

PROCEDURAT STANDARDE

⇒ PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE

⇒ '' Struktura e Skemës se Pagesës '' për viti 2025

⇒ PS-Ekonomike KODI SSP-01



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
REPUBLIC OF ALBANIA

URDHRI I INXHINIERIVE
ENGINEERING ORDER
INXHINIERET E DISIPLINAVE
ENGINEERING DISCIPLINES

PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE

“Struktura e Skemës se Pagesës”

UI-RSH-se

PS-Ekonomike

KODI

SSP-01

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

PERMBAJTJA

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



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

✓ QELLIMI

Qëllimi i kësaj procedure standarde ekonomike është përcaktimi i “**Strukturës se Skemës se Pagesës**” nëpërmjet përlllogaritjes se minimumit te kostos se jetesës për punonjësit qe janë apo do te jene anëtarë te Urdhrit te Inxhinierive ne Republikën e Shqiperise, te cilët kryejnë shërbimin brenda fushës se veprimtarisë se gjithsecilit ne profesionin e zgjedhur prej tyre, te cilësuar nga entit me statusin i punësuar, si edhe ne përcaktimin minimal te Kushteve Financiare te kontratës individuale te punës ne krijimin e Marrëdhënies se Punës.

✓ FUSHEVEPRIMI

Miratimi i Strukturës se Skemës se Pagesës për punonjësit si Specialist dhe Nën specialistë plotësues (**Punëtorët e Fuqisë se Krahut**), Te punonjësve ne Edukimin e Larte Universitar me Titullin përkatës Inxhinier te Profesionit te 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 **jetesë dinjitoze** për individin dhe familjen e tij.



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

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 jetese 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.



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

- **Neni 119:** Përcakton që paga duhet të përlogaritët 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

Përlogaritja e Shkallës së Pagës, ne referim te Kushteve dhe Interpretimin e Kontratës Kolektive te Punës:

- 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.



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

✓ **TE PERGJITHSHME**

Kjo shkallë pagese duhet është 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 ne mënyrë tabelore

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

✓ **ZBATIMI**

a) Pagesa Bazë

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



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

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**



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

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 Titull Profesional	Ka titullin përkatës	100%	Kosto e Jetesës sipas KKP PS-EKONOMIKE 2025	+3% për çdo vit	$(100\% \times \text{Kosto e Jetesës}) + (3\% \times \text{vite vjetërsie} \times \text{Kosto e Jetesës})$
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.



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

- 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.
2. 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 individual të punës. Çka do të thotë që bëhet 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. Në vijim të pikës 4.2.7, të KKP-es, Koeficienti i Pozicionit të Punës, i referohet kushteve;

- Bonusi për përgjegjësi në pozicionin e punës dhe të përshkruarit të punës dhe vendin e punës. Në 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}
- 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 Mijor 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)



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

Nr.	Lloji i Shërbimit	Koeficienti Pozicionit	Bonusi Mujor (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	Ekspertizë 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 Vendit të Punës Përgjegjësitë në Pozicionin e Punës”

Tabela e mëposhtme tregon hapat për përcaktimin e Pagesës.



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

Hapat për Përcaktimi e Pagës Baze	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit në Punë	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
1. 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 në %	Ne referim të minimumit të koston se jetës në Tirane
2. Bonus Mbi Përshkrimin e Punës dhe Vendit të Punës	Pagesa e ndryshueshme; në funksion të punës dhe vendit të punës por jo me pak se 10 000 leke/muaj X Koeficienti PP	Punëdhënësi (subjekti) Në Negocim të Kontratës Individuale të Punës POR JO ME PAK SE Kontrata Kolektive e Punës
3. Bonus Për Përgjegjësitë në Pozicionin e Punës	Pagesa e ndryshueshme; për përgjegjësinë e Punës por jo me pak se 10 000 leke/muaj X Koeficienti e PP	Punëdhënësi (subjekti) Në Negocim të Kontratës Individuale të Punës POR JO ME PAK SE Kontrata Kolektive e Punës

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.”



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

“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 të cilët vendosin ne ndryshim apo ne shtese kontrate, ne kontratën individual te punës, çka do te thotë qe behet me negocim 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 Performance dhe Produktivitet ne Pune	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
1 Bonus Individual për Tejkalmimi e qëllimeve te vendosura	Pagesa te ndryshueshme; Mund te jete me % apo fikse	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
3. Bonus Ekipor për Inkurajim për angazhim	Pagesa e ndryshueshme; Mund te jete çmim fiks	Punëdhënësi (subjekti) Ne/për ndryshim te Kontratës Individuale te Punës
4. Bonus Për performanc te veçantë	Pagesa e ndryshueshme; Mund te jete çmim fiks	Punëdhënësi (subjekti) Ne/për ndryshim te Kontratës Individuale te Punës



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

c) Shtesa apo Bonus për Përvojën dhe Vjetërsinë në Punë ne një kohe te gjate ne një vend pune

- i. Shtesat 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 varion 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 ne një kohe te gjate ne 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 praktikat e tregut të punës**.

Rritja Automatike e Pagesës për Vjetërsinë në Punë ne një kohe te gjate ne 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.



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

- Modelet "pay-for-skills" (paguaj për aftësi) stimulojnë punonjësit të ndjekin trajnime dhe të fitojnë aftësi të reja për të përfituar rritje më të larta page.

MIRATIM

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 të gjatë në 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;



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

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	Punëdhënësi (subjekti) 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 % se pagese për Profesionin dhe Kualifikimet	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



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

Kontratën Kolektive të Punës, si **minimumi 8 % shtesë të pagës baze**, për të gjithë anëtarët. Punëdhënësi dhe Punëmarrësi në KIP-ës mund të 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 justifikuara 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 të Vështira	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
1. Bonus Për Kushte të Rrezikshme	8% të pagës bazë	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim të Kontratës Individuale të Punës POR JO ME PAK SE <i>Kontrata Kolektive e Punës</i>
2. Bonus Për Pune të Renda Fizike	8% të pagës bazë	Punëdhënësi (subjekti) Ne Negocim të Kontratës Individuale të Punës POR JO ME PAK SE <i>Kontrata Kolektive e Punës</i>
3. Bonus	8% të pagës bazë	Punëdhënësi (subjekti)



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

Për Ekspozim ndaj Rreziqeve Fizike		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	Punëdhënësi (subjekti) 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.



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

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 specifikuara 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

- **Spektori 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 se 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**.



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

Shtesa/Bonuse për Arsimin dhe Kualifikim i Avancuar	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse për Përcaktimin
Bonuse		
Për Kualifikim të Avancuar	“Për Profesionin” pagesën prej 15 000 lek/muaj.	Kontrata Kolektive e Punës
Për Trajnime të Veçanta	“Për Mjeshtëri” pagesën prej 10 000 lek/muaj.	

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

- 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.
- 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 paguhen 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.



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

P.sh., në Gjermani, Ligji i Punës kërkon që orët shtesë të kompensohen me pushim ose të paguhen 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:



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

- 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 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:



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

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

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

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) në Punë**” është punëdhënësi dhe punëmarrësi të cilët vendosin në ndryshim apo në shtese kontrate, në kontratën

Page 21 of 40



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

individual te punës, çka do te thotë qe behet me negocim midis palëve, por duhen reflektuar edhe detyrimet e kodit te punës.

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



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

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 më poshtë;

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



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

Shtesa për Trajnime	Mënyra dhe Lloji i Shpërblimit	Institucionit Përgjegjëse 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.



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

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.*



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

2. Deklarata e pranimit 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 PUNEMARRËSVE

Neni20 Kushtet e veprimet 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.



HARTORI PROPOZOI	MIRATOI	NR.
Projekt- VENDIMIN	ASAMBLEJA KOMBETARE	Date 26 ./ 12 /2024
NR date/...../2024		

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**, ne 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 në Kontratën Kolektive të Punës, si minimumi i pagese për të gjithë anëtarët që është **kosto minimale për të siguruar jetesën**, çka do të duhet që (%) “Për Sigurimi shëndetësor dhe sigurimet shoqërore” do të llogaritet mbi pagesën minimale koherente, kjo vlerë është shifra në deklarinë në listë pagesën e punëmarrësit. Paga bruto përfshin pagën neto + kontributet e sigurimeve + tatimet

- 2) “Për Pension Privat”, ne referim të 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, në dy mënyra nga paga e punëmarrësit, por edhe punëdhënësi drejtpërdrejtë.
 - ✓ Pikërisht këtu Enti Publik Kombëtar UI-RSH-se, në vijim të se drejtës në Kodin e Punës, në Kontratën Kolektive të Punës, vendos që çdo Punëdhënës të paguaj bonus, për çdo muaj si Fond Pensioni për



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

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.

- ✓ *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 **ligjërisht 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**, që është një akt normativ me fuqi detyruese për palët që 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 ligjërisht

1. Ligji nr. 76/2023 për pensionet private

- Lejon krijimin e **marrëdhënieve kontraktuale** midis individëve, punëdhënësve dhe fondeve të pensionit privat.
- Parashikon që **kontributet mund të bëhen nga punëmarrësi, punëdhënësi, ose të dy së bashku**.
- Lejon që 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 shtesë**, për sa kohë nuk cenojnë të drejtat minimale të punëmarrësit.
- Nuk ndalon kontributet për pensione private — përkundrazi, i inkurajon si formë sigurie sociale.



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

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 pjese e librezës së kualifikimit dhe profesionit. Çdo faturë 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



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

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 ligjërisht

- **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*



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

ne referim edhe te ligjit Nr.10 237, datë 18.2.2010 PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË i ndryshuar. Çdo faturës shërbimi do te paguhet nga Punëdhënësi, si ne referim te ligjit.

Baza Ligjore

- Ligji nr. 10 237, datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë” është akti themelor që:
 - Përcakton detyrimet e punëdhënësit për parandalimin e aksidenteve në punë.
 - Kërkon vlerësim të rreziqeve, organizim të mbrojtjes kolektive dhe individuale, dhe dokumentim të ngjarjeve aksidentale.
 - 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
- Trajnimit dhe pajisjen e punonjësve
- Dokumentimin në librezën e mbrojtjes profesionale



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

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



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

- 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*



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

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 Për Pension PRIVATE	Pagesa nga Punëdhënësi 15 000 lek/muaj	Kontrata Kolektive e Punës Ne Negocim te Kontratës Individuale te Punës
Bonuse Për sigurimin Shëndetësor PRIVAT	Pagesa nga Punëdhënësi 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	Pagesa nga Punëdhënësi 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



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

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 profesioni dhe kualifikimi. i ndikuar nga inflacionin, duke krijuar një ambient pune të qëndrueshëm dhe motivues.



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

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 përlllogaritjen e vjetërsisë, sipas viteve të punës dhe nivelit të pagës për profesionin/kualifikimin.



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

- 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	Kontrata Kolektive e Punës

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^{-te}, 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 të cilët vendosin në ndryshim apo në shtesë kontrate, në kontratën individuale të punës, çka do të thotë që behet me negociim midis palëve.

- Ligjërishit 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)



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

- Formën e shpërblimit (monetare, aksione, bonuse vjetore)

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

1) 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 personalizuar përfitimi, në varësi të natyrës së punës, angazhimit dhe nevojave të punonjësit. Këto forma mund të përfshijnë:



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

- **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 personalizuar** 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



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
REPUBLIC OF ALBANIA

URDHRI I INXHINIERIVE
ENGINEERING ORDER
INXHINIERET E DISIPLINAVE
ENGINEERING DISCIPLINES

PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE

“Struktura e Skemës se Pagesës”

UI-RSH-se

PS-Ekonomike

KODI

SSP-01

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

✓ HISTORIKU I MODIFIKIMEVE

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve