktet.

4. **Sigurimin e mekanizmave për zgjidhjen e konflikteve:** Për Krijimi i procedurave për ankesat dhe zgjidhjen e konflikteve që mund të lindin ndërmjet punonjësve dhe punëdhënësit.
5. **Qëndrueshmërinë në marrëdhënien e punës:** Kontrata Kolektive e Punës do të mund të sigurojë stabilitet dhe para shikueshmëri në marrëdhëniet e punës, duke krijuar një mjedis pune të qëndrueshëm për të dy palët.

Arsyet pse Krijohet;

- ❖ **Kjo Kontratë Kolektive Pune është Proces ne shoqërinë e përfshirë ne këto Disiplina, është ndihme për te vepruar brenda rregullave dhe normave te paracaktuara:**
- 2. **Për te Mbrojtur të Drejtat e Punonjësve:** Kontrata Kolektive e Punës synon të mbrojë të drejtat e punonjësve në një mënyrë kolektive, duke u ofruar atyre një zë më të fortë për të negociuar kushtet e punës dhe pagat, ne vijim gjithsecili ne mënyrë individuale me punëdhënësin.
- 3. **Për Përmirësimin e Standardeve të Punës:** Duke vendosur standarde më të larta për pagën, kushtet e punës dhe përfitimet, kontrata kolektive ndihmon në përmirësimin e jetës dhe mirëqenies së punonjësve.
- 4. **Për Përmirësimi i Shërbimeve:** Duke identifikuar punonjësit e kualifikuar dhe duke i mundësuar dhënien e statusit te Person Publik, sepse puna qe kryejnë lidhen me parandalimi e fenomeneve, e ne vijim me mbrojtjen e interesit publik, te sigurisë publike, te shëndetit, te reagimit ne kushte emergjente dhe mirëqenies shoqërore, përfshirë edhe mjedisin natyror.
- 5. **Për Zgjidhjen e Konflikteve në mënyrë paqësore:** Kontrata Kolektive e Punës ofron mekanizma të rregullt për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis punonjësve dhe punëdhënësit, duke shmangur përshkallëzimin e konflikteve në greva ose ndjekje ligjore.
- 6. **Për Barazi dhe Drejtësi në Trajtim:** Kontrata Kolektive e Punës siguron trajtim të barabartë për të gjithë punonjësit, duke shmangur diskriminimin ose trajtimin e padrejtë nga ana e punëdhënësit.
- 7. **Për Promovimin e Dialogut Social:** Kontrata Kolektive e Punës, nxit një marrëdhënie më të mirë ndërmjet punonjësve dhe punëdhënësve përmes negociatave dhe dialogut të rregullt dhe te drejtpërdrejtë.

Krijimi i një kontrate kolektive është thelbësor për të garantuar një marrëdhënie të drejtë, transparente dhe të qëndrueshme midis punonjësve dhe punëdhënësve.

- 1.2. **Palët e përfshira në kontratë: Enti Publik Kombëtar Urdhri i Inxhinierive ne Republikën e Shqiperise si përfaqësuesi i Punonjësve dhe Urdhërimi i Veçantë i çdo profesioni si përfaqësues i Punëdhënësit.**

Ky Akt Krijimi është Detyrim i Ligjor.

Për te Drejtat dhe Detyrimet te lidhura me ''Marrëdhënien e Punës''

Kodi i Punës (nr7961,date 12.7.1995 i ndryshuar)	Ligji - PPRR (nr 10171,date 22.10.2009 i ndryshuar)	Kodi Proc.Adm (nr 44/2015)
Germa d), Kontrata Kolektive e Punës, pika 1. Neni 11 pika 1,2,3 e neni 159 Kontrata Kolektive e Punës,	Germa a),b) Neni 2 Qëllimi i Ligjit	Germa a),b) pika 1, Germa a) pika 2, Neni 2 Fusha e Zbatimit

ne referim edhe ne zbatim te se drejtës civile Kodi Civil, neni 663 *Konditat e nevojshme për qenien e kontratës janë:*

***pëlqimi i palës që merr përsipër detyrimin ¹,
shkaku i ligjshëm në të cilin mbështetet detyrimi,***

**objekti që formon lëndën e kontratës,
forma e saj e kërkuar nga ligji. (kontrata kolektive e punës)**

Ne këto kushte Enti Publik Kombëtar Urdhri i Inxhinierive ne RSH, ne referim te nenit 661 *Kontrata është me detyrim të njëanshëm, kur njëra palë merr përsipër detyrime* ¹ ndaj palës tjetër pa patur kjo e fundit ndonjë detyrim ndaj saj.

Lidhja e kontratës ne referim te nenit 664 *Kur kontrata përmban vetëm detyrimin e propozuesit, pritësi mund ta refuzojë propozimin brenda afatit të caktuar, ose që rrjedh nga natyra e marrëveshjes* ². Në mungesë të një refuzimi të tillë, kontrata quhet e lidhur.

² Termi "***që rrjedh nga natyra e marrëveshjes***" nënkupton se një detyrim ose e drejtë e caktuar lind në mënyrë të natyrshme ***nga karakteri, qëllimi, dhe përmbajtja e një marrëveshjeje***. Kontrata Kolektive e Punës ndonëse nuk nënshkruhet nga individët, Punëdhënës/Punëmarrës, është e pritshme, si edhe detyruese ne referim te kodeve, qe marrëdhënia e punës te jete e normalizuar/formalizuar nëpërmjet KIP-ës, por e vlerësuar dhe i siguruar nga KKP-ës, si edhe nga Kontrata Individuale e Punës. Këto janë detyrime që rrjedhin natyrshëm nga natyra e marrëveshjes, sepse janë pjesë e kuptuar e asaj marrëdhënie, si edhe minimalisht te vlerësuar prej bazës qe është Kontrata Kolektive e Punës.

Marrëdhënia e Punës është një proces formal që mbështetet në kontratë dhe ligjin specifik të punës, e cila synon të mbrojnë të drejtat dhe detyrimet e të dy palëve.

Marrëdhënia e Punës krijohet nëpërmjet Veprimit Juridik ndërmjet një punonjësi dhe një punëdhënësi, qe rregullohet nga një kontratë pune individuale. Në këtë marrëdhënie, punonjësi detyrohet të kryejë një shërbime (pune) të caktuar në favor të punëdhënësit, ndërsa punëdhënësi ka detyrimin t'i ofrojë punonjësit pagën dhe kushtet e tjera të punës të përcaktuara, të rregulluara me ligj ne vijim Kodi i Punës, Kontrata Kolektive e Punës, Kontrata Individuale me specifikimet e punës.

Palë në këtë Marrëveshje "Kontrata Kolektive e Punës" janë;

❖ ***Punëmarrësit në Profesionet e Rregulluara mund të përfaqësohen nga një gamë e gjerë aktorësh, përfshirë organizatat Entet Profesionale, Këshillat Profesionale dhe Autoritetet Publike. Këto entitete sigurojnë që të drejtat dhe interesat e punëmarrësve të mbrohen dhe që ata të kenë përfaqësim adekuat në negociatat për kushtet e punës dhe standardet profesionale.***

❖ ***Në Profesionet e Rregulluara, Punëdhënësit mund të përfaqësohen nga një sërë entitetesh që janë të përshtatshme për natyrën dhe kërkesat specifike teknike të këtyre profesioneve. Profesionet e Rregulluara janë ato që kanë standarde dhe kërkesa të veçanta ligjore për praktikimin e tyre me certifikime specifike.***

1) Enti Publik Kombëtar Urdhri i Inxhinierive ne Republikën e Shqiperise, përfaqëson interesat e përbashkëta te **Individëve/Punëtorëve/ Punëtorëve te Mendjes dhe Punëtorëve te Fuqisë se Krahut** dhe është **Autoriteti Kompetent përfaqësues i Punëmarrësit.**

Institucioni i URDHRIT INXHINIERI'VE NE REPUBLIKEN E SHQIPERISE, me qellim koordinimin dhe garantimin e vetë rregullimit të të drejtës së ushtrimit të profesioneve specifike, ka të drejtën dhe detyrimin për të menaxhuar zhvillimin e qëndrueshmërinë te;

a) **Inteligjencës Profesionale** te Disiplinave **te Inxhinierive** si edhe **te nen disiplinave**, por pa u kufizuar **tek specialistet dhe nën specialistet plotësues.**

- ✓ Mbështetur ne kapaciteti intelektual i njerëzve qe kryejnë shërbime profesionale, te cilët karakterizohen nga perceptimi, vetëdija dhe vullneti i tyre, mbështetur mbi kualifikimet e përkatëse te çdo profesionisti.
- ✓ Mbështetur ne inteligjencën e profesionistit me nivelin e larte te edukimit qe posedojnë aftësitë njohëse për të mësuar, për te formuar koncepte, për te kuptuar, për te aplikuar logjikën dhe arsyen, duke përfshirë kapacitetin për të njohur modelet e kodit te vete rregullimit, si edhe qe kuptojnë idetë, planifikojnë, zgjidhin probleme, marrin vendime, mbajnë mend, si edhe qe të përdorin gjuhën për të komunikuar me qellim ushtrimin e profesionit te zgjedhur prej vete atyre.

2) Enti Publik Kombëtar, i çdo Urdhërimi te VECANTE i çdo profesioni, është institucioni ideal rregullator për te dhënë te “drejtën e ushtrimit te profesionit”, ne referim te nr 10171, date 22.10.2009 i ndryshuar; dhe kane te drejtën dhe detyrimin për te përfaqësuar punëdhënësin, sipas objekti te veprimtarisë specifike te çdo profesioni.

Punëdhënësit në Profesionet e Rregulluara mund të përfaqësohen nga një kombinim i enteve profesionale, këshilltarëve ligjorë dhe organizatave të sektorëve të veçantë. Ky përfaqësim ndihmon për të siguruar që interesat e tyre të mbrohen dhe të respektohen standardet ligjore të fushës përkatëse te veprimtarisë se çdo profesioni te inxhinierive me vete.

Ne mungese te Urdhrit te Veçantë dhe deri ne krijimi e urdhrit profesional përkatës, këtë drejte dhe detyrë do te kryej, Departamenti Profesional përkatës si Këshillues Ligjor. Këshilli Profesional do te përfaqësoj interesat e punëdhënësve dhe profesionistëve brenda sektorit/departamentit, qe paraprakisht duhet te krijohet, grupi përfaqësues dhe ne vijim te funksionojë si departament brenda Urdhrit te Inxhinierive ne RSH-se, deri sa te mund te krijohet urdhri veçantë.

Pikërisht ne zbatim dhe:

Në bazë të parimit “*lex specialis derogat generali*”, pra kur në një gjykim zbatohen njëkohësisht dy ligje (materiale apo procedurale), atëherë do të zbatohet ligji i posaçëm pasi ai ka prioritet mbi ligjin e përgjithshëm.

Ne këto kushte ekziston, si edhe duke qene qe nuk ka pengesa nga *ligji i përgjithshëm ligji nr. 10171 datë 22.10.2009, “Për Profesionet e Rregulluara në Republikën e Shqipërisë”, i cili e përcakton identitetin dhe te drejtën, si edhe vendosjen Urdhrit te Inxhinierive ne Republikën e Shqiperise ne cilësinë e Autoriteti Kompetent (Enti i Përgjithshëm, ne zbatim te Deklaratës se Inxhinierëve, Aktit te Krijimit dhe Statutit - 12 mars 2023).*

1.3. Referenca ligjore dhe kushtet, rregullatorët që mbështesin kontratën kolektive

1. Burimi i Jetesës

- 1.1. Hapësira ne një Fushe Shërbimi Profesional, për te nxjerrë diçka te nevojshme për jetën dhe që shërben si bazë për të nxjerrë diçka tjetër të dobishme. *Burim të Ardhurash. Burim Jetese. Burim Ushqimesh. Fjalori i Shqiperise*
- 1.2. Kushtetuta është ligji themelor i një Shteti. Ajo rregullon bazat e rregullimit shtetëror... marrëdhëniet më të nënshtruarit e tij ligjor dhe të drejtat dhe detyrimet e tyre. Pushtetit shtetëror i konstituuar në këtë mënyrë është i lidhur me kushtetutën e saj si ligjin më të lartë dhe pushteti (*fuqia*) e saj mbi të nënshtruarit ligjor kufizohet në këtë mënyrë.

- 1.3. Ne referim te Kodit te Punës ne RSH-se, parashikohen përparësitë e normave te se drejtës;
- neni 11, pika 1. Të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhënien e punës rregullohen në mënyrë përparësie nga këto burime:
 - a) **Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë**
 - b) **Konventat ndërkombëtare** të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë
 - c) **Ky Kod dhe aktet e tij nënligjore**
 - d) **Kontrata kolektive e punës**
 - e) **Kontrata individuale e punës**
 - f) **Rregullorja e brendshme**
 - g) **Zakonet lokale dhe profesionale.**

2. E drejta, e Jetës, ne referim te Kushtetutës se RSH-se;

TË DREJTAT DHE LIRITË THEMELORE TË NJERIUT

Neni 18

1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.
2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.

LIRITË DHE TË DREJTAT EKONOMIKE, SOCIALE DHE KULTURORE

Neni 49

1. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.
2. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës.

3. E Drejta Civile e Globale te Individëve qe punojnë, ne referim te KONVENTAVE TE RATIFIKUARA NGA RSH-se

E drejta civile globale e punonjësve përfshin një sërë të drejtash themelore që mbrojnë punëtorët në mbarë botën, pavarësisht nga vendi ku ata punojnë. Këto të drejta bazohen kryesisht në standardet ndërkombëtare të përcaktuara nga **Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO)** dhe instrumente të tjera të të drejtave të njeriut, si **Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut dhe Konventat e Kombeve të Bashkuara.**

Parimet Kryesore të së Drejtës Civile Globale të Punonjësve

1. **E Drejta për Punë të Denjë**
 - o Punonjësit kanë të drejtën të punojnë në kushte të sigurta dhe me paga të drejta.
 - o Respektohet nëpërmjet standardeve si Konventa Nr. 122 mbi Politikën e Punësimit.
2. **Liria Sindikale dhe e Drejta për Negociata Kolektive**
 - o Punonjësit kanë të drejtën të formojnë sindikata dhe të negociojnë kolektivisht.
 - o Përfshihet në Konventën Nr. 87 dhe Konventën Nr. 98.
3. **Mbrojtja nga Shfrytëzimi dhe Puna e Detyruar**
 - o Ndalimi i punës së detyruar dhe trafikimit të njerëzve.
 - o E garantuar nga Konventa Nr. 29 dhe Konventa Nr. 105.
4. **Barazia në Punë dhe Mosdiskriminimi**

- o Punonjësit kanë të drejtën të trajtohen në mënyrë të barabartë pa diskriminim për shkak të gjinisë, racës, fesë ose bindjeve politike.
 - o Përfshihet në Konventën Nr. 100 mbi Pagën e Barabartë dhe Konventën Nr. 111 mbi Diskriminimin.
5. **E Drejta për Siguri dhe Mbrojtje Sociale**
- o Punëtorët kanë të drejtën e sigurimeve shoqërore, përfshirë pensionet, sigurimin shëndetësor dhe ndihmën për papunësi.
 - o Përfshihet në Konventën Nr. 102 mbi Sigurimet Shoqërore.
6. **Mbrojtja e Punës së Grave dhe të Miturve**
- o Kufizime për punën e fëmijëve dhe mbrojtje për punëtorët e mitur.
 - o Përfshihet në Konventën Nr. 138 dhe Konventën Nr. 182 mbi format më të këqija të punës së fëmijëve.
7. **Kushtet e Drejtat të Punës dhe Orari i Kufizuar**
- o Standardizimi i orarit të punës dhe pushimeve të paguara.
 - o Përfshihet në Konventën Nr. 1 mbi Orarin Maksimal të Punës.

Këto të drejta formojnë bazën e një **drejtësie sociale globale**, duke synuar të mbrojnë punëtorët kudo në botë. Disa shtete i respektojnë më shumë se të tjerët, por standardet e përcaktuara nga ILO dhe OKB janë pika e referencës për të gjitha vendet.

Konventat ndërkombëtare janë marrëveshje ligjërish të detyrueshme ndërmjet shteteve, të cilat përcaktojnë standarde dhe rregulla në fusha të ndryshme, si të drejtat e njeriut, mjedisi, tregtia dhe të tjera. **Kur një shtet ratifikon një konventë ndërkombëtare, ai angazhohet të respektojë dhe zbatojë dispozitat e saj**.

Në kontekstin e të drejtave të njeriut, Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut është një shembull i rëndësishëm. Kjo konventë, e miratuar nga Këshilli i Evropës, synon të mbrojë të drejtat dhe liritë themelore të individëve dhe është e detyrueshme për shtetet anëtare që e kanë ratifikuar atë. Në rast të shkeljeve të pretenduara të këtyre të drejtave, individët mund t'i drejtohen Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

Republika e Shqipërisë ka ratifikuar të gjitha tetë Konventat Themelore të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), të cilat janë:

1. **Konventa Nr. 29:** Për punën e detyrueshme.
2. **Konventa Nr. 87:** Për lirinë e asociimit dhe mbrojtjen e të drejtës së organizimit.
3. **Konventa Nr. 98:** Për zbatimin e parimeve të së drejtës së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive.
4. **Konventa Nr. 100:** Për barazinë e pagesës ndërmjet burrave dhe grave për të njëjtën punë.
5. **Konventa Nr. 105:** Për ndalimin e punës së detyruar.
6. **Konventa Nr. 111:** Për ndalimin e diskriminimit në punësim.
7. **Konventa Nr. 138:** Për moshën minimale për pranimin në punë.
8. **Konventa Nr. 182:** Për ndalimin dhe veprimet e menjëhershme për eliminimin e formave më të këqija të punës së fëmijëve.

Përveç këtyre, Shqipëria ka ratifikuar gjithsej 54 Konventa të ILO-s, duke përfshirë 4 Konventa të Qeverisjes dhe 42 Konventa Teknike.

Republika e Shqipërisë ka ratifikuar katër Konventa të Qeverisjes të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), të cilat janë:

1. **Konventa Nr. 81:** Për Inspektimin e Punës (1947).
2. **Konventa Nr. 122:** Për Politikën e Punësimit (1964).
3. **Konventa Nr. 129:** Për Inspektimin e Punës në Bujqësi (1969).
4. **Konventa Nr. 144:** Për Konsultimet Tripalëshe (Standardet Ndërkombëtare të Punës) (1976).

- Konventës nr. 154 "Bisedimet Kolektive 1981"

Ne ligjin nr. 8856, date 7.2.2002 Për ratifikimin e "Konventës nr. 154 "Bisedimet Kolektive 1981" te Organizatës së Ndërkombëtare të Punësimit.

Konventat 154 lidhet me nxitjen e bisedimeve kolektive. Njeh "detyrimin solemn të Organizatës Ndërkombëtare të Punës për të nxitur ndërmjet vendeve të ndryshme zbatimin e programeve botërore, që synojnë njohjen efektive të së drejtës së negociatave kolektive", dhe duke shënuar se ky parim është "plotësisht i zbatueshëm ndaj të gjithë njerëzve kudo që të janë";

Neni 1,

pika 1. Kjo Konventë zbatohet në të gjitha degët e veprimtarisë ekonomike.

Neni 2.

Në kuptim të kësaj Konvente, termi "bisedime kolektive" nënkupton të gjitha bisedimet që zhvillohen midis një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një apo më shumë organizatave të punëdhënësve, në njëerën anë, dhe një apo më shumë organizatave të punonjësve, nga ana tjetër, për:

- a) përcaktimin e kushteve të punës dhe termat e punësimit; dhe/ose
- b) rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve dhe punonjësve; dhe/ose
- c) rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve ose organizatave të tyre; dhe një ose
- d) disa organizatave të punonjësve.

Nxitja e Bisedimeve Kolektive

Neni 5

1. Duhet të merren masa, në përputhje me kushtet e vendit, për nxitjen e bisedimeve kolektive.
2. Qëllimi i masave të përmendura në paragrafin 1 të këtij neni duhet të jetë:
 - a) negociatat kolektive duhet të bëhen të mundura për të gjithë punëdhënësit dhe të gjitha grupet e punonjësve në degët e veprimtarisë që mbulohen nga kjo Konventë;
 - b) bisedimet kolektive duhet të shtrihen progresivisht në të gjitha çështjet e mbuluara nga nën paragrafët a, b, dhe c të nenit 2 të kësaj Konvente;
 - c) inkurajimi i caktimit të rregullave procedurale në marrëveshje midis organizatave të punëdhënësve dhe punonjësve;
 - d) bisedimet kolektive nuk duhet të pengohen nga mungesa e dispozitave që rregullojnë procedurën e tyre ose nga pasaktësia ose papërshtatshmëria e këtyre rregullave;
 - e) organet dhe procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës duhet të jenë të tilla që të ndihmojnë nxitjen e bisedimeve kolektive.

Neni 6

Dispozitat e kësaj Konvente nuk ndalojnë veprimin e sistemeve të marrëdhënieve profesionale, në të cilat bisedimet kolektive zhvillohen në kuadrin e mekanizmit ose insitucioneve të pajtimit dhe/ose arbitrimin, mekanizëm ose insitucione në të cilat Palët në bisedimet kolektive marrin pjesë vullnetarisht.

- "Konventa nr.95 "Mbrotjtja e Pagave, 1949" e Organizatës Ndërkombëtarë të Punës".

Nr.8787, date 7.5.2001 PER RATIFIKIMIN E "KONVENTES NR.95 "MBROJTJA E PAGAVE, 1949" TE ORGANIZATES NDERKOMBETARE TE PUNES"

Neni 5

Page 23 of 70

Pagat duhet t'i paguhen drejtpërsëdrejti punëtorit përkatës, përveç se kur parashikohet ndryshe ne legjislacionin e vendit, marrëveshjen kolektive ose vendimet e arbitrazhit apo kur punëtori i interesuar ka rënë vete dakord për të kundërtën.

Neni 8

1. **Zbritjet nga pagat** mund të lejohen vetëm në kushtet dhe në masën e caktuar nga legjislacioni i vendit ose **te parashikuara në marrëveshjen kolektive** ose në vendimin e arbitrazhit.

2. Punëtorët duhet të informohen në mënyrën që gjykohet me e përshtatshme nga autoriteti kompetent, për kushtet dhe masën në të cilën mund të bëhet zbritja.

Këto konventa janë pjesë e angazhimit të Shqipërisë për të respektuar dhe zbatuar standardet ndërkombëtare të punës, **duke promovuar drejtësinë sociale dhe të drejtat e punëtorëve**, kështu që këto konventa do të jen pjesë në zbatim të të gjithë proceseve në marrëdhënien të kontratës kolektive të punës ndërmjet palëve në proces.

4. E Drejta Civile, në referim të Kodit Civil në RSH-se;

➤ ne ligjit nr.7850, datë 29.7.1994 "Për Kodin Civil të RSH-se" (i ndryshuar), pjesa V, Kontratat, në vijim të neneve 659, 660, 661, me këtë kontratë kolektive, synon të;

- ✓ Krijimin e veprimit juridik me anë të së cilës një ose disa palë krijojnë, ndryshojnë ose shuajnë një marrëdhënie juridike.
- ✓ Të përcaktojmë lirisht përmbajtjen e saj, brenda kufijve të vendosura nga legjislacioni në fuqi.
- ✓ Kontrata është me detyrim të njëanshëm, kur njëra palë Enti Publik Kombëtar; "Urdhri i Inxhinierive në RSH-se", merr përsipër detyrime ndaj palës tjetër pa patur kjo e fundit ndonjë detyrim ndaj saj.
- ✓ "Pala Tjetër" janë;

- 1) Punëtorët e Mendjes, individë që zotërojnë kualifikimet profesionale të veçanta, me Edukim të Nivelit të Lartë Universitar, të cilët zotërojnë dokumentin zyrtar "Diplomë", me "TITULL" Inxhinier të Profesionit të zgjedhur prej tyre, por edhe pa u kufizuar në Student, Praktikant, Kandidat për Titull..
- 2) Punëtorët e Fuqisë së Krahut, individë që zotërojnë kualifikimet profesionale të veçanta, me Edukim të Nivelit të Mesëm Profesional, të cilët zotërojnë dokumentin zyrtar "Dëshmi Profesionale", të Profesionit të zgjedhur prej tyre, por edhe pa u kufizuar në individë të identifikuar që punojnë dhe të certifikuar paraprakisht.

5. E drejta për Kryerjen e Aktit në referim të "Kodit të Punës në RSH-se"

➤ ne ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 "KODI I PUNËS I RSH-se" (i ndryshuar), Kontrata Kolektive e Punës Kreu XV, në vijim të neneve 159, 161, 169, me këtë kontratë kolektive, synojmë të përcaktojmë kushtet minimale për të drejtët dhe detyrime të punëmarrësit;

- ✓ Kjo Kontratë Kolektive përmban dispozita mbi kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe përfundimin e kontratave individuale të punës, formimin profesional, si dhe mbi marrëdhëniet midis palëve kontraktuese.

- ✓ Kjo Kontratë kolektive përmban dispozita që vendosin punëdhënësit dhe punëmarrësit në raporte të detyrueshme të krijuara nga palët, ndaj personave juridikë.
- ✓ Kjo Kontratë Kolektive përmban dispozita të favorshme për të gjithë të punëmarrësit njësoj, me përjashtimin e rasteve të parashikuara shprehimisht në ligje të veçanta.
- ✓ Kjo Kontratë Kolektive përcakton fushën territoriale dhe profesionale të zbatimit të saj.
- ✓ Secila nga palët kontraktuese zbaton kontratën kolektive të punës dhe Enti Publik Kombëtar, Urdhri i Inxhinierive në RSH-se, do të kujdeset për zbatimin e kontratës për anëtarët e saj. Secila nga palët kontraktuese zbaton detyrimin e paqes së punës vetëm kur palët kanë rënë dakord për të, shprehimisht, me shkrim. Detyrimi i paqes së punës sipas paragrafit të dytë të kësaj dispozite zbatohet nga çdo kontraktuese/punëdhënësi ose jo, në fushën e zbatimit territorial dhe profesional të kontratës kolektive dhe nga çdo person i lidhur me këtë të fundit.

6. E drejta për të Vendosur për të Krijuar Aktin Administrativ në referim të “Kodit të Procedurës Administrative në RSH-se”

- në ligjit nr. 44/2015 “KODI I PROCEDURAVE ADMINISTRATIVE I RSH-se”, në vijim neni 2, Fusha e Zbatimit, përcaktohet;

pika 1. Ky Kod zbatohet kur organi publik, në ushtrimin e funksioneve publike administrative, të rregulluara nga e drejta administrative:

- a) vendos për të drejtat, detyrimet dhe interesat e ligjshëm të personave, si dhe çdo rast tjetër, kur ligji parashikon shprehimisht nxjerrjen e një akti administrativ;
- b) lidh një kontratë administrative apo kryen një veprim tjetër administrativ, i cili ka të bëjë me të drejtat, detyrimet dhe interesat e ligjshëm të personave.

pika 2. Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për rastet kur:

- a) personat juridikë, publikë apo privatë, që ushtrojnë funksione vetë-rregulluese në fushën e profesioneve të rregulluara, të krijuara me ligj apo që u është dhënë e drejta e ushtrimit të këtyre funksioneve, në bazë të legjislacionit në fuqi, vendosin sipas shkronjës “a”, të pikës 1, të këtij neni;

në interpretim të nenit 3, pika 1, germa b)

- b) “Akti administrativ kolektiv” është një shprehje e vullnetit nga organi publik, në ushtrimin e funksionit të tij publik, që i drejtohet një grupi subjektesh, anëtarët e të cilit janë të përcaktuar individualisht ose mund të përcaktohen individualisht mbi bazën e karakteristikave të përgjithshme, i cili krijon, ndryshon ose shuan një marrëdhënie juridike konkrete;

1.4. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

2. Objektivi i Kontratës

Shpjegimi i synimeve dhe qëllimit të kontratës, siç janë përmirësimi i kushteve të punës, rregullimi i marrëdhënieve të punës dhe mbrojtja e të drejtave të punonjësve

- 2.1. Objektivi i Kontratës Kolektive të Punës në hapësirën e të punësuarave që shërbejnë në Fushat e Inxhinierive (për profesionet e rregulluara, të gjithsecilit individë/profesion), është rregullimi i marrëdhënieve të punës, mbrojtja e të drejtave të punonjësve si edhe përmirësimi i kushteve të punës, si edhe në vijim krijimi i standardit unik për këtë hapësirë.
- 2.2. Akti Kolektiv Kontrata Kolektive e Punës përcakton kushtet minimale për të cilën çdo pale në një marrëdhënie pune, detyrohet ta zbatojë.
- 2.3. Institucioni i URDHRIT INXHINIERI'VE NE REPUBLIKEN E SHQIPERISE, ka qëllim koordinimin dhe garantimin e vetë rregullimit të të drejtës së ushtrimit të profesioneve specifike, ka të drejtën dhe detyrimin për të menaxhuar zhvillimin e qëndrueshmërinë të;
 - a) Inteligjencës Profesionale të Disiplinave te Inxhinierive si edhe te nën disiplinave, por pa u kufizuar tek specialistet dhe nën specialistet plotësues.
 - b) Mbështetur në kapacitetin intelektual i njerëzve që kryejnë shërbime profesionale, të cilët karakterizohen nga perceptimi, vetëdija dhe vullneti i tyre, mbështetur mbi kualifikimet e përkatëse të çdo profesionisti.
 - c) Mbështetur në inteligjencën e profesionistit me nivelin e lartë të edukimit që posedojnë aftësitë njohëse për të mësuar, për të formuar koncepte, për të kuptuar, për të aplikuar logjikën dhe arsyen, duke përfshirë kapacitetin për të njohur modelet e kodit të vetë rregullimit, si edhe që kuptojnë idetë, planifikojnë, zgjidhin probleme, marrin vendime, mbajnë mend, si edhe që të përdorin gjuhën për të komunikuar me qëllim ushtrimin e profesionit të zgjedhur prej vetë atyre.
- 2.4. Objektiviteti i këtij Akti Kolektiv është rregullimi i marrëdhënies së punës me synim hartimin e një strukture që do të krijojë një ekuilibër të drejtë dhe të qëndrueshëm ndërmjet punëdhënësve dhe punonjësve, duke nënshkruar dhe siguruar të drejtat dhe përgjegjësi të qarta për të dyja palët Punëdhënës dhe Punëmarrës.
- 2.5. Ky akt bazohet në parimet ligjore dhe praktika që respektojnë dinjitetin e punonjësve, mbrojnë interesat e punëdhënësit dhe garantojnë një ambient pune produktiv dhe harmonik.
- 2.6. Më poshtë janë elementet kryesore të rregullimit të marrëdhënies së punës:

a) **Kontrata Individuale e Punës e Qartë dhe Transparente**

- i. **Përshkrimi i qartë i detyrave:** Punonjësit duhet të kenë një përshkrim të detajuar të detyrave të tyre për të shmangur keqkuptimet dhe për të vendosur pritshmëri të qarta.
- ii. **Termat dhe kushtet e punës:** Kontrata duhet të përmbajë të dhëna mbi orarin e punës, vendndodhjen e punës, kohëzgjatjen e kontratës (afatshkurtër apo afatgjatë), dhe detajet e pagës (paga bazë, shtesat dhe shpërblimet).
- iii. **Afatet e pagesave:** Duhet të specifikohet mënyra dhe data e pagesës, duke garantuar një pagesë të rregullt dhe në kohë.

b) Respektimi i Ligjeve të Punës dhe Standardeve Ndërkombëtare

- i. **Respektimi i legjislacionit** kombëtar që rregullon marrëdhënien e punës, si për shembull orët maksimale të punës, pushimet vjetore, dhe përfitimet e punonjësve.
- ii. Marrëdhëniet e punës duhet të përputhen me standardet ndërkombëtare të **Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO)** që mbrojnë të drejtat e punonjësve, sigurinë në punë dhe pagën minimale, ne referim te këtij Akti Kolektiv.

c) Siguri dhe Shëndet në Punë

- i. Punëdhënësi duhet të garantojë që vendi i punës është **i sigurt dhe i shëndetshëm**, duke përbushur standardet për mbrojtjen e punonjësve nga rreziqet fizike, kimike, etj.
- ii. **Trajnimet e rregullta të sigurisë** për punonjësit janë të rëndësishme për parandalimin e aksidenteve në punë.
- iii. **Pajisjet mbrojtëse** dhe masat parandaluese duhet të jenë të pranishme për punonjësit, sidomos në sektorë me rrezik të lartë si ndërtimi, prodhimi dhe transporti.

d) Dialogu Social dhe Marrëveshjet Kolektive

- i. **Dialogu social** midis punonjësve dhe punëdhënësve duhet të jetë i vazhdueshëm, për të zgjidhur çështjet që lidhen me kushtet e punës, pagesën dhe trajtimin e drejtë.
- ii. **Kjo Marrëveshje kolektive e punës**, ndërmjet Entit Publik Kombëtar dhe punëdhënësve, janë një mënyrë efektive për të rregulluar marrëdhëniet e punës dhe për të siguruar që interesat e të dyja palëve të merren parasysh.

e) Të Drejtat dhe Detyrimet e Punonjësve

- i. **E drejta për të pasur kushte të drejta pune**, pagesë të drejtë dhe trajtim të barabartë, pavarësisht nga gjinia, raca, apo mosha.
- ii. **E drejta për pushime**: Pushimet vjetore të paguara, pushimi i lehonisë, dhe pushime të tjera ligjore duhet të jenë pjesë e marrëdhënies së punës.
- iii. Punonjësit kanë përgjegjësinë për të kryer detyrat e tyre me përgjegjësi dhe profesionalizëm, duke respektuar **rregullat e brendshme të subjekti** dhe legjislacionin në fuqi, veçanërisht atë profesional.

f) Të Drejtat dhe Detyrimet e Punëdhënësit

- i. **E drejta për të menaxhuar** dhe për të kontrolluar proceset e punës në përputhje me objektivat e subjektit dhe për të mbikëqyrur performancën e punonjësve.
- ii. Punëdhënësi ka përgjegjësinë të sigurojë që të gjitha detyrimet kontraktuale dhe ligjore të respektohen, përfshirë **pagën, përfitimet sociale dhe sigurinë në punë**.

g) Sistemi i Drejtësisë Disiplinore

- i. **Politika e Disiplinës** duhet të jetë e qartë dhe transparente, me procedura të qarta për trajtimin e sjelljeve të papranueshme në vendin e punës.
- ii. Masat disiplinore duhet të jenë proporcionale me shkeljen dhe të respektojnë **parimin e drejtësisë**. Punonjësit duhet të kenë të drejtën të japin **shpjegime** dhe të kenë qasje në një proces ankimi.

h) Mekanizmat për Zgjidhjen e Konfliktëve dhe Ankesave

- i. **Mekanizmat e brendshëm (te subjekteve) për ankesat** duhet të jenë të qarta dhe të aksesueshme për të gjithë punonjësit. Çdo punonjës duhet të ketë mundësinë të paraqesë një ankesë pa frikë nga ndëshkimi.
- ii. Konfliktet duhet të trajtohen përmes **dialogut** dhe nëse është e nevojshme, përmes **Vlerësimit dhe Ekspertizës Teknike** ose **Arbitrazhit** (gjykata e punës), për të shmangur eskalimin e tyre në gjykata.

i) Politikat për Pushimin dhe Largimin nga Puna

- i. **Politika e largimit nga puna** duhet të jetë transparente dhe të respektojë ligjin, Kontratën Kolektive të Punës, duke ofruar **periudhë njoftimi** dhe **kompensim** në rast largimi të punonjësve.
- ii. Në rast **ristrukturimi** ose **reduktimi të vendeve të punës**, duhet të sigurohen mekanizma që garantojnë mbështetje për punonjësit, si **trajnimi për ri integrim** në tregun e punës ose kompensimi financiar.

j) Paga e Drejtë dhe Përfitimet Sociale

- i. **Paga e drejtë** është baza për një marrëdhënie pune të shëndetshme. Ajo duhet të jetë e bazuar në **mbi te drejtat dhe detyrimet, kualifikimet dhe përvojën** e punonjësit dhe të përputhet me **minimumin jetik dhe standardet e tregut**.
- ii. **Përfitimet sociale**, përfshirë **sigurimet shëndetësore, pensionet dhe kompensimet për aksidente në punë**, janë thelbësore për të siguruar mirëqenien e punonjësve.

k) Promovimi i Diversitetit dhe Përfshirjes

- i. **Promovimi i diversitetit** në vendin e punës dhe **mos diskriminimi** duhet të jenë parime të pandashme të marrëdhënies së punës. Punëdhënësit duhet të promovojnë **barazinë gjinore** dhe të ofrojnë mundësi të barabarta për të gjithë punonjësit, pavarësisht nga gjinia, raca, orientimi seksual apo aftësia e kufizuar.

2.7. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

3. Fusha e Zbatimit

3.1. Përcaktimi i punonjësve që mbulohen nga kontrata kolektive.

3.1.1 Ky Akt Administrativ Kolektiv, “Kontrata Kolektive e Punës”, vlen për të gjithë të punësuarit që ushtrojnë aktivitetin në fushat e veprimtarive të inxhinierive në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë.

3.1.2. Kjo Kontrate Kolektive e Punës i shtrin efektet e saj për punëdhënësit dhe të punësuarit në subjektet që kryejnë shërbimet në fushat shërbime të veprimtarive të Inxhinierive në të gjitha nivelet (apo pozicionet) si;

- a) Të punonjësve si Specialist dhe Nën specialistë plotësues (*Punëtorët e Fuqisë së Krahut*),
- b) Të punonjësve në Edukimin e Lartë Universitar me Titullin përkatës Inxhinier të Profesionit të zgjedhur prej tyre (*Punëtorët e Mendjes*).

... në të gjitha llojet e shërbimeve;

- c) Si në ndërtim, prodhim, ngarkim shkarkim, shfrytëzim, mirëmbajtje, montim, shitje-blerje të produkteve në Fushën e Veprimtarisë përkatëse, transport në ndërtim, në administrimin e ndërtesave, në administrimin e infrastrukturës, në administrim (*menaxhim të subjekteve*), por pa u kufizuar në shërbime të çdo profesioni në të tashmen dhe në të ardhmen;
- d) Si Studiues, Projektues, Ndërtues, Prodhues, Montatues, Mbikëqyrës, Kolaudues, Vlerësues, Ekspertë Teknike, Lektor (mësimdhënie profesionale), Administrator (menaxher);

... si edhe të punësuarit si;

- e) Pa përjashtuar nxënësit/praktikantët të niveleve të mesme me aftësim profesional/kandidateve për dëshmi aftësie të nivelit të mesëm profesional, student/praktikant të nivelit të lartë, si edhe kandidateve për titullin e nivelit të lartë të profesionit përkatës, nën mbikëqyrjen e një profesionisti të certifikuar.

3.1.3. Ky Akt Administrativ Kolektiv, vlen edhe për punëdhënësit dhe të punësuarit me shtetësi të huaj, ose pa shtetësi të cilët ushtrojnë veprimtari në fushat shërbime të Inxhinierive territorin e Republikës së Shqipërisë.

3.2. Sektori apo Departamentet ku zbatohet kontrata.

Fusha e Veprimtarive të Inxhinierive siç edhe shikohet që është një numër i madhe i titujve të profesioneve përkatës, për Punëtorët e Mendjes dhe Punëtorët e Fuqisë së Krahut që përdorin aftësitë e tyre teknike dhe shkencore dhe që mund të kryejnë shërbime të shumta.

Shërbimet profesionale përfshijnë një gamë të gjerë, shërbimesh të specializuara që ofrohen nga profesionistë me njohuri dhe aftësi të veçanta në fusha specifike, sipas kualifikimit profesional përkatës.

Autoriteti Kompetent për përcaktimin e secilit kualifikim është Urdhri Profesional Përkatës, ose në mungesë të tij Departamenti në Urdhrin e Inxhinierive në RSH-se.

Kjo Kontrate Kolektive Punë do të zbatohet në të gjithë fushat e veprimtarive të inxhinierive në referim të plote për profesioneve të rregulluara.

3.2.1 Departamenti i Shërbimeve Profesionale është një njësi brenda entit që ofron ekspertizë dhe shërbime të specializuara për Punëtorët e Mendjes dhe Punëtorët e Fuqisë së Krahut, për partnerët ose departamentet e tjera të organizatës. Departamenti përfshin profesionistë me aftësi dhe njohuri specifike në fusha të përcaktuara dhe shërbimet e tij mund të përfshijnë konsulencë, trajnime, zgjidhje teknike dhe mbështetje profesionale për të përmirësuar operacionet e palëve në marrëdhënien e punës.

3.2.2 Struktura bazë e "Identifikimit të Punonjësve"

Identifikuar mbi Kualifikimin me Edukim (te mesëm dhe të lartë)

<i>Identifikimi</i>	<i>Punëtorët e Fuqisë së Krahut</i>	<i>Punëtorët e Mendjes</i>
Dëshmi Profesionale/ Diplome me Titullin Përkatës	Te këtë përfunduar ciklin e edukimit të mesëm profesional	Te këtë përfunduar ciklin plotë të lartë të edukimit universitar

Identifikuar si nxënës/student (te mesëm dhe të lartë)

<i>Identifikimi</i>	<i>Punëtorët e Fuqisë së Krahut</i>	<i>Punëtorët e Mendjes</i>
nxënësit/praktikantët/ kandidat për dëshmi aftësie	te niveleve të mesme me aftësim profesional	
student/praktikant të nivelet të larta, si edhe kandidatëve për titull		te nivelit të lartë të profesionit të zgjedhur

Identifikuar nëpërmjet marrëdhënies në Punë të Personit për Kualifikim dhe Punëtor (cirkak),

<i>Identifikimi</i>	<i>Punëtorët e Fuqisë së Krahut</i>	<i>Dhënia e Dëshmisë</i>
Individi PA Edukim profesional	Mund të Identifikohet dhe të punojë në mbikëqyrjen e një profesionisti të kualifikuar	Individi mund të pajiset me dëshmi profesionale gjatë punësimit

3.3. Struktura bazë e sektorëve në "Marrëdhënien e Punës"

a) I Vetëpunësuar

Një individë i cili pranon të punojë në fushën e veprimtarisë së profesionit të zgjedhur prej tij, të identifikuar paraprakisht nga enti përkatës, si Punëtori i Mendjes dhe apo Punëtor i Fuqisë së Krahut, duke përmbushur edhe kriterin ligjor në regjistrimin në regjistrin tregtar si pronar edhe si administrator.

I vete punësuar konsiderohet një Punëtor i Mendjes i pajisur me Titullin Profesionale përkatës dhe Punëtor i Fuqisë së Krahut me Dëshminë Profesionale përkatëse.

Nga ana jone do të konsiderohet që nëse një bashkëshort apo bashkëshorte, apo fëmijët e tyre kanë kualifikimi profesional dhe e ushtrojnë profesionin në të njëjtën subjekt do të konsiderohen si të **vetëpunësuar në familje** (duke mos i konsideruar si të punësuar).

Statusi Veprimi Juridik	Vetëpunësuar	Vetëpunësuar si Familje	Çdo person tjetër
Veprimi ne Regjistrin Tregtar QKB-ja	100 % Pronar & administratori	Bashkëshort Bashkëshorte Fëmijët e tyre	Konsiderohet <i>I punësuar</i>

b) I punësuar

Një individë i cili pranon të punojë në fushën e veprimtarisë së profesionit të zgjedhur prej tij, Punëtori i Mendjes dhe apo Punëtor i Fuqisë së Krahut, në një subjekt që ka përmbushur kriterin ligjor në regjistrimin në regjistrin tregtar konsiderohet i **Punësuar**.

Statusi Veprimi Juridik	Subjekti	I punësuar
Veprimi ne Regjistrin Tregtar QKB-ja	100 % Pronar Punëdhënësi	Punëtori i Mendjes & Punëtor i Fuqisë së Krahut Punëmarrësi

c) I punësuar në sektorin publik

Një individë i cili pranon të punojë në fushën e veprimtarisë së profesionit të zgjedhur prej tij, Punëtori i Mendjes dhe apo Punëtor i Fuqisë së Krahut, në një punë në Sektorin Publik (qendror apo vendore), që ka përmbushur kriterin e rekrutimit në Sektorin Publik konsiderohet i punësuar.

Statusi	Subjekti	I punësuar
Sektori Publik	Ist. Qendror & Vendore Punëdhënësi	Punëtori i Mendjes & Punëtor i Fuqisë së Krahut Punëmarrësi

3.4. Tabela e Kushtëzimit në Pune/Shërbim

3.4.2. Çdo individë ka te drejte te punoje pa kufizime nëpërmjet profesionit te zgjedhur prej tij. Çdo profesionist për te hyre ne shërbim pa kufizime duhet te pajiset me dokumentin profesional përkatës, qe janë për:

1. Punëtori i Mendjes me Titullin Profesional
2. Punëtor i Fuqisë se Krahut me Dëshminë Profesionale

3.4.3. Nxënësit, praktikantet (Punëtor i Fuqisë se Krahut) duhet te punojnë nen mbikëqyrjen e një profesionisti te profesionit te njëjtë te zgjedhur prej tyre deri ne pajisjen me Dëshminë Profesionale përkatëse. Nen mbikëqyrjen e një Punëtori te Fuqisë se Krahut apo Punëtori te Mendjes qe kryejnë shërbime profesionale. (*kufizimi është për garantimin e shërbimit*).

3.4.4. Studentet, Praktikantet, Kandidatet për titull profesional (*Punëtori i Mendjes*) duhet te punojnë nen mbikëqyrjen e një profesionisti te profesionit te njëjtë te zgjedhur prej tyre deri ne pajisjen me Titullin Profesionale përkatëse. (*me kufizimin e nënshkrimit te akteve teknike me qellim sigurimin e shërbimit*)

3.4.5. Mënyra Tabelore

Tabela 3.1

<i>Punëtori i Mendjes</i>	<i>I Punësuar nen Mbikëqyrje e një</i>	<i>I Punësuar</i>	<i>I Vetëpunësuar</i>
Student	Te vetë punësuar		
Praktikant	Te vetë punësuar		
Kandidat për Titull	Me kufizim nënshkrimi	Me kufizim nënshkrimi	
Me Titull Profesional		Pa kufizime	Pa kufizime

Tabela 3.2

<i>Punëtor i Fuqisë se Krahut</i>	<i>I Punësuar nen Mbikëqyrje e një</i>	<i>I Punësuar</i>	<i>I Vetëpunësuar</i>
Nxënës	Te vetë punësuar deri ne moshën 18 vite		
Praktikant	Te vetë punësuar deri ne moshën 18 vite		
Me Dëshmi Profesionale		Pa kufizime	Pa kufizime

3.5. Themelimi i marrëdhënies së punës

Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person, prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç.

Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor ne referim te nenit 98-103 Kodit te Punës, por me kufizime ne referim te Kodit Civil ne RSH-se.

Identifikimi për here të pare të punonjësve do të behet nga Enti Publik Kombëtar – Urdhri i Inxhinierive në Republikën e Shqipërisë, që është Autoriteti Kompetent përgjegjës për marrëdhënie të punës, në referim të fushës së veprimit të përcaktuar si në këtë Akt.

Çdo person që themelon për here të pare marrëdhënie të punës do të hap Librezën e Profesionit (të punës), sipas procedurave administrative të paracaktuara, sipas strukturës bazë të identifikimit të punonjësve.

3.6. Libreza e Profesionit

Libreza e Profesionit do të prodhohet nga Enti Publik Kombëtar dhe do të këtë hapësirat e veta kohore, në referim të legjislacionit në fuqi, si edhe të këtij Akti Krijimi.

Libreza e Profesionit është Prone Publike dhe si e tillë është dokument unik i individit që do ta posedojë atë, çka do të thotë që pronar i vetëm i tij është poseduesi.

3.7. Njoftimi i Autoriteteve

Urdhri i Inxhinierive në Republikën e Shqipërisë paraprakisht, njofton autoritete të Administratës Tatimore, Zyrën e Punësimit, për gjeneralitet teknike të përgjithshme referuesi të Titujve Profesionale, Kualifikimeve, si edhe për çdo individë në momentin e hapjes së dokumentit të pare.

Ndërkohë që krijohet edhe marrëdhënia e punës, Punëdhënësi do të njoftojë autoritet. Urdhri i Inxhinierive në Republikën e Shqipërisë do të vejë në dispozicion kontratën kolektive të punës me gjithë modalitetet dhe procedurat standarde të miratuar për zbatim, si edhe do të vejë në dispozicion për krijimin marrëdhënies së punës kontratën individuale të punës (draftin me kushtëzimet minimale) që palët mund të negociojnë ato hapësira që i mundëson ligji, kjo në funksion të Strukturës bazë të sektorëve në **“Marrëdhënien e Punës”**

Tabela e Obligimeve të Detyrueshme:

Struktura bazë e sektorëve në “Marrëdhënien e Punës”	Administrata Tatimore	Zyra e Punësimit	Kontratës Kolektive të Punës Zyra e Nëpunësit Civil Urdhri i Inxhinierive në Republikën e Shqipërisë
I Vetëpunësuar	E detyrueshme	E detyrueshme	Obligimet si pas vendimmarrjes së vetë punësuarit por në referim të kriterëve minimale të Kontratës Kolektive të Punës
I punësuar	E detyrueshme	E detyrueshme	Obligimeve të kriterëve minimale të Kontratës Kolektive të Punës, Si edhe në referim të kontratës Individuale të Punës
I punësuar në sektorin publik	E detyrueshme	E detyrueshme	Në zbatim të Obligimeve rregullatore përkatëse të institucionit, si edhe në referim të kriterëve minimale të Kontratës Kolektive të Punës

3.8. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

3.9. Afati i kontratës dhe periudha e vlefshmërisë së saj.**KOHEZGJATJA E AKTIT ADMINISTRATIV
KONTRATA KOLEKTIVE E PUNES**

Kjo "Kontrate Kolektive e Punës" është akt administrativ i Organit Publik, Entit Publik Kombëtar, Urdhrit të Inxhinierive në Republikën e Shqipërisë dhe është pa afat.

Hy në fuqi pas publikimit në Faqen Zyrtare ose në dokumentet zyrtare të institucionit.

Kontrata parashikon klauzolën për rinovimit automatik

Aktit Administrativ "Kontrate Kolektive e Punës" është Proces dhe si i tillë është gjithmonë në dinamizëm, çka do të thotë që çdo është e ndryshueshme në kohë dhe në vlera, por struktura baze mund të mbetet e pandryshuar.

Ky Aktit Administrativ "Kontrate Kolektive e Punës" do të zbatohet dhe do të shtrihe efektet që nga data e hyrjes në fuqi, deri në ndryshimet dhe përfundimet e saj me një vendim tjetër, apo humbjen efektive të saj.

PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE

“PERLLOGARITJA E KOSTOS SE JETESË” për viti 2025

PERMBAJTJA

- ✓ QELLIMI
- ✓ FUSHEVEPRIMI
- ✓ REFEENCAT
- ✓ TE PERGJITHSHME
- ✓ ZBATIMI
- ✓ REZULTATI
- ✓ ANALIZA E PLOTE E PERLLOGARITJES
- ✓ HISTORIKU I MODIFIKIMEVE

✓ QELLIMI

Qëllimi i kësaj procedure standarde ekonomike është përcaktimi i “**Kostos Minimale te Jetesës për vitin 2025**” nëpërmjet përlllogaritjes se minimumit të kostos së jetesës për punonjësit që janë apo do të jenë anëtarë të Urdhrit të Inxhinierëve në Republikën e Shqipërisë, të cilët kryejnë shërbimin brenda fushës së veprimtarisë së inxhinierëve të gjithsecilit në profesionin e zgjedhur prej tyre. Të cilësuar nga enti me statusin e punësuar, me qëllim përlllogaritjen e **Pagës Baze Fillestare e Individit për Here te Pare**.

✓ FUSHEVEPRIMI

Përlllogaritja minimale e kostos së jetesë. Në referim të çmimeve mesatare për vitin 2024 në Tiranë.

Përlllogaritja e **Kostos së Jetesës** do të na ndihmojë të përcaktojmë **pagën baze** për punonjësit që do të themelojë marrëdhënien e punë për here të pare. Të punonjësve si Specialist dhe Nën specialistë plotësues (**Punëtorët e Fuqisë së Krahut**), Të punonjësve në Edukimin e Lartë Universitar me Titullin përkatës Inxhinier të Profesionit të zgjedhur prej tyre (**Punëtorët e Mendjes**).

✓ REFEENCAT

Metoda të Llogaritjes

1. Qasja e Shportës së Mallrave

- o Kemi përgatitur një listë të shportës së mallrave dhe shërbimeve bazë që nevojiten për jetesë.
- o Çmimet për këto mallra dhe shërbime janë mbledhur në tregjet lokale në Tiranë dhe përllogaritjet janë bërë në baza mujore ose vjetore.

2. Qasja e Konsumit

- o Janë analizuar të dhënat statistikore për shpenzimet reale të një individë.
- o Janë përcaktuar mesataret e shpenzimeve për kategori të caktuara për të nxjerrë një minimum jetik.

3. Qasja Normative

- o Janë përdorur standarde dhe rekomandime të përcaktuara nga organizatat ndërkombëtare (si OBSH për ushqim ose OKB për strehim).
- o Llogaritjet përshtaten sipas kushteve të Tiranës.

✓ TE PERGJITHSHME

Komponentët Kryesorë për llogaritjes e Kostos së Minimumit Jetik (Ideale)

1. Ushqimi

- o Llogaritet kostoja për një dietë ushqimore të shëndetshme dhe të balancuar bazuar në standardet ushqimore (si numri minimal i kalorive të nevojshme në ditë).
- o Përfshihen çmimet e mallrave bazë si buka, mishi, bulmeti, frutat dhe perimet.

2. Strehimi

- o Përfshihet qiraja ose kostoja e amortizimit të banesës dhe shpenzimet e lidhura (energji elektrike, uji, ngrohja).
- o Merret parasysh madhësia e familjes dhe standardet minimale për hapësirën e banimit.

3. Veshja

- o Përcaktohet kostoja për rroba dhe këpucë që plotësojnë nevojat sezonale dhe përditësimet bazë.

4. Shëndetësia

- o Llogariten shpenzimet mesatare për kujdes shëndetësor, përfshirë vizitat mjekësore, ilaçet dhe pajisjet mjekësore bazë.

5. Arsimi dhe Transporti

- o Përcaktohen kostot minimale për akses në arsim (libra, materiale shkollore) dhe transportin publik ose privat për nevojat e përditshme.

6. Kosto të Tjera Bazë

- o Përfshihen shpenzimet për komunikim, higjienë personale, dhe aktivitete minimale shoqërore.

Shembull i Thjeshtë Llogaritjeje i rezultuar ne TIRANE 2024 për te gjitha Komponentët

Komponentët Kryesore		LEKE/muaj
1	Ushqimi	34,900
2	Strehimi	62,671
3	Shpenzime për banesës	10,912
4	Veshje dhe Higjiena Personale	6,000
5	Transporti	31,875
6	Kujdesi Shëndetësor	8,100
7	Arsimi dhe Informimi	4,500
8	Te Tjera	51,500
SHUMA		210,458

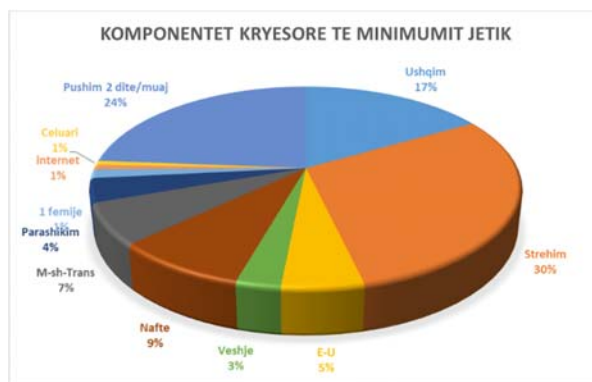


Tabela e me poshtme për përllogaritjen e komponentëve përkatës IDEALE.

Komponentët Kryesorë për Minimumit e Kostos Jetike				Kg	dite	muaj
					leke/dite	leke/muaj
				ushqim ne dite	çmimi mes I produkteve	
1	Ushqimi	1	Ushqim	3.20	552.78	34,900.00
2	Strehimi dhe Shpenzimet për Banesën	2	Strehim			62,671.23
				480.00	kwh	
		3	E-U		363.73	10,912.00
				<i>njësi</i>		
3	Veshja dhe Higjiena Personale	4		2.00	200.00	6,000.00
4	Transporti			Litra/dite		
		5	Nafte	3.33	180.00	18,000.00
		6	M-sh-Trans		458.33	13,875.00
5	Kujdesi Shëndetësor	7	Parashikim		270	8,100.00
6	Arsimi dhe Informimi	8	1 fëmijë		100	3000
		9	internet		50	1500
7	Të Tjera	10	Celulari		50	1500
		11	Pushim 2 dite/muaj		25000	50000
SHUMA TOTALE						210,458.23

✓ ZBATIMI

Përditësimi i Minimumit Jetik

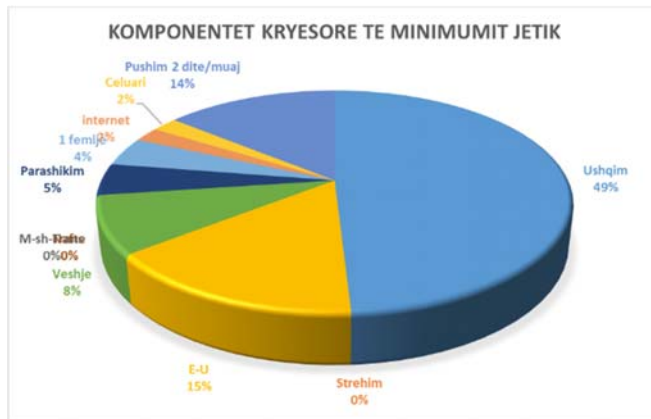
Minimumi jetik zakonisht rishikohet periodikisht (çdo vit ose më shpesh) për të reflektuar:

- Inflacionin dhe ndryshimet në çmimet e mallrave/shërbimeve.
- Ndryshimet në standardet e jetesës dhe nevojat bazë.

Në nivel kombëtar, ky tregues ndihmon në përcaktimin e politikave ekonomike dhe sociale për mirëqenien e njerëzve, në këtë rast të Organizatës tona të anëtarëve të urdhrit në cilësinë e të punësuarit.

✓ REZULTATI

Për Vitin 2025 organizata do të përcaktojë këtë Kosto Jetese me komponentët e përlogaritur me poshtë, duke zbritur nga përlogaritja ideale, Strehimin (banesën), Transportin Privat, pjesërisht duke ulur vlerën e kujdesit shëndetësor, si edhe duke ulur shpenzimin për aktivitetin sociale.



Komponentët Kryesore		LEKE/muaj
1	Ushqimi	34,900
2	Strehimi	-
3	Shpenzime për banesës	10,912
4	Veshje dhe Higjiena Personale	6,000
5	Transporti	-
6	Kujdesi Shëndetësor	3,300
7	Arsimi dhe Informimi	4,500
8	Te Tjera	10,500
SHUMA		71,112

Tabela e me poshtme të përlogaritjes me komponentët përkatës.

Komponentët Kryesorë të Minimumit Jetik				Kg	dite	muaj
					leke/dite	leke/muaj
				ushqim ne dite	çmimi mes I produkteve	
1	Ushqimi	1	Ushqim	3.20	552.78	34,900.00
2		2	Strehim			-

	Strehimi dhe Shpenzimet për Banesën			480.00	kwh		
		3	E-U			363.73	10,912.00
				<i>njësi</i>			
3	Veshja dhe Higjiena Personale	4	Veshje	2.00	200.00	200.00	6,000.00
4	Transporti			Litra/dite			
		5	Nafte	-	180.00	-	-
		6	M-sh-Trans			-	-
5	Kujdesi Shëndetësor	7	Parashikim		110	110.00	3,300.00
6	Arsimi dhe Informimi	8	1 fëmijë		100	100	3000
		9	internet		50	50	1500
7	Të Tjera	10	Celulari		50	50	1500
		11	Pushim 2 dite/muaj		5000	5000	10000
				SHUMA TOTALE			71,112.00

Shuma Totale e përlllogaritur ne tabelën, me sipër do te jete pagesa fikse për Profesionin dhe Kualifikimin.

Për vitin 2025 deri ne një përlllogaritje tjetër ne kohe, kosto minimale për te siguruar jetesës, do te mund te jete **71,112.00 LEKE**. Kjo shifër është edhe **''Pagesa për Profesionin dhe Kualifikimin e Individit për Here te Pare''**

Palët ne Themelimin e Marrëdhënies se Punës janë te detyruar qe te pranojnë si minimum pagesën fikse te koston jetike, qe ne tabelën përlllogaritjes se pagës baze është për Profesionin dhe Kualifikimin.

Tabela e mëposhtme tregon hapat për përcaktimi e pagës baze.

Hapat për Përcaktimi e Pagës Baze	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit ne Punë	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
1. Mbi Profesionin dhe Kualifikimet	Pagesa fikse; Për Profesionin dhe Për Kualifikimin	Kontrata Kolektive e Punës Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se
	Paga min. Punëmarrësit 71,112.00 leke/muaj	Ne referim te minimumit te koston se jetës ne Tirane
2. Mbi Përshkrimin e Punës dhe Vendit te Punës	Pagesa e ndryshueshme; ne funksion te punës dhe vendit te punës	Punëdhënësi (subjekti) Me Negocim te Kontratës Individuale te Punës

3. Për Përgjegjësitë ne Pozicionin e Punës	Pagesa e ndryshueshme; për përgjegjësinë e Punës	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Me Negocim te Kontratës Individuale te Punës

✓ ANALIZA E PLOTE E PERLLOGARITJES

Lista e shportës së mallrave dhe shërbimeve bazë për nevojat e jetesës përfshin artikuj dhe shërbime të domosdoshme që sigurojnë një standard minimal për të jetuar me dinjitet.

Kjo listë mund të ndryshojë sipas vendit dhe organizatës që e përcaktojnë, por zakonisht përfshin kategoritë e mëposhtme:

				Kg	Eur/lek	dite	muaj
1	Ushqimi				1 Eur-100 lek		
1.1		Drithërat dhe produktet e tyre	Bukë, oriz, makarona, miell.	1.00	100.00	100.00	3,000.0
1.2		Produkte proteinike	Mish (pulë, viç), peshk, vezë, fasule dhe thjerrëza	0.30	1,050.00	315.00	9,450.0
1.3		Bulmeti	Qumësht, kos, djathë	0.50	516.67	258.33	7,750.0
1.4		Perimet dhe frutat	Për konsum të përditshëm, të ndryshme sipas sezonit	1.00	200.00	200.00	6,000.0
1.5		Yndyrnat	Vaj (luledielli, ulliri), gjalpë.	0.20	733.33	146.67	4,400.0
1.6		Të tjera	Sheqer, kripë, çaj/kafë	0.20	716.67	143.33	4,300.0
			SHUMA	3.20	552.78	1,163.33	34,900.0

					<i>Eur/lek</i>	<i>dite</i>	<i>muaj</i>
2	Strehimi dhe Shpenzimet për Banesën				1 Eur-100 lek		
2.1		Strehimi	Qiraja e banesës ose kostoja e amortizimit të saj	banes e	-	amort 5% vite	-
						-	-
				kwh	400.00	muaj	
2.2		Energji elektrike	Për ndriçim dhe pajisje elektrike	13.33	14.40	192.00	5,760.0
				m3	20.00	muaj	
2.3		Ujë dhe kanalizim	Shpenzimet për ujë të pijshëm dhe shërbime të kanalizimit	0.67	200.00	133.33	4,000.0
				kwh	80.00	20% te EE	
2.4		Ngrohje dhe ftohje	Shpenzime për dru, gaz, ose energji për ngrohje dhe ftohje	2.67	14.40	38.40	1,152.0
			SHUMA				10,912.0

					<i>Eur/lek</i>	<i>dite</i>	<i>muaj</i>
3	Veshja dhe Higjiena Personale				1 Eur-100 lek		
				njesi			
3.1	Veshje bazë	Për stinën e verës dhe dimrit (rroba të brendshme, bluza, pantallona, këpucë		1.00	100.00	100.00	3,000.00
3.2	Artikuj higjienikë	Sapun, shampo, pastë dhe furçë dhëmbësh, letër higjienike, detergjent.		1.00	100.00	100.00	3,000.00
		SHUMA		2.00	200.00	200.00	6,000.00

4 Transporti

4.1	Abonim për transportin publik	(autobus, tren)							
4.2	Transport Privat	Shpenzime për karburant dhe mirëmbajtje nëse përdoret automjet privat.	makina	-	amort 5% vite	-	makina	vite	
			nafta	100 litra/muaj	-	-	nafta	muaj	
			shpenzime	50000 lek ne vite		-	shpenzime	vite	
			taksa	25000 lek/vite		-	taksa	vite	
			njesi	Eur/lek	dite	muaj			
					-	-	makina		
			-	180	-	-	nafta		
					-	-	shpenzime		
					-	-	taksa		
		SHUMA				-			
4.3	Alternativa	Bicikleta ose mjete të tjera alternative transporti (opsionale)							
5	Kujdesi Shëndetësor				Eur/lek	dite	muaj		
					1 Eur-100 lek				
5.1		Shpenzime për kontrolle mjekësore bazë			50.0	50.0	1,500.0		
5.2		Ilaçe të domosdoshme (analgjezikë, antibiotikë bazë)			10.0	10.0	300.0		
5.3		Pajisje për ndihmën e parë (fasho, antiseptik, termometër)			50.0	50.0	1,500.0		
		SHUMA			110.0	110.0	3,300.0		

					<i>Eur/lek</i>	<i>dite</i>	<i>muaj</i>
6	Arsimi dhe Informimi				1 Eur-100 lek		
6.1		Materiale shkollore	Lapsa, fletore, libra për fëmijët	1 femije	100.0	100.0	3,000.0
6.2		Pajisje për informim	Gazeta, lidhje me internetin për nevoja minimale	internet	50.0	50.0	1,500.0
			SHUMA		150.0	150.0	4,500.0

					<i>Eur/lek</i>	<i>dite</i>	<i>muaj</i>
7	Të Tjera				1 Eur-100 lek		
7.1		Shpenzime për komunikim	Telefoni dhe internet bazë	Celuari	50.0	50.0	1,500.0
7.2		Aktivitetet sociale minimale	Një dalje mujore ose blerje për aktivitete të thjeshta rekreative.	Pushim 2 dite/muaj	5,000.0	5,000.0	10,000.0
			SHUMA		5,050.0	5,050.0	11,500.0

✓ HISTORIKU I MODIFIKIMEVE

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve

PERMBAJTJA

- ✓ QELLIMI
- ✓ FUSHEVEPRIMI
- ✓ REFEENCAT
- ✓ TE PERGJITHSHME
- ✓ ZBATIMI
 - REZULTATI
 - ANALIZA E PLOTE E PERLLOGARITJES
- ✓ HISTORIKU I MODIFIKIMEVE

✓ QELLIMI

Qëllimi i kësaj procedure standarde ekonomike është përcaktimi i “*Strukturës se Skemës se Pagesës*” nëpërmjet përlllogaritjes se minimumit të kostos së jetesës për punonjësit që janë apo do të jenë anëtarë të Urdhrit të Inxhinierëve në Republikën e Shqipërisë, të cilët kryejnë shërbimin brenda fushës së veprimtarisë së gjithsecilit në profesionin e zgjedhur prej tyre, të cilësuar nga entiteti me statusin e punësuar, si edhe në përcaktimin minimal të Kushteve Financiare të kontratës individuale të punës në krijimin e Marrëdhënies së Punës.

✓ FUSHEVEPRIMI

Miratimi i Strukturës së Skemës së Pagesës për punonjësit si Specialist dhe Nën specialistë plotësues (*Punëtorët e Fuqisë së Krahut*), të punonjësve në Edukimin e Lartë Universitar me Titullin përkatës Inxhinier të Profesionit të zgjedhur prej tyre (*Punëtorët e Mendjes*).

✓ REFERENCAT

Interpretimi që “*skema e pagës për punonjësin është e drejtë dhe motivuese, e bazuar në performancë, përvojë, përgjegjësi, faktorë ekonomikë dhe tregun e punës*” mbështetet kryesisht në dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, konkretisht:

Ligji që e mbështet këtë interpretim

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë mbështet parimin që **paga e punonjësit duhet të jetë e drejtë, motivuese dhe e bazuar në performancë, përvojë dhe përgjegjësi**, duke e lidhur këtë me të drejtat ekonomike dhe sociale të individit.

Dispozitat Kushtetuese që mbështesin këtë parim

Neni 49 – E drejta për punë

“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur apo pranuar vetë.”

- Ky nen garanton të drejtën për të punuar dhe për të pasur një **shpërblim të drejtë**, që siguron **jete të dinjitoze** për individin dhe familjen e tij.

Neni 50 – E drejta për shpërblim

*“Kushdo që punon ka të drejtë për **shpërblim të drejtë dhe të favorshëm**, në mënyrë që t’i sigurojë atij dhe familjes së tij një jetë që i përgjigjet dinjitetit njerëzor.”*

Ky nen është themeli kushtetues për konceptin e **pagës së drejtë dhe motivuese**, duke përfshirë:

- Vlerësimin e **performancës**
- Njohjen e **përvojës**
- Përcaktimin e **përgjegjësisë**
- Marrjen parasysh të **faktorëve ekonomikë dhe tregut të punës**

Dokumente Ndërkombëtare të Ratifikuara nga Shqipëria

- **Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut** (Neni 23): E drejta për pagë të drejtë dhe të mjaftueshme për jetesë.
- **Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore**: Paga duhet të sigurojë një standard jete të pranueshëm.
- **Karta Sociale Evropiane**: Promovon **pagat e denja dhe barazinë në tregun e punës**.

Përputhja me Kodin të Punës

Kushtetuta nuk përcakton konkretisht mekanizmat e llogaritjes së pagës, por i jep **bazën normative** që më pas detajohet në **Kodit të Punës dhe kontratat kolektive**.

Kodi i Punës Nr. 7961/1995, i ndryshuar

Ky Kod përcakton:

- **Neni 111**: Paga nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale, e cila përcaktohet në bazë të faktorëve ekonomikë, nevojave të punëmarrësve dhe tregut të punës.
- **Neni 113**: Punëmarrësi mund të përfitojë shpërblim në raport me rezultatin e shfrytëzimit të ndërmarrjes, duke reflektuar performancën.
- **Neni 114**: Lejon shpërblime vjetore mbi pagën bazë, nëse cilësia e punës dhe performanca e ndërmarrjes e justifikojnë.
- **Neni 115**: Parashikon barazi në shpërblim, duke lejuar diferencime vetëm në bazë të kriterëve objektive si cilësia, sasia e punës, kualifikimi dhe vjetërsia.
- **Neni 119**: Përcakton që paga duhet të përlllogaritet mbi bazën e punës së kryer dhe të gjitha zbritjet të jenë të qarta dhe të justifikuara.

Parime të përgjithshme që rrjedhin nga Kodi

- **Motivimi përmes pagës** është i ligjshëm kur lidhet me performancën dhe rezultatet.
- **Përvoja dhe përgjegjësia** janë elemente të vlefshme për diferencimin e pagës.
- **Tregu i punës dhe faktorët ekonomikë** ndikojnë në përcaktimin e pagës minimale dhe të zakonshme.

Metoda përcaktuese

- a) **Paga bazë** e drejtë, në përputhje me standardet e tregut.
- b) **Bonuse për performancën** dhe arritjen e qëllimeve.
- c) **Shtesa për përvojën** dhe vjetërsinë në punë.
- d) **Shtesa për kushtet e vështira** të punës.
- e) **Kompensim për kualifikime dhe arsim** të avancuar.
- f) **Paga shtesë për punën jashtë orarit** dhe në ditët e pushimit.
- g) **Kompensim për transportin** dhe strehimin, ku është e nevojshme.
- h) **Shtesa për zhvillim profesional** dhe trajnime.
- i) **Sigurime shëndetësore dhe pensione** të ofruara nga punëdhënësi.
- j) **Politika për rritje graduale** të pagës.
- k) **Ndarje e fitimeve** të kompanisë me punonjësit.
- l) **Fleksibilitet në përfitime** dhe opsione shtesë për balancën punë-jetë.

✓ **TE PERGJITHSHME**

Kjo shkallë pagese duhet të jetë transparente dhe e drejtë, duke siguruar që të gjitha shtresat e punonjësve të ndihen të vlerësuar dhe të motivuar për të kontribuar në zhvillimin e shoqërisë.

➤ Referimi jepet në mënyrë tabelore

Hapat për Përcaktimi e Pagës Baze	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit në Punë	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
Emërtimi i zërit të pagës/Bonusit/shtesës, etj.	Vlera e Përlllogaritur	Institucioni /kontratat

✓ **ZBATIMI**

a) Pagesa Bazë

- i. **Paga bazë** është shuma fikse e pagës që punonjësi merr për punën e tij dhe që duhet të reflektojë minimumin e kostos së jetesës, si dhe zhvillimin e industrisë ku punonjësi është i angazhuar.
- ii. Duhet të jetë në përputhje me **standardet e tregut** dhe profesionit të zgjedhur, ku të jetë/te kete të përcaktuar **përshkrimi i vendit të punës, përgjegjësitë dhe kualifikimet** e tij.
- iii. **Rishikim periodik i pagës bazë** duhet të bëhet për të reflektuar ndryshimet *në inflacion dhe tregun e punës*.

MIRATIM

1 Përcaktimi i Pagës Minimale “Për Profesionin dhe Kualifikimin” për vitin 2025

Në mbështetje të nenit 111–115 të **Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë**, nenit 49 dhe 50 të **Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë**, si dhe në zbatim të **Kontratës Kolektive të Punës** të miratuar nga **Enti Publik Kombëtar UI-RSH**, përcaktohet si më poshtë:

Institucioni përgjegjës për përcaktimin e pagës minimale “Për Profesionin dhe Kualifikimin” është Enti Publik Kombëtar UI-RSH, i cili e vendos këtë nivel referues në Kontratën Kolektive të Punës, si minimum i detyrueshëm për të gjithë anëtarët që ushtrojnë profesionin sipas kualifikimit përkatës.

Punëdhënësi dhe punëmarrësi, në kuadër të marrëveshjes individuale apo kolektive, mund të dakordësojnë një nivel page më të lartë, por **jo më të ulët** se referenca e përcaktuar nga Enti UI-RSH.

Në referim të **Procedurës Standarde Ekonomike “PS-Ekonomike KODI PKJ-01”**, për vitin 2025, **“Kostoja Minimale e Jetesës”** është përllogaritur në vlerën **71,112 (shtatëdhjetë e një mijë e njëqind e dymbëdhjetë) lekë në muaj**, e cila përfaqëson **pagesën bazë minimale** për individët që ushtrojnë profesionin për herë të parë, në përputhje me kualifikimin e tyre profesional.

Ky nivel pagese synon të sigurojë **jetesë dinjitoze**, të jetë **transparent dhe i drejtë**, dhe të garantojë që të gjitha shtresat e punonjësve të ndihen të **vlerësuar dhe të motivuar** për të kontribuar në zhvillimin profesional dhe shoqëror.

A. Ne vijim pe pikës 4.2.6, te KKP-es, Paga minimale bruto për individët për here te pare, sipas “Përllogaritjes se Kostos se Jetese” ne referim për vitin 2024, i referohet kushteve;

- 1) Një Punonjës i Mendjes i pajisur me Titullin e Profesionit përkatës minimalisht do te mund te përfitoj pagesën e plote (100 %) te profesionit te zgjedhur prej tij. Paga mujore baze minimale e Punëmarrësit për muajin e pare do te jete (**pagesa e plote (100 %)** te profesionit te zgjedhur prej tij **X Koston se Jetesës** ne referim KKP PS-EKONOMIKE 2025 + **Për Vjetërsi ne Pune 3 %** përqindje për çdo vite), qe është e përllogaritur si **“paga baze dhe shtesat”** sipas KKP-ës ne momentin e lidhjes se kësaj marrëdhënie pune për individin me statusin I PUNESUAR.
- 2) Një punonjës i Mendjes PA titullin përkatës, do te mund te përfitoj minimalisht pagesën (70%) te profesionit te zgjedhur prej tij. Paga mujore baze minimale e Punëmarrësit për muajin e pare do te jete (**pagesa e plote (70 %)** te profesionit te zgjedhur prej tij **X Koston se Jetesës** ne referim KKP PS-EKONOMIKE 2025 + **Për Vjetërsi ne Pune 3 %** përqindje për çdo vite), qe është e përllogaritur si **“paga baze dhe shtesat”** sipas KKP-ës ne momentin e lidhjes se kësaj marrëdhënie pune për individin me statusin I PUNESUAR.
- 3) Një punonjës i Fuqisë se Krahut i pajisur me Dëshminë Profesionale përkatës minimalisht do te mund te përfitoj pagesën e plote (70 %) te profesionit te zgjedhur prej tij. Paga mujore baze minimale e Punëmarrësit për muajin e pare do te jete (**pagesa e plote (70 %)** te profesionit te zgjedhur prej tij **X Koston se Jetesës** ne referim KKP PS-EKONOMIKE 2025 + **Për Vjetërsi ne Pune 3 %** përqindje për çdo vite), qe është e përllogaritur si **“paga baze dhe shtesat”** sipas KKP-ës ne momentin e lidhjes se kësaj marrëdhënie pune për individin me statusin I PUNESUAR.
- 4) Një punonjës **i pa kualifikuar** dhe pa shkolle do te mund te përfitoj një pagese minimale sa (120%) te pagës minimale referencë te miratuar me ligjin përkatës, ne momentin e identifikimit dhe regjistrimit. Paga mujore baze minimale e Punëmarrësit për muajin e pare do te jete (**pagesa e plote (120 %)** te profesionit te zgjedhur prej tij **X pagës minimale referencë te miratuar me ligjin përkatës** + **Për Vjetërsi ne Pune 3 %** përqindje për çdo vite), qe është e përllogaritur si **“paga baze dhe shtesat”** sipas KKP-ës ne momentin e lidhjes se kësaj marrëdhënie pune për individin me statusin I PUNESUAR.

Tabela e Përllogaritjes së Pagës Minimale Bruto për Individët në Momentin e Lidhjes së Marrëdhënies së Punës (Në referim të pikës 4.2.6 të KKP-së dhe përllogaritjes së Kostos së Jetesës për vitin 2024–2025)

Kategoritë e Punonjësve dhe Përllogaritja e Pagës Minimale Bruto për Muajin e Parë

Nr.	Kategoria e Punonjësit	Kualifikimi	Përqindja e Pagesës së Profesionit	Baza e Referencës	Shtesa për Vjetërsi në Punë	Formula e Përllogaritjes
1	Punonjës i Mendjes me	Ka titullin përkatës	100%	Kosto e Jetesës sipas KKP PS-	+3% për çdo vit	$(100\% \times \text{Kosto e Jetesës}) + (3\% \times \text{vite})$

	Titull Profesional			EKONOMIKE 2025		vjetërsie × Kosto e Jetesës)
2	Punonjës i Mendjes pa Titull Profesional	Pa titullin përkatës	70%	Kosto e Jetesës sipas KKP PS-EKONOMIKE 2025	+3% për çdo vit	$(70\% \times \text{Kosto e Jetesës}) + (3\% \times \text{vite vjetërsie} \times \text{Kosto e Jetesës})$
3	Punonjës i Fuqisë së Krahut me Dëshmi Profesionale	Ka dëshmi profesionale	70%	Kosto e Jetesës sipas KKP PS-EKONOMIKE 2025	+3% për çdo vit	$(70\% \times \text{Kosto e Jetesës}) + (3\% \times \text{vite vjetërsie} \times \text{Kosto e Jetesës})$
4	Punonjës pa Kualifikim dhe pa Shkollë	Pa kualifikim formal	120%	Paga minimale referencë ligjore	+3% për çdo vit	$(120\% \times \text{Paga minimale ligjore}) + (3\% \times \text{vite vjetërsie} \times \text{Paga minimale ligjore})$

Shënime Zyrtare

- **Kostoja e Jetesës dhe Paga minimale ligjore** përditësohen çdo vit sipas treguesve makroekonomikë të publikuar nga institucionet kompetente.
 - **Vjetërsia në punë** llogaritet në vite të plotë të dokumentuar në regjistrin e punës.
 - Tabela është pjesë integrale e vendimit/udhëzimit për pagat dhe ka fuqi zbatimi në momentin e lidhjes së kontratës së punës.
 - Çdo profesionistë nëse do të ndryshojë Kontratën Individuale të Punës në çdo kohe ka të drejtë të kërkojë koeficientin e pozicionit të punës, si edhe të negociojnë edhe pagën, por jo me pak se referenca e miratuar në kontratën kolektive të punës.
8. Institucioni përgjegjës "Për Përcaktimi e Punës (2) dhe Vendit të Punës (3), si edhe Për Përgjegjësitë e Punës" është punëdhënësi dhe punëmarrësi të cilat hartojnë pjesën përkatëse dhe vendosin pagesën për këto çështje, në kontratën individuale të punës. Çka do të thotë që behet me negociim midis palëve. Për këto dy tregues enti përcakton një minimum Bonus, palët; do të hynë në negociim me bonusin minimal si për Përshkrimin e Punës dhe Vendit të Punës ^{10 000 leke/muaj}, si edhe për Përgjegjësitë në Pozicionin e Punës ^{10 000 leke/muaj}

B. Ne vijim të pikës 4.2.7, të KKP-es, Koeficienti i Pozicionit të Punës, i referohet kushteve;

- 1) Bonusi për përgjegjësi në pozicionin e punës dhe të përshkruarit të punës dhe vendin e punës. Ne vijim për llojin e shërbimit që do të kryej punëmarrësi sipas llojit të shërbimit, **koeficienti i korrespondon i pozicionit të punës** X Për këto dy tregues enti përcakton një minimum Bonus, palët; do të hynë në negociim me bonusin minimal prej ^{10 000 leke/muaj} si për Përshkrimin e Punës dhe Vendit të Punës ^{10 000 leke/muaj}, si edhe për Përgjegjësitë në Pozicionin e Punës ^{10 000 leke/muaj}

- 2) Palët mund të vendosin ndryshe por jo me pak se treguesit financiar të këtyre kushteve.

BAZA LIGJORE

Ky vendim mbështetet në:

- Pikën 4.2.7 të Kornizës Kombëtare të Pagave (KKP).
- Parimet e vlerësimit të përgjegjësi dhe përshkrimit të pozicionit të punës.

- Nevojën për standardizimin e shpërblimit për pozicionin e punës në kontratat dhe listë-pagesat mujore.

Tabela e Përfitimit Muor të Bonusit për Pozicionin e Punës sipas Llojit të Shërbimit Referencë:
Gusht 2025 – Korrik 2026 Kjo tabelë ndihmon punëmarrësin dhe punëdhënësin të zbatojnë saktësisht bonusin për pozicionin e punës, si pjesë e kontratës dhe e listë-pagesës mujore.

Vlera standarde: 20,000 lekë/muaj (10,000 për përgjegjësi + 10,000 për përshkrim pozicioni)

Nr.	Lloji i Shërbimit	Koeficienti Pozicionit	Bonusi Muor (lekë)
1	Studim	0.85	17,000
2	Projektim	0.85	17,000
3	Mbikëqyrje	1.00	20,000
4	Kolaudim	0.90	18,000
5	Vlerësim Teknik	0.95	19,000
6	Eksptizë Teknike	1.20	24,000
7	Lektor	0.90	18,000
8	Ndërtim	1.00	20,000
9	Prodhim	1.00	20,000
10	Ngarkim/Shkarkim	0.85	17,000
11	Shfrytëzim	0.85	17,000
12	Mirëmbajtje	0.85	17,000
13	Montim	1.10	22,000
14	Shitje-Blerje	0.75	15,000
15	Transport	0.80	16,000
16	Administrim Ndërtesa	0.90	18,000
17	Administrim Infrastrukturë	1.00	20,000
18	Administrim / Menaxher	1.00	20,000

DISPOZITA TË ZBATIMIT

- Tabela është pjesë integrale e kontratës së punës dhe listë-pagesës mujore.
- Bonusi për pozicionin e punës është i zbatueshëm për çdo punëmarrës në përputhje me llojin e shërbimit të kryer.
- Departamenti i Burimeve Njerëzore është përgjegjës për zbatimin e këtij vendimi.

Pagesa Baze përbëhet nga Paga Baze Mbi Profesionin dhe Kualifikimin, *''kosto minimale për të siguruar jetesën''* NETO, si edhe Bonus për *''Përshkrimin e Punës dhe Vëdit të Punës Përgjegjësitë në Pozicionin e Punës''*

Tabela e mëposhtme tregon hapat për përcaktimi e Pagesës.

Hapat për Përcaktimi e Pagës Baze	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit në Punë	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
4. Paga baze Mbi Profesionin dhe Kualifikimet	Pagesa fikse; Për Profesionin dhe Për Kualifikimin	Kontrata Kolektive e Punës Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se

	Paga min. Punëmarrësit 71,112.00 leke/muaj X Kushtin ne %	<i>Ne referim te minimumit te kostos se jetës ne Tirane</i>
5. Bonus Mbi Përshkrimin e Punës dhe Vendit te Punës	Pagesa e ndryshueshme; ne funksion te punës dhe vendit te punës por jo me pak se 10 000 leke/muaj X Koeficienti PP	<i>Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE Kontrata Kolektive e Punës</i>
6. Bonus Për Përgjegjësitë ne Pozicionin e Punës	Pagesa e ndryshueshme; për përgjegjësinë e Punës por jo me pak se 10 000 leke/muaj X Koeficienti e PP	<i>Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE Kontrata Kolektive e Punës</i>

b) Bonuse për Performancë dhe Produktivitet

- Shtesat e bazuara në performancë** janë shpërblime që punonjësit marrin për arritjen e objektivave të caktuara të punës ose për tejkalimin e qëllimeve të vendosura.
- Bonuset** për arritjet individuale dhe ekipore duhet të jenë të qarta dhe të matshme për të inkurajuar punonjësit që të angazhohen dhe të japin më shumë në punën e tyre.
- Për performancën e veçantë ose të jashtëzakonshme, duhet të ketë mundësi për **bonuse speciale**.

MIRATIM

“Përcaktimi i bonuseve individuale dhe ekipore bëhet me marrëveshje të ndërsjellë midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, nëpërmjet kontratës individuale të punës ose shtesave të saj, në përputhje me legjislacionin në fuqi.”

“Bonuset nuk mund të jenë më të ulëta se vlera minimale e përcaktuar në vendimet përkatëse, dhe mund të tejkalojnë këtë vlerë në varësi të performancës, kontributit dhe objektivave të arritura.”

“Ky mekanizëm synon të rrisë konkurrencën pozitive në tregun e punës, të motivojë performancën individuale dhe ekipore, si dhe të mbështesë zhvillimin profesional të punonjësve.”

Institucioni përgjegjës për përcaktimin “**Bonuse Individuale**” dhe “**Bonuse Ekipore dhe Performance te Veçantë**” është punëdhënësi dhe punëmarrësi te cilët **vendosin ne ndryshim apo ne shtese kontrate, ne kontratën individual te punës, çka do te thotë qe behet me negociim midis palëve.**

Parime të Zbatimit

- Të gjitha bonuset përfshihen në dokumentacionin zyrtar të marrëdhënies së punës.
- Bonuset janë të zbatueshme vetëm pas **miratimit të dokumentuar** nga të dyja palët.
- Ky mekanizëm synon të **nxisë konkurrencën pozitive, të motivojë performancën dhe të mbështesë zhvillimin profesional të punonjësve.**

Mënyra dhe lloji jepen ne tabelën e mëposhtme

Shtesa për Performancë dhe Produktivitet ne Punë	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
1 Bonus Individual për Tejkalimi e qëllimeve të vendosura	Pagesa të ndryshueshme; Mund të jete me % apo fikse	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne Negocim të Kontratës Individuale të Punës
9. Bonus Ekipor për Inkurajim për angazhim	Pagesa e ndryshueshme; Mund të jete çmim fiks	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne/për ndryshim të Kontratës Individuale të Punës
10. Bonus Për performancë të veçantë	Pagesa e ndryshueshme; Mund të jete çmim fiks	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne/për ndryshim të Kontratës Individuale të Punës

c) Shtesa apo Bonus për Përvojën dhe Vjetërsinë në Punë në një kohë të gjatë në një vend pune

- i. **Shtesa apo Bonuse për përvojë** bazohen në vitet e shërbimit të një punonjësi në një subjekt, duke i shpërblyer ata që kanë qëndruar dhe kontribuar për një periudhë të gjatë kohe:

Pagesa shtesë për përvojën e njëjtë në një subjekt në Evropë; Mesatarisht, rritja e pagës për përvojë shtesë mund të variojë nga 2% deri në 10% për vit në sektorë të ndryshëm, por kjo mund të jetë më e lartë në sektorë të specializuar, Kjo varet nga Politika e Kompanisë.

- ii. Përfitimet për **Vjetërsinë në Punë në një kohë të gjatë në një vend pune** mund të përfshijnë rritje graduale të pagës bazë, duke reflektuar vlerën e akumuluar të përvojës dhe aftësive të punonjësve.

*Një politikë ideale për rritjen e pagës bazuar në vjetërsinë në punë në të njëjtën kompani në vendet e Bashkimit Evropian (BE) duhet të jetë e drejtë, transparente dhe të inkurajojë qëndrueshmërinë dhe përkushtimin e punonjësve. Këto politika shpesh bazohen në **ligje kombëtare, kontrata kolektive të punës dhe praktikën e tregut të punës**.*

Rritja Automatike e Pagesës për Vjetërsinë në Punë në një kohë të gjatë në një vend pune

Në shumë vende të BE-së, punonjësit që qëndrojnë në të njëjtën kompani për një periudhë të gjatë shpërblehen me rritje progresive të pagës. Këto rritje zakonisht përcaktohen në dy mënyra:

- **Përqindje fikse vjetore:** Paga rritet automatikisht çdo vit me një përqindje të caktuar, zakonisht **2-5%**.
- **Shkallë progresive:** Pas një numri të caktuar vitesh, punonjësit kalojnë në një nivel më të lartë pagese, p.sh.:
 - o Pas **3 viteve:** +5%
 - o Pas **5 viteve:** +7-10%
 - o Pas **10 viteve:** +12-15%

Lidhja e Rritjes së Pagës me Performancën dhe Aftësitë

- Në vendet **nordike** si **Suedia dhe Danimarka**, rritja e pagës nuk bazohet vetëm në vjetërsinë në punë, por edhe në performancë dhe zhvillimin e aftësive.
- Modelet "**pay-for-skills**" (paga për aftësi) stimulojnë punonjësit të ndjekin trajnime dhe të fitojnë aftësi të reja për të përfutur rritje më të larta page.

Institucioni përgjegjës për përcaktimin e bonusit për Përvojë në Punë është punëdhënësi, në marrëveshje me punëmarrësin. Ky bonus përcaktohet me negociim të ndërsjellë dhe formalizohet nëpërmjet ndryshimit ose shtesës në kontratën individuale të punës.

Institucioni përgjegjës për përcaktimin bonusi **“Për Vjetërsinë në Punë ne një kohe te gjate ne një vend pune”** është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se e cila e vendos në Kontratën Kolektive të Punës detyrimin në Shkallë progresive ndër vite. Pas një numri të caktuar vitesh, punonjësit kalojnë në një nivel më të lartë pagese, e dhënë në formë Bonusi për çdo vit vijues në shifrën minimale:

Pas 3 viteve: + 3 %	te vlerës se pagese për Profesionin dhe Kualifikimet (te Kostos Minimale e Jetesës për vitin përlllogaritës)
Pas 5 viteve: + 5 %	te vlerës se pagese për Profesionin dhe Kualifikimet (te Kostos Minimale e Jetesës për vitin përlllogaritës)
Pas 10 viteve: +10 %	te vlerës se pagese për Profesionin dhe Kualifikimet (te Kostos Minimale e Jetesës për vitin përlllogaritës)

Pikat e Forta të Përlllogaritjes

- **Institucioni përgjegjës është i përcaktuar qartë:** Enti Publik Kombëtar UI-RSH, që vepron përmes Kontratës Kolektive të Punës.
- **Shkalla progresive e bonusit** është e logjikshme dhe e drejtë, duke vlerësuar përkushtimin afatgjatë.
- **Lidhja me vlerën e pagës për profesionin dhe kualifikimin** e bën sistemin të ndjeshëm ndaj realitetit ekonomik dhe profesional.
- **Referenca ndaj Kostos Minimale të Jetesës** për vitin përlllogaritës siguron që bonusi të ruajë vlerën reale me kalimin e kohës.

Punëdhënësi dhe Punëmarrësi në KIP-ës mund të vendosin ndryshe por jo me pak se ky referim;

Bonuse për Përvojë dhe Vjetërsi ne Pune	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
1 Bonus Për Përvojë ne te njëjtin subjekt	Pagesa te ndryshueshme; Mund te jete çmim fiks	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne/për ndryshim te Kontratës Individuale te Punës
2 Bonus Për Vjetërsinë në Punë ne një kohe te gjate ne një vend pune	Pas 3 viteve: + 3 % Pas 5 viteve: + 5 % Pas 10 viteve: +10 % <i>se pagese për Profesionin dhe Kualifikimet</i>	Kontrata Kolektive e Punës Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se Ne/për ndryshim te Kontratës Individuale te Punës

d) Bonuse për Kushtet e Vështira të Punës

- Punonjësit që punojnë në kushte të rrezikshme, në punë të rënda fizike duhet të përfitojnë bonuse speciale për të kompensuar vështirësitë shtesë me të cilat përballen.
- Kjo mund të përfshijë shtesa për punë në, ekspozim ndaj rreziqeve fizike ose mjedisore.

Pagesa shtesë ne **kushte të rrezikshme**, në **punë të rënda fizike**, **ekspozim ndaj rreziqeve fizike ose mjedisore**, në vendet e Bashkimit Evropian ndryshon në varësi të legjislacionit të secilit shtet anëtar, sektorit të punës dhe **marrëveshjeve kolektive**. Nuk ekziston një standard i përbashkët në nivel të BE-së për këto shtesa për kushte të rrezikshme mund të **përcaktohen nga marrëveshjet kolektive të punës** ose politikat e brendshme të kompanive, dhe përqindja e shtesës mund të ndryshojë ndjeshëm. Për shembull, në disa vende të BE-së, punonjësit që punojnë në kushte të vështira mund të përfitojnë **shtesa që variojnë nga 4% deri në 16% të pagës bazë**, në varësi të rrezikut dhe sektorit. Në raste të tjera, kompensimi mund të përfshijë **përfitime shtesë si ditë pushimi të paguara, orë pune të reduktuara ose përfitime të veçanta shëndetësore**. Për të marrë informacion të saktë mbi pagesat shtesë në një vend specifik të BE-së, është e rëndësishme të konsultoheni me **legjislacionin kombëtar të atij vendi, kontratat kolektive të sektorit përkatës dhe marrëveshjet e punës** të kompanisë ose organizatës ku jeni i punësuar.

MIRATIM

Institucioni përgjegjës për përcaktimin “**Për Pagesa shtesë ne kushte të rrezikshme, në punë të rënda fizike, ekspozim ndaj rreziqeve fizike ose mjedisore**” është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se e cila e vendos ne Kontratën Kolektive te Punës, **si minimumi 8 % shtesë te pagës baze**, për te gjithë anëtarët. Punëdhënësi dhe Punëmarrësi ne KIP-ës mund te vendosin ndryshe por jo me pak se ky referim;

Aspektet Ligjore që Duhet Të Respektohen

1. Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë

- o Sipas këtij ligji, punëdhënësi ka detyrimin të vlerësojë rreziqet dhe të kompensojë punën në kushte të rrezikshme.
- o Pagesat shtesë për rrezikshmëri janë të justifikuar dhe të mbështetura ligjërisht.

2. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë

- o Lejon kontrata kolektive të përcaktojnë kushte më të favorshme për punëmarrësit.
- o Nuk ndalon pagesa shtesë për punë të rënda, përkundrazi i inkurajon si pjesë e vlerësimit të punës.

3. Parimi i mosdiskriminimit dhe barazisë

- o Për sa kohë shtesa aplikohet për të gjithë anëtarët në të njëjtat kushte, nuk ka shkelje të parimeve të barazisë.

Shtesa Speciale për Kushte te Vështira	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
1. Bonus Për Kushte te Rrezikshme	8% të pagës bazë	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE <i>Kontrata Kolektive e Punës</i>
2. Bonus Për Pune te Renda Fizike	8% të pagës bazë	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE <i>Kontrata Kolektive e Punës</i>

3.Bonus Për Ekspozim ndaj Rreziqeve Fizike	8% të pagës bazë	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE <i>Kontrata Kolektive e Punës</i>
4.Bonus Për Ekspozim ndaj Rreziqeve Mjedisore	8% të pagës bazë	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i> Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE <i>Kontrata Kolektive e Punës</i>

e) Shtesa apo Bonus për Arsimin dhe Kualifikimet e Avancuara

- Punonjësit me **kualifikime të avancuara** ose **trajtime të veçanta** që janë të rëndësishme për rolin e tyre duhet të shpërblehen me **shtesa për arsim**.
- Kjo stimulon zhvillimin personal dhe profesional dhe inkurajon punonjësit të përmirësojnë vazhdimisht aftësitë e tyre, kështu që çdo element mund të ketë **shtesa page ose bonuse** të veçanta.

Në vendet e Bashkimit Evropian, shumë kompani dhe sektorë publikë ofrojnë **shtesa apo bonuse për arsimin dhe kualifikimet e avancuara** për të stimuluar punonjësit të zhvillojnë aftësitë dhe njohuritë e tyre profesionale.

Formate Kryesore të Pagesës Shtesë për Kualifikimet

Shtesat për arsim dhe kualifikime të avancuara zakonisht ndahen në këto forma:

- Bonuse fikse mujore ose vjetore** mbi pagën bazë për punonjësit me **diploma universitare, certifikata profesionale ose specializime**.
- Rritje të pagës bazë** për punonjësit që fitojnë **një nivel më të lartë arsimor ose kualifikime shtesë** gjatë punësimit.
- Bonuse një herë për avancimin akademik**, siç janë masteri, doktatura ose certifikime të njohura ndërkombëtarisht.

Shembuj nga Vendet e BE-së

- Gjermania:** Punonjësit në sektorin publik përfitojnë **shtesa për arsim të lartë dhe kualifikime profesionale të avancuara**, të cilat janë të specifikuar në kontratat kolektive.
- Franca:** Punonjësit që përfundojnë kualifikime shtesë, si **MBA** apo certifikime teknike, shpesh përfitojnë **bonus ose rritje page** bazuar në marrëveshjet e sektorit.
- Itali dhe Spanja:** Shtesat për arsim të avancuar janë të përfshira në **kontratat e punës**, veçanërisht në sektorët e **arsimit, shëndetësisë dhe teknologjisë**.

Sektorët ku Kualifikimi i Avancuar Kompensohet më Shumë

- **Sektori teknologjik dhe inxhinierik:** Diploma dhe certifikata të specializuara mund të sjellin bonuse të ndjeshme.
- **Financa dhe konsulenca:** Punonjësit me **MBA, CFA, ACCA** ose kualifikime të tjera të avancuara përfitojnë rritje të pagës bazë ose bonuse.

Bonuse për arsim dhe kualifikime të avancuara janë një mënyrë për të shpërblyer dhe inkurajuar zhvillimin profesional në BE. Në shumë raste, këto shtesa janë të negociuara nga institucionet përfaqësuese të punonjësve ose të përcaktuara në politikat e kompanisë, duke krijuar një mjedis që favorizon investimin në edukim dhe zhvillimin e aftësive.

MIRATIM

Institucioni përgjegjës për përcaktim të "Shtesat për arsim dhe kualifikime të avancuara" është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se e cila e vendos në Kontratën Kolektive të Punës, **minimumin si bonus në muaj "Për Profesion dhe Mjeshtëri"**, që është njëkohësisht edhe pagese për të drejtën e përdorimit të titullit apo dëshmisë së profesionit.

- 1) Çdo profesionist anëtar i urdhrit, **(Punëtorët e Mendjes)** me Edukimin e Lartë Universitar do të përfitojë nga çdo punëdhënës **banus "Për Profesionin" pagesën prej 15 000 lek/muaj.**
- 2) Çdo profesionist anëtar i urdhrit **(Punëtorët e Fuqisë së Krahut)** për punonjësit si Specialist dhe Nën specialistë plotësues do të përfitojë nga çdo punëdhënës **banus "Për Mjeshtëri" pagesën prej 10 000 lek/muaj.**

Shtesa/Bonuse për Arsimin dhe Kualifikim i Avancuar	Mënyra dhe Lloji i Shpërblyer	Institucionit Përgjegjës për Përcaktimin
Bonuse		
Për Kualifikim të Avancuar	"Për Profesionin" pagesën prej 15 000 lek/muaj.	Kontrata Kolektive e Punës
Për Trajtime të Veçanta	"Për Mjeshtëri" pagesën prej 10 000 lek/muaj.	

f) Paga për Punën me Orar të Zgjatur dhe Punë në Pushime

- i. **Paga shtesë për punën jashtë orarit të zakonshëm** (overtime) duhet të jetë më e lartë se paga e zakonshme për të kompensuar kohën shtesë të shpenzuar nga punonjësit.
- ii. Për punën e kryer në **ditë festash publike** ose **pushime**, duhet të ketë **shtesa speciale**, duke respektuar rëndësinë e këtyre ditëve për balancën punë-jetë.

Në vendet e Bashkimit Europian (BE), pagesa e punonjësve të kualifikuar për orët shtesë varet nga legjislacioni i punës në secilin shtet, **kontratat kolektive dhe marrëveshjet individuale të punës**. Megjithatë, ka disa rregulla dhe standarde të përgjithshme që ndiqen në shumicën e vendeve të BE-së.

Tarifat e Pagesës për Orët Shtesë

Punonjësit e kualifikuar, si ata me diploma të avancuara ose aftësi të specializuara, zakonisht marrin një **pagesë më të lartë për orët shtesë** në krahasim me pagën e tyre normale. Kjo shtesë përcaktohet sipas disa metodave kryesore:

a) Norma e Rritur për Orët Shtesë

Në shumicën e vendeve të BE-së, orët shtesë paguhën me një **tarifë të rritur**, si më poshtë:

- **125% – 150% e pagës normale për orët shtesë** gjatë ditëve të zakonshme të punës.
- **150% – 200% e pagës normale për punën në fundjavë ose gjatë festave zyrtare.**
- **200% ose më shumë nëse puna bëhet gjatë orëve të natës** në disa vende.

P.sh., në Gjermani, Ligji i Punës kërkon që orët shtesë të kompensohen me pushim ose të paguhën me një tarifë më të lartë, ndërsa në Francë, punonjësit mund të marrin 125% për 8 orët e para shtesë dhe 150% për orët pasuese.

b) Kompensimi në Formën e Kohës së Lirë (Time-off in Lieu - TOIL)

Në disa vende, si **Danimarka dhe Suedia**, punonjësit mund të zgjedhin të marrin **kohë të lirë shtesë në vend të pagesës direkte** për orët e punës jashtë orarit. Kjo do të thotë që për çdo **orë shtesë të punuar**, ata mund të marrin një **pushim të paguar ekuivalent** në një datë tjetër.

c) Kufizimet Ligjore për Orët Shtesë

Sipas **Direktivës së BE-së për Kohën e Punës (Directive 2003/88/EC)**:

- Një punonjës **nuk duhet të punojë më shumë se 48 orë në javë**, përfshirë orët shtesë (mesatarizuar gjatë një periudhe reference).
- Orët shtesë nuk duhet të tejkalojnë **8 deri në 12 orë në ditë**, sipas ligjeve kombëtare.
- Punonjësit duhet të kenë **të paktën 11 orë pushim midis dy ndërrimeve**.

Përfitime të Shtesave për Punonjësit e Kualifikuar

Punonjësit me kualifikime të larta mund të përfitojnë **shtesa shtesë** për orët jashtë orarit në disa sektorë, si:

- **Inxhinieri** – Shpesh kanë **bonuse për punën e shtuar** në projekte.
- **Ndërtim dhe Prodhim** – Punonjësit kualifikohen për shtesa më të larta për punën jashtë orarit dhe në kushte të rënda pune.

Kontratat Kolektive dhe Marrëveshjet e Punës

Në shumë vende të BE-së, **Enti përfaqësues i punonjësve dhe kontratat kolektive** përcaktojnë rregullat e pagesës për orët shtesë. Për shembull:

- Në **Francë**, kontratat kolektive shpesh ofrojnë bonus deri në 200% për punën jashtë orarit gjatë festave kombëtare.
- Në **Itali**, punonjësit e kualifikuar mund të marrin **një shtesë prej 30-50% për çdo orë shtesë** sipas sektorit të punës.

Rregullat për Punonjësit me Pagë Fikse (Ekzekutivët dhe Profesionistët e Lartë)

Në disa vende, si **Mbretëria e Bashkuar dhe Holanda**, punonjësit me **paga të larta fikse** mund të mos përfitojnë pagesë të drejtpërdrejtë për orët shtesë, por mund të kenë bonuse ose përfitime të tjera (p.sh., **aksione të kompanisë ose më shumë pushime vjetore**).

Si referim sa me sipër:

Në BE, pagesa e orëve shtesë për punonjësit e kualifikuar varet nga **legjislacioni kombëtar, kontratat kolektive dhe politikat e kompanive**. Ligji shqiptar ^{Neni 9 Kopmesimi per orest shtese} Për Pune Orët shtese parashikon jo më pak se 25% për qind shtese page për ore. Ligji shqiptar ^{Neni 87 PUNA NË DITËN E DIEL OSE NË DITËT E FESTAVE ZYRTARE} për Për Pune ne dite Pushimi (festash) parashikon jo më pak se 25% për qind shtese page për ore

Në përgjithësi:

- ✓ **125% – 200% rritje page për orët shtesë**
- ✓ **Kompensim me kohë pushimi në disa vende**
- ✓ **Kufizime ligjore për të mbrojtur shëndetin e punonjësve**
- ✓ **Bonuse shtesë për sektorët e specializuar**

Nëse punon ose planifikon të punosh në një vend të BE-së, është e rëndësishme të kontrollosh **kontratën e punës dhe rregullat specifike të sektorit** ku ndodhesh

MIRATIM

Institucioni përgjegjës për përcaktim ‘‘**Për Orët Shtesë**’’ është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se e cila e vendos ne Kontratën Kolektive te Punës, pagesën minimale:

- **150% e pagës normale për orët shtesë gjatë ditëve të zakonshme të punës.**
- **200% e pagës normale për punën në fundjavë ose gjatë festave zyrtare.**
- **200% ose më shumë nëse puna bëhet gjatë orëve të natës në disa vende.**

Punëdhënësi dhe Punëmarrësi ne KIP-ës mund te vendosin ndryshe por jo me pak se ky referim;

Shtesa për Orar te Zgjatur	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
Shtesa Për Orar te Zgjatur	150% e pagës normale për orët shtesë gjatë ditëve të zakonshme të punës.	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE Kontrata Kolektive e Punës
Shtesa Për Pune ne dite Pushimi (festash)	200% e pagës normale për punën në fundjavë ose gjatë festave zyrtare.	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE Kontrata Kolektive e Punës
Shtesa Për punën qe bëhet gjatë orëve të natës	200% ose më shumë nëse puna bëhet gjatë orëve të natës.	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës POR JO ME PAK SE Kontrata Kolektive e Punës

g) Bonus për Kompensimin e Transportit dhe Strehimit

- Në rastet kur punonjësit punojnë larg vendbanimit të tyre, kompania duhet të ofrojë **kompensim për transportin** ose **strehim**, nëse është e nevojshme.
- Kjo ndihmon në mbulimin e kostove që lidhen me shpenzimet e larta të transportit ose strehimit, duke e bërë më të lehtë aksesin në vendin e punës.

MIRATIM

Institucioni përgjegjës për përcaktim "Bonus Për Transport Strehim (hotel + ushqim) ne Punë" është punëdhënësi dhe punëmarrësi të cilët vendosin në ndryshim apo në shtesë kontratë, në kontratën individuale të punës, çka do të thotë që behet me negociim midis palëve, por duhen reflektuar edhe detyrimet e kodit të punës.

Bonuse për Transport dhe Strehim	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjës për Përcaktimin
Bonus	Pagesa te ndryshueshme;	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i>
Për Transport	Mund te jete çmim fiks Ose mbulimi i faturave	Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Bonus	Pagesa te ndryshueshme;	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i>
Për Strehim (hotel + ushqim)	Mund te jete çmim fiks Ose mbulimi i faturave	Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës

h) Bonus për Trajnime dhe Zhvillim Profesional

- Kompensim për trajnime** që ndihmojnë punonjësit të zhvillojnë aftësitë e tyre duhet të ofrohet si një stimul për zhvillim personal dhe rritje të vazhdueshme në karrierë.
- Punonjësit që marrin pjesë në **kurse të specializuara ose programe certifikimi** duhet të përfitojnë përkrahje financiare ose shtesa për suksesin e arritur në ato programe.

Pagesa për shtesa page për trajnime dhe certifikime gjatë punësimit për punonjësit në vendet e Bashkimit Evropian (BE) varet nga disa faktorë, përfshirë legjislacionin e vendit përkatës, marrëveshjet kolektive, dhe politikat e kompanisë. Më poshtë janë disa mënyra se si mund të realizohet kjo pagesë:

Subvencionimi nga punëdhënësi

- Mbulesa e plotë:** Punëdhënësi mund të mbulojë 100% të kostos së trajnimeve dhe certifikimeve.
- Rimbursimi pjesor:** Kompania mund të rimbursojë një përqindje të kostove të trajnimit pas përfundimit të tij.
- Programet e zhvillimit profesional:** Disa kompani ofrojnë fonde të dedikuara për zhvillimin profesional të punonjësve.

Shtesa në pagë ose bonuse

- Disa punëdhënës ofrojnë **shtesa në pagë** për punonjësit që ndjekin trajnime apo marrin certifikime të rëndësishme për punën e tyre.
- Disa kontrata pune përfshijnë **bonuse për avancim profesional**, të cilat mund të jenë të lidhura me marrjen e certifikimeve të reja.

Marrëveshjet kolektive dhe kontratat e punës

- Në disa vende të BE-së, Entet përfaqësuese të punonjësve dhe marrëveshjet kolektive mund të përcaktojnë rregulla për kompensimin e trajnimeve.
- Kontratat individuale të punës** mund të përmbajnë klauzola për mbulimin e kostove të trajnimit.

Subvencione nga shteti ose BE-ja

- Disa vende të BE-së kanë **fonde të posaçme për zhvillimin profesional** të punonjësve.
- Programet e BE-së, si **Erasmus+ dhe Fondi Social Evropian (ESF+)**, mund të mbulojnë pjesërisht ose plotësisht trajnime për punonjësit.

Kontributi i punonjësit

- Në disa raste, punonjësi mund të duhet të paguajë për trajnimet, por mund të përfitojë **shkarkime tatimore** ose rimbursim të pjesshëm nëpërmjet skemave të mbështetjes.

MIRATIM

Institucioni përgjegjës për përcaktim të Bonusit “Për Trajnime të Specializuara Programe të Certifikuara” është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se i cili vendos në Kontratën Kolektive të Punës detyrimin si me poshtë;

- Punëdhënësi mbulon 100% të kostos së trajnimeve dhe certifikimeve.**
- Punëmarrësi** mund të përfitojë këto **trajnime nëpërmjet projekteve të financuara** nga Enti Publik Kombëtar Urdhri i Inxhinierive apo nga çdo urdhërimi i veçantë të gjithsecilit profesion dhe apo nga çdo financim projekti paraprakisht i publikuar.

Shtesa për Trajnime	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjës për Përcaktimin
Bonus Për Trajnime të Specializuara	Punëdhënësi mbulon 100% të kostos së trajnimeve.	Kontrata Kolektive e Punës
Bonus Për Programe të Certifikuara	Punëdhënësi mbulon 100% të kostos së certifikimeve.	Kontrata Kolektive e Punës

Ky vendim është i ligjshëm dhe referues ndaj akteve

1. Kodi i Punës

- Neni 12 dhe neni 13 i Kodit të Punës parashikojnë të drejtën e punëmarrësit për **zhvillim profesional dhe trajnim të vazhdueshëm**.
- Kodi lejon që kontratat kolektive të përmbajnë **detyrime shtesë për punëdhënësin**, për sa kohë janë më të favorshme për punëmarrësin.

2. Kontrata Kolektive e Punës

- Është një **akt normativ** që ka fuqi ligjore për të gjithë anëtarët e përfshirë.
- Mund të përcaktojë detyrime financiare për punëdhënësin, përfshirë mbulimin e trajnimeve dhe certifikimeve.

3. Akte të urdhrave profesionalë

- Urdhrat si **Urdhri i Inxhinierëve, Urdhri i Mjekëve**, etj., shpesh publikojnë **programe të certifikuara dhe projekte të financuara** për zhvillimin e anëtarëve të tyre.
- Ky vendim i referohet **akteve të brendshme të këtyre urdhrave**, si rregullore, thirrje publike, ose udhëzime financimi.

i) Sigurimet dhe Përfitimet Shtesë

- Sigurimi shëndetësor, sigurimi për aksidente, pensionet dhe sigurimet shoqërore** janë një pjesë kyçe e paketës së pagës. Punonjësit duhet të kenë akses në përfitime që mbulojnë nevojat e tyre për kujdesin shëndetësor dhe sigurim social.
- Përveç sigurimeve, punonjësit mund të përfitojnë nga **programet e pensioneve** të ofruara nga punëdhënësit, duke garantuar një mbrojtje financiare për të ardhmen.

LIGJ Nr. 7703, datë 11.05.1993 PËR SIGURIMET SHOQËRORE NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË (i ndryshuar)

Neni 10 Masa e kontributeve. Kontributi që paguhet për sigurimet shoqërore në fondet e sigurimeve për sëmundje, barrë lindje dhe pensione do të jetë:

- për punëdhënësit 13,8 për qind e shumës bruto të listë pagesave;*
- për personin e punësuar 9.5 për qind e pagesës së tij totale (bruto).*

LIGJ Nr. 10 383, datë 24.2.2011 “PËR SIGURIMIN E DETYRUESHËM TË KUJDESIT SHËNDETËSOR NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË” (i ndryshuar)

Neni 8 Masa e kontributit

- Masa e kontributit të sigurimit të detyruar shëndetësor është 3,4 për qind e bazës për llogaritjen e kontributeve sipas pikave 1, 3 dhe 4 të nenit 7 të këtij ligji.*
- Për të punësuarit, kontributet paguhet, në masën 50 për qind nga punëdhënësi dhe në masën 50 për qind nga i punësuar.*

Ligji nr. 76/2023 "Për fondet e pensionit privat"

Neni 62 Kontrata e anëtarësimit

- Anëtarësimi në fondin me pjesëmarrje të hapur bëhet nëpërmjet:*
 - nënshkrimit të kontratës së anëtarësimit individual, kur anëtari i fondit është individ;*
 - nënshkrimit nga punëmarrësi të deklaratës së pranimi të pjesëmarrjes në fondin e pensionit të zgjedhur nga punëdhënësi.*
- Deklarata e pranimi të pjesëmarrjes në fond nënshkruhet edhe nga punëmarrësit e sponsorit, i cili krijon fondin e pensionit me pjesëmarrje të mbyllur.*

3. Anëtarësimi i punëmarrësve si në fondin me pjesëmarrje të hapur, ashtu dhe në fondin me pjesëmarrje të mbyllur bëhet nëpërmjet punëdhënësit ose sponsorit.

LIGJ Nr.10 237, datë 18.2.2010 PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË i ndryshuar

Neni4

Parime te përgjithshme për punëdhënësin

1. Punëdhënësi detyrohet të sigurojë mbrojtjen e punëmarrësve në të gjitha aspektet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë.
2. Punëdhënësi nuk shkarkohet nga përgjegjësia edhe në rastet kur ai kontraktonte persona ose kur kryen shërbime të specializuara jashtë ndërmarrjes/institucionit, në zbatim të pikës 3 të nenit 7 të këtij ligji.
3. Punëdhënësi, në marrjen e masave për mbrojtjen e sigurisë e të shëndetit në punë, udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë gjinor.
4. Detyrimet e punëmarrësve në fushën e sigurisë e të shëndetit në punë nuk cenojnë parimin e përgjegjësisë së punëdhënësit.
5. Detyrimet e punëdhënësit për marrjen e masave të veçanta për mbrojtjen e sigurisë e të shëndetit në punë të punëmarrësve, gra shtatzëna, re atyre që sapo kanë lindur e të atyre me fëmijë në gjë, nuk vlerësohen diskriminuese, për shkak të gjinisë.

KREU – III - DETYRIMET E PUNEMARRRESVE

Neni20 Kushtet e veprimit të punëmarrësit

Çdo punëmarrës vepron në përputhje me arsimin dhe kualifikimin e tij, si dhe me udhëzimet e dhëna nga punëdhënësi, me qëllim që punëmarrësi ose personat të tjerë, që mund të preken nga veprimet/mosveprimet apo nga neglizhenca e tij gjatë procesit të punës, të mos ekspozohen me rrezikun e një aksidenti ose të një sëmundjeje profesionale.

Neni 23 Shërbimi mjekësor i punës

1. Çdo punëdhënësi i një subjekti publik apo privat, vendas apo i huaj, është i detyruar të mbulojë me shërbim mjekësor, nëpërmjet mjekut të punës, të përshtatshëm për rreziqet që paraqet vendi i punës.
2. Kontrolli i shëndetit, në varësi të numrit të punëmarrësve dhe të natyrës së punës, është i organizuar në:
 - a) shërbim mjekësor në punë, i vlefshëm për degët/filialet në varësi;
 - b) shërbim mjekësor në punë, ndërsubjektor.
3. Mënyra e funksionimit të shërbimit mjekësor në punë, përfshirë normat, rregullat dhe procedurat për të siguruar kontrollin mjekësor të pranimit në punë dhe ato periodike për punëmarrësin, përcaktohen nga Këshilli i Ministrave.

MIRATIM

- 1) Institucioni përgjegjës për përcaktimin “Për Sigurimi Shëndetësor dhe Sigurimet Shoqërore” është **Kuvendi i Republikës së Shqipërisë**, në referim të ligjit, me detyrim të njëanshëm ka përcaktuar masat përkatëse të kontribuohet si fond publik në % të pagës baze (e llogaritur mbi PAGEN BRUTO), që ekzekutohet nga organi përkatës në referim;

- I. LIGJ Nr. 7703, datë 11.05.1993 PËR SIGURIMET SHOQËRORE NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË (i ndryshuar)
- II. LIGJ Nr. 10 383, datë 24.2.2011 “PËR SIGURIMIN E DETYRUESHËM TË KUJDESIT SHËNDETËSOR NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË” (i ndryshuar)

*Institucioni përgjegjës për përcaktimi e pagës ‘‘Për Profesionin dhe Kualifikimin’’ është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se e cila e vendos ne Kontratën Kolektive te Punës, si minimumi i pagese për te gjithë anëtarët qe është **kosto minimale për te siguruar jetesën**, çka do te duhet qe (%) ‘‘Për Sigurimi shëndetësor dhe sigurimet shoqërore’’ do te llogaritet mbi pagesën minimale koherente, kjo vlerë është shifra ne deklarimin ne listë pagesën e punëmarrësit. Paga bruto përfshin pagën neto + kontributet e sigurimeve + tatimet*

- 2) ‘‘Për Pension Privat’’, ne referim te Ligji nr. 76/2023 "Për fondet e pensionit privat", është lënë hapësirë Civile-Publike. Ne zbatim krijohet një mardhën kontraktuale Punëdhënës –Punëmarrës – Institucion Përgjegjës për Fondin, si edhe pagesa për pension, ne dy mënyra nga paga e punëmarrësit, por edhe punëdhënësi drejtpërdrejtë.
- o Pikërisht këtu Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se, ne vijim te se drejtës ne Kodin e Punës, ne Kontratën Kolektive te Punës, vendos qe çdo Punëdhënës te paguaj bonus, për çdo muaj si Fond Pensioni për punëmarrësin ne vlerën minimale 15000 leke/muaj. Palët ne kontratën individual te punës, mund te vendosin qe ky fond mund te jete me i madhe se kjo vlere.
 - o Pagesa për fondin e pensionit privat për punëmarrësit do te behet ne cilësinë e anëtarit te urdhri ndërmjet entit, çka do te thotë qe transaksioni nga punëdhënësi do te kaloje ne fondin e pensionit ne llogaria e punëmarrësit, nëpërmjet faturës përkatëse tatimore te lëshuar nga Enti.

Po, ky mekanizëm është **ligjërish i zbatueshëm**, për sa kohë:

- Referohet saktë Ligjit nr. 76/2023 “Për fondet e pensionit privat”, i cili krijon bazën ligjore për kontributet vullnetare në fondet e pensionit privat nga individët dhe punëdhënësit.
- Respekton Kodin e Punës, duke lejuar marrëveshje të ndërsjella për përfitime shtesë përtej detyrimeve ligjore.
- Formalizohet përmes Kontratës Kolektive të Punës, qe është një akt normativ me fuqi detyruese për palët qe e nënshkruajnë.
- Përcakton qartë rrjedhën financiare: kontributi i punëdhënësit kalon në llogarinë e pensionit privat të punëmarrësit, përmes një transaksioni të dokumentuar me faturë tatimore.

Është i qëndrueshëm ligjërish

1. Ligji nr. 76/2023 për pensionet private

- Lejon krijimin e **marrëdhënieve kontraktuale** midis individëve, punëdhënësve dhe fondeve të pensionit privat.
- Parashikon qe **kontributet mund të bëhen nga punëmarrësi, punëdhënësi, ose të dy së bashku.**
- Lejon qe pagesat të bëhen **drejtpërdrejt në llogarinë e pensionit të individit**, përmes institucioneve të licencuara.

2. Kodi i Punës

- Lejon që kontratat kolektive dhe individuale të përmbajnë **përfitime shitesë**, për sa kohë nuk cenojnë të drejtat minimale të punëmarrësit.
- Nuk ndalon kontributet për pensione private — përkundrazi, i inkurajon si formë sigurie sociale.

3. Transparencë dhe dokumentim

- Pagesa përmes **faturës tatimore të lëshuar nga Enti** siguron dokumentim të qartë dhe të verifikueshëm.
- Kalimi në **llogarinë e pensionit të punëmarrësit** përmes entit është një formë e pranueshme dhe e kontrolluar e transaksionit.

3) *Institucioni përgjegjës për përcaktimin “Për sigurimin Shëndetësor PRIVAT” është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se, si edhe apo çdo Urdhërim i profesionit të veçantë. Entet do të hartojnë grafikun e shërbimeve mjekësore në punë, në funksion të moshës, pozicionit të punës, vendit të punës, etj. Libreza e shërbimit mjekësor do të jete pjesë e librezës së kualifikimit dhe profesionit. Çdo faturës shërbimi do të paguhet nga Punëdhënësi, si në referim të ligjit.*

- ✓ *Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se, në vijim të së drejtës në Kodin e Punës, në Kontratën Kolektive të Punës, vendos që çdo Punëdhënësi të paguaj bonus, për çdo muaj ose vjetor për sigurimin shëndetësor privat, për punëmarrësin në vlerën minimale 2000 leke/muaj ose 24000 lekë në vite.*
- ✓ *Palët — pra punëdhënësi dhe punëmarrësi — kanë të drejtë të bien dakord për kushte më të favorshme se ato minimale të përcaktuara në kontratën kolektive apo në ligj.*

Çfarë nënkupton kjo praktikë?

1. Zgjerim i vlerës së fondit

- Palët mund të vendosin që **kontributi për sigurimin shëndetësor privat** të jetë më i lartë se vlera minimale e përcaktuar.
- Kjo mund të përfshijë **paketa më të avancuara të mbulimit**, si:
 - o Kontroll mjekësor periodik i zgjeruar
 - o Shërbime specialistike
 - o Kujdes ambulator dhe spitalor

2. Zgjerim i mbulimit për familjen

- Punëmarrësi mund të kërkojë që **sigurimi të përfshijë edhe anëtarët e familjes** (bashkëshortin/en, fëmijët, etj.).
- Kjo është e mundur përmes **ofertave të siguruesve privatë**, që ofrojnë paketa familjare.
- Pagesa mund të ndahet:
 - o Plotësisht nga punëdhënësi
 - o Me bashkëfinancim nga punëmarrësi

3. Kërkimi i ofertave alternative

- Palët mund të kërkojnë **oferta të tjera nga kompani sigurimi**, për të gjetur paketën më të përshtatshme.
- Kjo mund të formalizohet përmes një **marrëveshjeje shtesë në kontratën individuale të punës**.

- ✓ *Pagesa Kryhet nga punëdhënësi përmes faturës tatimore të dedikuar*
- ✓ *Transaksioni kalon përmes institucionit profesional në llogarinë personale të sigurimit të punëmarrësit*

Pse është i qëndrueshëm ligjërish

- **Kodi i Punës** dhe ligjet për sigurinë dhe shëndetin në punë parashikojnë që punëdhënësi ka detyrimin të garantojë **shërbime mjekësore të lidhura me punën**.
 - **Sigurimi shëndetësor privat** është një **formë shtesë e mbrojtjes sociale**, që mund të ofrohet përtej sigurimit të detyrueshëm publik.
 - **Entet profesionale** (si UI-RSH apo urdhrat e veçantë) kanë të drejtë të hartojnë **standarde dhe grafikun e shërbimeve mjekësore**, në përputhje me natyrën e profesionit.
- 4) *Institucioni përgjegjës për përcaktimin “Për Sigurimin nga Aksidentet” është Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se, si edhe apo çdo Urdhërim i profesionit të veçantë. Entet do të mbikëqyrin dhe montojnë, proceset në referim edhe të ligjit Nr.10 237, datë 18.2.2010 PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË i ndryshuar. Çdo faturës shërbimi do të paguhet nga Punëdhënësi, si në referim të ligjit.*

Baza Ligjore

- **Ligji nr. 10 237, datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”** është akti themelor që:
 - o Përcakton detyrimet e punëdhënësit për **parandalimin e aksidenteve në punë**.
 - o Kërkon **vlerësim të rreziqeve, organizim të mbrojtjes kolektive dhe individuale**, dhe **dokumentim të ngjarjeve aksidentale**.
 - o Detyron punëdhënësin të **mbulojë financiarisht çdo shërbim të lidhur me sigurinë dhe shëndetin në punë**, përfshirë sigurimin nga aksidentet.

Pse është i zbatueshëm dhe i nevojshëm

- **Punëdhënësi nuk mund të shkarkohet nga përgjegjësia**, edhe nëse kontraktin shërbime të jashtme.
- **Sigurimi nga aksidentet** është pjesë e detyrimeve për mbrojtjen e punëmarrësit dhe **nuk mund të bartet si kosto mbi punëmarrësin**.
- **Entet profesionale si UI-RSH dhe urdhrat e veçantë** mund të hartojnë standarde dhe të mbikëqyrin zbatimin e tyre.

Më poshtë po të paraqes një tabelë klasifikimi të llojeve të aksidenteve sipas llojit të shërbimit, e cila mund të përdoret për:

- Vlerësimin e rreziqeve në vendin e punës
- Hartimin e politikave të sigurimit nga aksidentet
- Trajnimin dhe pajisjen e punonjësve
- Dokumentimin në librezën e mbrojtjes profesionale

Tabela e Klasifikimit të Aksidenteve sipas Llojit të Shërbimit

Nr.	Lloji i Shërbimit	Llojet e Rreziqeve Kryesore	Masa të Rekomanduara për Sigurim
1	Studim	Stres, lodhje vizuale, lëvizje në terren	Kontroll mjekësor, mbrojtje ergonomike, sigurim aksidenti
2	Projektim	Stres, lodhje mendore, qëndrime të gjata	Pushim aktiv, mbrojtje ergonomike, sigurim aksidenti
3	Mbikëqyrje	Rënie, goditje, ekspozim në kantier	Helmetë, veshje mbrojtëse, sigurim aksidenti
4	Kolaudim	Rrymë elektrike, lëndime mekanike	Pajisje mbrojtëse, trajnime teknike, sigurim aksidenti
5	Vlerësim Teknik	Ekspozim ndaj substancave, lëndime teknike	Maska, doreza, sigurim aksidenti
6	Ekspertizë Teknike	Rrezik fizik, kontakt me pajisje të rënda	Pajisje mbrojtëse, sigurim aksidenti
7	Lektor	Stres, lodhje zëri, qëndrime të gjata	Kontroll shëndetësor, mbështetje ergonomike
8	Ndërtim	Rënie, goditje, zhurmë, pluhur	Helmetë, jelek, maska, sigurim aksidenti
9	Prodhim	Djegje, prerje, ekspozim kimik	Veshje mbrojtëse, trajnime, sigurim aksidenti
10	Ngarkim/Shkarkim	Lëndime muskulare, goditje, rrëshqitje	Pajisje ngritëse, mbrojtje personale, sigurim aksidenti
11	Shfrytëzim	Rrezik mjedisor, kontakt me makineri	Monitorim, pajisje mbrojtëse, sigurim aksidenti
12	Mirëmbajtje	Rrymë elektrike, lëndime teknike	Trajnim, pajisje mbrojtëse, sigurim aksidenti
13	Montim	Rënie, goditje, lëndime mekanike	Helmetë, veshje mbrojtëse, sigurim aksidenti
14	Shitje-Blerje	Stres, lodhje fizike, kontakt me klientë	Sigurim aksidenti, mbështetje psikologjike
15	Transport	Aksidente rrugore, lodhje, ekspozim mjedisor	Sigurim aksidenti, pushim aktiv, kontroll mjekësor
16	Administrim Ndërtesa	Rënie, kontakt me pajisje, lodhje fizike	Pajisje mbrojtëse, sigurim aksidenti
17	Administrim Infrastrukturë	Rrezik teknik, kontakt me rrjet energjie	Trajnim, mbrojtje elektrike, sigurim aksidenti
18	Administrim / Menaxher	Stres, lodhje mendore, presion psikologjik	Mbështetje psikologjike, sigurim aksidenti

Kosto minimale mujore për sigurimin nga aksidentet, duke u bazuar në:

- Rrezikshmërinë e llojit të shërbimit
- Intensitetin fizik dhe teknik të punës
- Ekspozimin ndaj rreziqeve mjedisore, mekanike, elektrike, kimike, etj.

Mund të rritet me marrëveshje të ndërsjellë, por **nuk mund të jetë më e ulët** se vlera e përcaktuar.

Tabela e Kostos Minimale Mujore për Sigurimin nga Aksidentet

Nr.	Lloji i Shërbimit	Rrezikshmëria e Vlerësuar	Kosto Minimale Mujore (lekë)
1	Studim	E ulët	1,000
2	Projektim	E ulët	1,000
3	Mbikëqyrje	E mesme	2,000
4	Kolaudim	E mesme	2,000
5	Vlerësim Teknik	E mesme	2,500
6	Ekspertizë Teknike	E lartë	3,000
7	Lektor	E ulët	1,000
8	Ndërtim	E lartë	3,500
9	Prodhim	E lartë	3,000
10	Ngarkim/Shkarkim	E mesme	2,500
11	Shfrytëzim	E mesme	2,500
12	Mirëmbajtje	E mesme	2,000
13	Montim	E lartë	3,000
14	Shitje-Blerje	E ulët	1,500
15	Transport	E lartë	3,000
16	Administrim Ndërtesa	E mesme	2,000
17	Administrim Infrastrukturë	E lartë	3,000
18	Administrim / Menaxher	E ulët	1,500

- ✓ *Pagesa Kryhet nga punëdhënësi përmes faturës tatimore të dedikuar*
- ✓ *Transaksioni kalon përmes institucionit profesional në llogarinë personale të sigurimit të punëmarrësit*

Sigurimet	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
Shtesa Për Sigurimin Shoqëror PUBLIK	Punëdhënësi: 13.8% të pagës bruto për sigurimet shoqërore Punëmarrësi: 9.5% të pagës bruto për sigurimet shoqërore	LIGJ Nr. 7703, datë 11.05.1993 PËR SIGURIMET SHOQËRORE NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË (i ndryshuar) Kuvendi i Republikës se Shqipërisë
Shtesa Për Sigurimin Shëndetësor PUBLIK	1.7% i paguan Punëdhënësi 1.7% i paguan Punëmarrësi	LIGJ Nr. 10 383, datë 24.2.2011 “PËR SIGURIMIN E DETYRUESHËM TË KUJDESIT SHËNDETËSOR NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË” (i ndryshuar) Kuvendi i Republikës se Shqipërisë
Bonuse	<i>Pagesa nga Punëdhënësi</i>	Kontrata Kolektive e Punës

Për Pension PRIVATE	15 000 lek/muaj	Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Bonuse Për sigurimin Shëndetësor PRIVAT	<i>Pagesa nga Punëdhënësi</i> Fatura e shërbimit sipas grafikut Por jo me pak se 2000 leke/muaj	Kontrata Kolektive e Punës Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Bonuse Për Sigurimin nga Aksidentet	<i>Pagesa nga Punëdhënësi</i> Fatura e shërbimit sipas programit Por jo me pak se tabela referuese sa me sipër ne leke/muaj	Kontrata Kolektive e Punës Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës

j) Politika për Rritjen Graduale të Pagës

- Duhet të ekzistojë një **politikë e qartë për rritjen e pagës** bazuar në vjetërsinë në punë.
- Kjo politikë duhet të jetë **transparente** dhe të sigurojë që çdo punonjës të ketë një **rrugë të qartë për rritjen e të ardhurave** në përputhje me zhvillimin e tij profesional dhe kontributin në shoqëri.

Një politikë ideale për rritjen e pagës bazuar në vjetërsinë në punë në vendet e Bashkimit Evropian (BE) duhet të jetë e **drejtë, transparente dhe motivuese**. Shumë vende të BE-së e rregullojnë këtë çështje përmes **ligjeve të punës, kontratave kolektive dhe mekanizmave të tregut të punës**.

1. Rritja Automatike e Pagës sipas Vjetërsisë në Punë

Shtete me politika të qarta në këtë drejtim:

- Gjermania:** Kontratat kolektive përcaktojnë rritje progresive të pagës.
- Franca:** Punonjësit përfitojnë **bonuse për vjetërsinë** dhe rritje të rregullta.
- Italia dhe Spanja:** Kontratat kolektive përcaktojnë një **shkallë rritjeje automatike**.

2. Rritja e Pagës për të Kompensuar Inflacionin

- Në disa vende si **Belgjika, Luksemburgu dhe Franca**, pagat rregullohen automatikisht për të **kompensuar inflacionin**, duke ruajtur fuqinë blerëse të punonjësve.
- Kjo garanton që **pagat të mos mbeten në vend për shkak të rritjes së kostos së jetesës**.

3. Përfundim

Një politikë ideale në BE kombinon rritjen automatike të pagës sipas vjetërsisë me performancën, për profesionin dhe kualifikimin, i ndikuar nga inflacionin, duke krijuar një ambient pune të qëndrueshëm dhe motivues.

MIRATIM

Pagesa Shtesë për Vjetërsinë në Punë dhe Kompensimin për Inflacionin

1. Institucioni Përgjegjës

Institucioni përgjegjës për përcaktimin e pagesës shtesë për vjetërsinë në punë është Enti Publik Kombëtar UI-RSH, i cili e formalizon këtë detyrim nëpërmjet Kontratës Kolektive të Punës, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

2. Përkufizimi i Pagesës për Vjetërsinë

- Për çdo punëmarrës, UI-RSH vendos që të aplikohet një shtesë vjetore në pagë, në masën 3% të vlerës së pagës për profesionin dhe kualifikimin, të përcaktuar në momentin e themelimit të marrëdhënies së punës.
- Kjo shtesë llogaritet për çdo vit të plotë pune, duke filluar nga mosha 18 vjeç deri në 60 vjeç.
- Në rastet kur punëmarrësi është i moshës 15–17 vjeç, shtesa mund të aplikohet vetëm në përputhje me kushtet e veçanta të parashikuara në Kodin e Punës, për pozicione të lejuara dhe me mbrojtje të veçantë.

3. Qëllimi i Shtesës

Shtesa për vjetërsinë ka për qëllim:

- **Vlerësimin e përkushtimit afatgjatë** të punëmarrësit në marrëdhënien e punës.
- **Kompensimin e efektit të inflacionit** mbi pagën bazë, duke ruajtur fuqinë blerëse të punonjësit.
- **Sigurimin e një rritjeje progresive** të shpërblimit, pa nevojë për ndërhyrje të shpeshta në strukturën e pagës.

4. Zbatimi dhe Dokumentimi

- Shtesa për vjetërsinë pasqyrohet në **listë-pagesën mujore** si komponent i pagës bruto.
- UI-RSH mund të publikojë **tabela orientuese për përllogaritjen e vjetërsisë**, sipas viteve të punës dhe nivelit të pagës për profesionin/kualifikimin.
- Punëdhënësi është i detyruar të **përditësojë automatikisht këtë shtesë** çdo vit kalendarik, pa nevojë për kërkesë nga punëmarrësi.

Pagesa shtesë për Vjetërsi ne Pune	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
Pagesa Për Vjetërsi ne Pune	3 % përqindje për çdo vite	<i>Kontrata Kolektive e Punës</i>

k) Pjesëmarrja në Fitime (Profit-Sharing)

- Në rast se kompania ka fitime të mëdha, punonjësit duhet të përfitojnë nga një **sistem i ndarjes së fitimeve**, apo pagese e **rrogës se 13-të**, duke u shpërblyer për suksesin e përbashkët.
- Kjo jo vetëm që motivon punonjësit për të dhënë më të mirën e tyre, por gjithashtu i lidh ata më fort me suksesin e kompanisë.

MIRATIM

Institucioni përgjegjës për përcaktimin e bonusit **“Për Pjesëmarrja në Fitime (Profit-Sharing)”** është punëdhënësi dhe punëmarrësi te cilët vendosin ne ndryshim apo ne shtese kontrate, ne kontratën individual te punës, çka do te thotë qe behet me negociim midis palëve.

- **Ligjërish e lejueshme** Kodi i Punës nuk ndalon shpërblimet mbi pagën bazë, për sa kohë ato janë të dakorduara dhe të dokumentuara.
- **Praktikë ndërkombëtare e njohur** Profit-sharing përdoret gjerësisht për të motivuar punonjësit dhe për t'i lidhur me performancën financiare të kompanisë.
- **Fleksibilitet në zbatim** Palët mund të përcaktojnë:
 - Përqindjen e fitimit që ndahet
 - Kushtet për përfitim (p.sh. arritja e objektivave, periudha e punës)
 - Formën e shpërblimit (monetare, aksione, bonuse vjetore)

Ndarja e Fitimit	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
Bonus	Pagesa te ndryshueshme;	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i>
Për Ndarje te Fitimit	Mund te jete çmim fiks, ose ne % te shumës qe do te mund te ndahet	Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Bonus	Vlere fikse	<i>Punëdhënësi (subjekti)</i>
Për Pagim te Rrogës se 13^{-te}		Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës

I) Flexibiliteti në Kompensim

- Një pjesë e kompensimit mund të ofrohet përmes **opsioneve të tjera**, si **leje të paguara shtesë, fleksibilitet në oraret ose akses në programe të tjera për zhvillim personal**, duke krijuar një balancë të mirë midis jetës personale dhe asaj profesionale.

MIRATIM

Institucioni Përgjegjës

Institucioni përgjegjës për përcaktimin e kompensimeve në kuadër të fleksibilitetit të marrëdhënies së punës është punëdhënësi, në marrëveshje të ndërsjellë me punëmarrësin. Këto kompensime formalizohen nëpërmjet ndryshimit ose shtesës në kontratën individuale të punës, në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës dhe legjislacionit përkatës.

Përkufizimi i Fleksibilitetit në Kompensim

Fleksibiliteti në kompensim nënkupton mundësinë që palët të negociojnë forma të personalizuarra përfitimi, në varësi të natyrës së punës, angazhimit dhe nevojave të punonjësit. Këto forma mund të përfshijnë:

- **Orar të përshtatur** me kompensim alternativ (p.sh. ditë pushimi, pagesë shtesë)
- **Pushime të zëvendësuara** me pagesë ose me ditë të lira
- **Bonuse për angazhim jashtë orarit standard**
- **Pagesa të personalizuarra** për projekte, detyra të veçanta, apo performancë të lartë
- **Përfitime jo-monetare**, si trajnime, mbulim shëndetësor, ose mbështetje logjistike

Zbatimi dhe Dokumentimi

- Të gjitha format e kompensimit fleksibil duhet të **dokumentohen qartë në kontratën individuale** ose në shtesën e saj.
- Kompensimet pasqyrohen në **listë-pagesën mujore**, duke garantuar transparencë dhe përputhje me detyrimet tatimore dhe ligjore.
- Marrëveshjet për fleksibilitet nuk mund të cenojnë të drejtat minimale të punëmarrësit të parashikuara me ligj.

Flexibiliteti në Kompensim	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
Bonus Për leje të paguara shtesë	Pagese për lejet	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Bonus Për Strehim Rezidenti	Pagese fikse	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Bonus Për Blerje Automjeti Privat	Pagese fikse	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Leje për dy punësim	Pa vlere monetare	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Fleksibilitet në oraret ose Akses në programe të tjera për zhvillim personal	Pa vlere monetare	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës

✓ HISTORIKU I MODIFIKIMEVE

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve