

AKTI I KRIJIMIT

“KONTRATA KOLEKTIVE E PUNES”

KAPITULLI

4

MAREDHENIET E PUNES



KAPITULLI I KATERT

4. Marrëdhëniet e Punës

4.1.1. Kushtet e punës: Orari i punës, pushimet, orët shtesë dhe pushimet javore.

Orari i punës është periudha kohore gjatë së cilës një punonjës është i detyruar të punojë për një punëdhënës sipas marrëveshjes së tyre të punës ose sipas ligjit (Kodi i Punës ne RSH-se).

Orari i punës është një element kyç i marrëdhënies së punës që përcaktohet nga ligji dhe marrëveshjet e punës. Ai duhet të sigurojë një balancë midis kohës së kaluar në punë dhe kohës së lirë, duke mbrojtur shëndetin dhe mirëqenien e punonjësve dhe duke u siguruar që të drejtat e tyre të respektohen

Orari i punës zakonisht rregullohet për të mbrojtur të drejtat e punonjësve dhe për të siguruar që ata të mos punojnë më shumë se një numër të caktuar orësh, duke marrë parasysh pushimet dhe periudhat e pushimit.

Ne referim te Kodit të Punës ne RSH-se ne Kapitullin, Kohëzgjatja e Punës dhe Pushimet (neni 76 deri ne nenin 97) parashikohen;

KOHËZGJATJA E PUNËS DHE E PUSHIMEVE KREU IX

PËRKUFIZIME - Neni 76

A. KOHËZGJATJA DITORE E PUNËS – PËRKUFIZIM	Neni 77
KOHËZGJATJA E PUNËS DHE PUSHIMI DITOR	Neni 78
PUSHIMET	Neni 79
Puna me Turne	Neni 79/1
PUNA E NATËS	Neni 80
SHITESA MBI PAGË	Neni 81
B. KOHA JAVORE E PUNËS	
PËRKUFIZIM	Neni 82
KOHËZGJATJA MAKSIMALE JAVORE E PUNËS	Neni 83
PUNËT E VËSHTIRA	Neni 84
C. PUSHIMI JAVOR DHE DITËT E FESTAVE	
PUSHIMI JAVOR	Neni 85
DITËT E FESTAVE ZYRTARE	Neni 86
PUNA NË DITËN E DIEL OSE	
NË DITËT E FESTAVE ZYRTARE	Neni 87
D. ORËT SHITESË	



PËRKUFIZIM	Neni 88
DETYRIMI PËR TË KRYER ORË SHITESË	Neni 89
NUMRI MAKSIMAL I ORËVE SHITESË	Neni 90
KOMPENSIMI	Neni 91
E. PUSHIMET VJETORE	
KOHËZGJATJA	Neni 92
DATA E PUSHIMEVE VJETORE	Neni 93
PAGA	Neni 94
REGJISTRI	Neni 95
PUSHIME TË TJERA	Neni 96
DISPOZITA TË VEÇANTA	Neni 97

4.1.2 Rregullimi ligjor i orarit të punës:

Ne aneksin përkatës do të japim rregullimi ligjor që i bën Kodi i Punës në RSH-se, orarit të punës. Kodi parashikon që Kontrata Kolektive e Punës 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 me negociime në Kontratën Individuale të Punës.

Tabelat e mëposhtme janë ndërtuar me katër kolona të cilat janë të pasqyruar dhe parashikuar të rregullimit përkatës dhe apo pranuar, nën për nen referuar Kodit të Punës.

➤ Referimi jepet në mënyrë tabelore

Kodi i Punës në RSH-se	Kontrata Kolektive e Punës	Kontrata Individuale e Punës	
<i>Parashikuar në nenet përkatëse</i>	<i>Parashikuar në KKP-ës</i>	<i>Parashikuar në 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 - RREGULLIMI LIGJOR I ORARIT TË PUNËS

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PËR ZBATIM



4.1.3. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve



4.2 Paga dhe Shpërblimet:

Deklarimi i pagës baze ne ditën e pare te punës.

4.2.1. Përcaktimi i Pagës Minimale Baze përherë te pare.

Për të përcaktuar pagën bazë për herë të parë, për një individ me nivel të edukimit të lartë universitar, për *Punëtorët e Mendjes* duhet të merren parasysh disa faktorë kyç:

- **Lloji i profesionit:** Disa profesione kërkojnë më shumë përvojë dhe aftësi, dhe si rezultat ofrojnë paga më të larta fillestare. Për, inxhinierët, teknologët dhe profesionistët e fushave specifike mund të kenë paga më të larta krahasuar me profesionet e tjera.
- **Vendndodhja gjeografike:** Vendndodhja ka një ndikim të madh. Paga për individët me edukim të lartë mund të jetë më e lartë në qytetet e mëdha apo në rajone ku ka kërkesë më të madhe për profesionistë të kualifikuar.
- **Paga minimale:** Paga minimale ligjore për orë ose muaj mund të ndikojë gjithashtu në pagën fillestare, pasi shumë vende kanë rregullore që përcaktojnë një nivel minimal që duhet të paguhet punonjësve.
- **Kërkesa dhe oferta e tregut të punës:** Paga bazë mund të jetë gjithashtu e ndikuar nga kërkesa për punëtorë të kualifikuar në një fushë të caktuar. Nëse ka më shumë kërkesë për profesionistë në një fushë të veçantë, paga mund të jetë më e lartë.
- **Kualifikimet dhe aftësitë e individit:** Disa individë mund të fillojnë me paga më të larta nëse kanë kualifikime të mëtejshme (me Diplome me Titull Profesionale) ose aftësi që janë të kërkuara nga tregu.

Për të përcaktuar pagën bazë për herë të parë për një individ me nivel të edukimit të lartë universitar, është e rëndësishme të hulumtohen raportet e pagave, të shqyrtohen ofertat aktuale të punës dhe të konsultoheni me organizata profesionale, ose burime të tjera të besueshme për të marrë një ide të saktë për pagën që mund të ofrohet. Siç shikohet nuk është aq e lehtë të japësh një përcaktim, çka do të thotë që është edhe ky akt një proces me vete. Për tu afruar me afër këtij veprimi ne do të marrim ne analize si me poshtë ne referim te statistikave te EUROSTAT 2023.

4.2.2. Paga mesatare bruto

Ne hulumtimin përkatës kemi arritur që të referohemi EUROSTAT 2023 për disa vende të rajonit. Këto janë informacione për pagat mesatare bruto. Informacionin e kemi marrë në dy aspekte, në individë me të Pajisur me Diplome me Titull Profesional, që kanë fituar të drejtën e ushtrimit të profesionit, sipas ligjit, si edhe për individë të cilën nuk kanë arritur të pajisen me Titull Profesional Përkatës (kandidate për titull), informacioni jepet në mënyrë tabelore;



4.2.3. Paga I pajisur me Titull Profesional Përkates

	SHTETI	NE MUAJ	NE VITE
		Mesatare Bruto /EUR	Mesatare Bruto/EUR
1	GREQIA (nga fundi)	1416	17000
2	ITALIA	2000	24000
3	KROACIA	2700	28800
4	CEKIA	2400	45000
5	GERMANIA	4999	59880
6	KOSOVA	1429	17148

4.2.4. Paga PA Titullin Profesional

	SHTETI	NE MUAJ	NE VITE
		Mesatare Bruto/EUR	Mesatare Bruto/EUR
1	GREQIA	1500	18000
2	ITALIA	1700	20400
3	KROACIA	1750	21000
4	CEKIA	1800	21600
5	GERMANIA	2350	28200
6	KOSOVA	570	6840

4.2.5. Analize

Nga një analize e thjeshte shikohet qe individët me **Titull Profesional Përkates**, për këto vende janë te pasqyruar ne tabelën me sipër, mesatarisht kane përfitur te ardhura **bruto (mesatare) 26,389 euro/vite**. Kurse për individët **pa titull profesional** kane përfitur afërsisht **66.6% ME PAK** te ardhura mesatarisht **bruto (mesatare) 17,568 Euro/vite**.

Kjo qe shikohet dukshëm është një punonjës pa titull profesional paguhet rreth 33.3 % me pak se një Punonjës me Diplome me Titullin e Profesionit Përkates. Kjo diferenca e pagesës është penalizëm për shkak te mos certifikimi për kualifikimin dhe aftësitë e individit (*kushtëzimi i nënshkrimit te akteve teknike*).

Mund te pranojmë qe për organizatën tone te pranojmë pagën mesatare te këtyre vendeve ne referim te statistikave EUROSTAT te vitit 2023. Gjermania ka treguesin mesatarë me te larte kështu qe ne për rastin tone mund te konsiderohet paga ideale, kështu qe ne e kemi disi te vështirë për ta (*kuptuar dhe pranuar*).

Ne mund te pranojmë qe për një periudhe kohore dhe deri ne një hulumtim tjetër, referencat si me poshtë, për pagën mesatare bruto mujore, (mesataren e këtyre vendeve duke hequr Gjermanin)



I pajisur me Titull Profesional Përkates

	SHTETI	NE MUAJ	NE VITE
		Mesatare Bruto/EUR	Mesatare Bruto/EUR
	SHQIPERIA	1989	26390

PA Titullin Profesional

	SHTETI	NE MUAJ	NE VITE
		Mesatare Bruto/EUR	Mesatare Bruto/EUR
	SHQIPERIA	1460	17568

4.2.6. Paga minimale bruto për individët për here të pare, sipas "Përlllogaritjes së Kostos së Jetesë" në referim për vitin 2024.

Por cila do të jetë paga minimale për këtë kategorinë punonjësish, nuk ka reference publike, kështu që ne do të mbetemi në përcaktimin e pagës minimale baze të përlllogaritur sipas **Procedurave Standarde Ekonomike, "Për Përlllogaritjes së Kostos së Jetesë" për vitin 2025.**

Në këto kushte ne mund të prodhojmë një tabelë referuese, duke u bazuar në pozicionin dhe në llojin e punës për sektorin e të punësuarve. Për çdo pozicion dhe lloj shërbimi (punë), ka përgjegjësitë dhe vështirësi kështu që ne kemi përcaktuar paraprakisht koeficientin e pozicionit të punës.

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

Çdo profesionistë nëse do të ndryshojë Kontratën Individuale të Punës në çdo kohë 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.

4.2.7. Koeficienti i Pozicionit të Punës



AKTI I KRIJIMIT

“KONTRATA KOLEKTIVE E PUNES”

			PUNETOR I MENDJES		PUNETOR I FUQISE SE KRAHUT	
NR	LLOJI I SHERBIMIT	Koeficient i Pozicionit te Punës	Me Titullin Përkates	PA Titullin Përkates	Me Dëshmi Profesionale	PA EDUKIM
			100% Page	70% Page	Sa paga e PM-pa titull (5)	
			Referim te Pagës Minimale/Bruto e përlllogaritur nga ENTI PUBLIK KOMBETAR PERFAQESUES			
			Për Here te Pare	Per Here te Pare	Per Here te Pare	Per Here te Pare
1	2	3	4	5	6	7
			$4 = 3 * \text{Pagën Min. vitit te pare}$	$5 = 3 * (0.7) * \text{Pagën Min. vitit te pare}$	$6 = 3 * (0.7) * \text{Pagën Min. vitit te pare}$	$8 = 1.2 * \text{Pagën Min. te vendosur me ligj ne fuqi}$
1	Studim	0.85				
2	Projektim	0.85				
3	Mbikëqyrje	1.00				
4	Kolaudim	0.90				
5	Vlerësim Teknike	0.95				
6	Ekspertize Teknike	1.20				
7	Lektor	0.90				
8	Ndërtim	1.00				
9	Prodhim	1.00				
10	Ngarkim Shkarkim	0.85				
11	Shfrytëzim	0.85				
12	Mirëmbajtje	0.85				
13	Montim	1.10				
14	Shitje-Blerje	0.75				
15	Transport	0.80				
16	Administrim Ndërtesa	0.90				
17	Administrim Infrastrukturë	1.00				
18	Administrim/ Menaxher	1.00				



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

Skema e pagës për punonjësit është e drejtë dhe motivuese dhe e bazuar në parime të qarta të performancës, përvojës dhe përgjegjësisë të secilit punonjës. Kjo shkallë pagese duhet të marrë parasysh gjithashtu faktorët ekonomikë dhe tregun e punës.

4.3.1. Ja komponentët kryesorë të skemës për përcaktimi e pagesës për punonjësit:

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

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 kompanisë.

4.3.2. Skema e Përlllogaritjes se pagesave

Ne aneksin përkatës do të japim anlizën e përlllogaritjes se pagesave, ne referim Kodi i Punës ne RSH-se, orarit të punës. Kodi parashikon që Kontrata Kolektive e Pune mund të ndërhyjë dhe të mund të kryej edhe përcaktime në vlerë apo përqindje pjesore, si edhe në vijim çdo pale në marrëdhënien e punës mund të kryej edhe negocime në Kontratën Individuale të Punës.

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 Përgjegjëse për Përcaktimin
Emërtimi i zërit të pagës/Bonusit/shtesës, etj.	Vlera e Përlllogaritur	Institucioni /kontratat



4.3.3. Kushtet Financiare dhe Modalitet e Pagesave

Skema e pagës për punonjësin është e drejtë dhe e bazuar në parime e qarta, si edhe minimalisht e vlerësuar sipas KKP-ës, që përbëhen nga Paga Baze dhe Shtesat si edhe Bonuset mujore dhe vjetore.

Pagesa do të behën ne transfertat bankare, çdo datë __ të muajit përkatës nga llogaria e Punëdhënësit ne llogarinë e Punëmarrësit, te deklaruar këto ne Hapësirën përkatës ne Kontratës Individuale te Punës.

Pagesat do te behën ne tre nivele, nëpërmjet listë pagesës, si edhe nëpërmjet faturave tatimore, si edhe te pagesave te FDP-se se tatimeve.

- 1. Nëpërmjet listë pagese punëdhënësi kryen deklarimi dhe pagesën punëmarrësit pagën dhe shtesat, si edhe pjesërisht bonuset, drejtë për drejtë ne llogarinë e pagës se punëmarrësit, si me poshtë;*

1. Pagesa Bazë

Paga baze Mbi Profesionin dhe Kualifikimet	Bonus Mbi Përshkrimin e Punës dhe Vendit te Punës	Bonus Për Përgjegjësitë ne Pozicionin e Punës
--	---	---

2. Bonuse për Performancë dhe Produktivitet

Bonus Individual për Tejkalimi e qëllimeve te vendosura	Bonus Ekipor për Inkurajim për angazhim	Bonus Për performanc te veçantë
---	---	---------------------------------

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

Bonus Për Përvojë ne te njëjtin subjekt	Bonus Për Vjetërsinë në Punë ne një kohe te gjate ne një vend pune
---	--

4. Bonuse për Kushtet e Vështira të Punës

Bonus Për Kushte te Rrezikshme	Bonus Për Pune te Renda Fizike	Bonus Për Ekspozim ndaj Rreziqeve Fizike	Bonus Për Ekspozim ndaj Rreziqeve Mjedisore
--------------------------------	--------------------------------	--	---



5. Paga për Punën me Orar të Zgjatur dhe Punë në Pushime

Shtesa Për Orar të Zgjatur	Shtesa Për Pune në ditë Pushimi (festash)	Shtesa Për punën që bëhet gjatë orëve të natës
-------------------------------	--	--

6. Bonus për Kompensimin e Transportit dhe Strehimit

Bonus Për Transport	Bonus Për Strehim (hotel + ushqim)
---------------------	------------------------------------

7. Politika për Rritjen Graduale të Pagës

Pagesa Për Vjetërsi në Pune

8. Pjesëmarrja në Fitime (Profit-Sharing)

Bonus Për Ndarje të Fitimit	Bonus Për Pagim të Rrogës së 13-të
--------------------------------	---------------------------------------

9. Flexibiliteti në Kompensim

Bonus Për leje të paguara shtesë	Bonus Për Strehim Rezidenti	Bonus Për Blerje Automjeti Privat
-------------------------------------	--------------------------------	---

2. *Pagesa e Bonuseve në cilësinë e Punëmarrësit (anëtarit të entit), çdo anëtar do të ketë llogari bankare në cilësinë e anëtarit të Urdhrit të Inxhinierive në RSH-se, si edhe numrin personal të pensionit privat, çdo anëtarë që përfiton nga Punëdhënësi Bonuset si me poshtë dhe që do të paguhet në këto numra llogarie. Nëpërmjet faturimit nga ana e urdhrit.*

10. Shtesa apo Bonus për Arsimin dhe Kualifikimet e Avancuara

Bonuse Për Kualifikim të Avancuar Për Trajnime të Veçanta; “Për Profesionin”	Bonuse Për Kualifikim të Avancuar Për Trajnime të Veçanta “Për Mjeshtëri”
---	--

11. Bonus për Trajnime dhe Zhvillim Profesional

Bonus Për Trajnime të Specializuara	Bonus Për Programe të Certifikuara
-------------------------------------	------------------------------------



12. Sigurimet dhe Përfitimet Shtesë

Bonuse Për Pension PRIVATE	Bonuse Për sigurimin Shëndetësor PRIVAT	Bonuse Për Sigurimin nga Aksidentet
---------------------------------------	--	--

3 Pagesat e Tatimeve, përkatësisht te sigurimeve shëndetësore dhe shoqërore, **PUBLIKE**.

13. Sigurimet dhe Përfitimet Shtesë

Shtesa Për Sigurimin Shoqëror PUBLIK <i>Punëdhënësi: 13.8% të pagës bruto për sigurimet shoqërore</i> <i>Punëmarrësi: 9.5% të pagës bruto për sigurimet shoqërore</i>	Shtesa Për Sigurimin Shëndetësor PUBLIK 1.7% i paguan Punëdhënësi 1.7% i paguan Punëmarrësi
--	--

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

ANEKS - PROCEDURAT STANDARDE EKONOMIKE
"Struktura e Skemës se Pagesës"

ANEKS - PROCEDURA STANDARDE PER ZBATIM

4.3.4. Historiku i Modifikimeve

Rishikimi nr.	Data Efektive	Përmbledhje e modifikimeve



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

Për të ndërtuar një skemë të pagave për punë të rëndë apo me rrezik, është e rëndësishme të përfshihen disa elemente kryesore që marrin parasysh llojin e punës, shkallën e rrezikut dhe standardet e industrisë.

4.4.1. Më poshtë janë hapat për të zhvilluar një skemë të tillë:

a) Vlerësimi i Rrezikut dhe Klasifikimi i Punës

- i. **Kategorizimi i Riskut:** Punët e rëndësishme dhe me risk duhet të kategorizohen bazuar në rrezikun që përfshijnë (p.sh., punë në lartësi, përdorimi i substancave të rrezikshme, apo operimi i pajisjeve të rënda).
- ii. **Përcaktimi i Nivelit të Rrezikut:** Secili lloj rreziku duhet të vlerësohet dhe të ketë një nivel pagese të shtuar proporcional me rrezikun.

b) Shtesa për Punë të Rëndë dhe Risk

- i. **Shtesa për Rrezik:** Punëtorët që kryejnë punë të rrezikshme duhet të marrin një shtesë për çdo orë të kaluar në situata të rrezikshme. Kjo shtesë mund të përcaktohet përqindje mbi pagën bazë ose një shumë fikse për orë.
- ii. **Shtesa për Punë të Rëndë:** Për punë që kërkojnë përpjekje të mëdha fizike ose që ndikojnë në shëndetin fizik afatgjatë, mund të aplikohet një shtesë e veçantë.

c) Bonuse për Sigurinë dhe Performancën

- i. **Bonuse për Siguri:** Përdorimi i praktikave të sigurta dhe pa aksidente mund të shpërblehet me bonuse periodike. Kjo do të inkurajojë punëtorët që të ndjekin rregullat e sigurisë.
- ii. **Bonuse për Performancë:** Paga e punonjësve mund të rritet bazuar në arritjet dhe përmirësimet në performancën e tyre.

d) Përfitime Shtesë dhe Sigurimet

- i. **Sigurimi Shëndetësor dhe Aksidentesh:** Për punë me risk të lartë, punonjësit duhet të kenë mbulim të plotë për sigurimet shëndetësore dhe të aksidenteve, që mund të përfshihet si përfitim shtesë në pagë.
- ii. **Mbrojtja Ligjore dhe Përdorimi i Pajisjeve Mbrojtëse:** Punëdhënësi duhet të garantojë se punonjësit janë të pajisur me mjetet e duhura mbrojtëse, dhe kjo duhet të përfshihet si pjesë e kostove të punëdhënësit për përmirësimin e kushteve të punës.



e) Paga e Diferencuar për Turnet e Natës dhe Orët Jashtë Orarit

- i. **Shtesa për Turnet e Natës:** Punonjësit që punojnë gjatë natës në punë të rrezikshme duhet të paguhet me një shtesë të konsiderueshme për çdo orë.
- ii. **Paga për Orët Jashtë Orarit:** Orët jashtë orarit në punë me rrezik ose punë të rëndë duhet të paguhet më shumë se orët standarde, shpesh me një rritje të pagës për orë (p.sh., 150-200%).

f) Marrëveshjet Kolektive dhe Negociatat e Entit

- i. **Negocimi i Kolektivave:** Nëse sindikatat janë të pranishme, mund të negociojnë për rritjen e pagave për punë të rrezikshme dhe të rëndë, si dhe për përmirësimin e kushteve të punës për këto kategori punonjësish.

g) Politika të Veçanta për Kualifikime të Larta

- i. **Kualifikime Shtesë:** Punonjësit që kanë trajnime të veçanta për të punuar në ambiente të rrezikshme (p.sh., përdorimi i pajisjeve speciale të sigurisë) duhet të marrin pagesa më të larta bazuar në kualifikimet e tyre të avancuara.

**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