

**KONTRATË KOLEKTIVE E PUNËS  
PËR PUNONJËSIT e SHA UKR VLORË  
2024-2027**

Kjo kontratë nënshkruhet sot me datë 17.04.2024 në mjediset punëdhënësit ,përfaqësua- nga Z. Sokol Kananaj Administratore SHRUK Vlorë si punëdhënësi,dhe kishillit sindikal, përfaqësuar nga Znj.Laureta Jatagani kryetare e Keshillit Sindikal të SHRUK Vlore (anetare në Federatën Sindikale të Ndërtim Infrastruktues dhe Shërbimeve Publike të Shqipërisë anetare e Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë), me njohje juridike si perfagesuese e punemarrese.

**NENI 1**

**Qëllimi i kontratës kolektive**

Kontrata Kolektive e Punës shërben për rregullimin e marrëdhënieve juridike kolektive të punës si dhe përcakton të drejtat dhe detyrimet e palëve që përshin kjo kontratë

**NENI 2**

**Baza ligjore**

Kjo kontratë kolektive mbështetet në:

- Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë
- Konventat Ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë
- Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë Ligji Nr 7961, datë 12/07/1995
- Legjislacionin e punës në fuqi, përfshirë dhe legjislacionin e sigurisë dhe shëndetit në punë, si dhe aktet ligjore e nënligjore në zbatim të këtyre ligjeve.

-Ligji Nr 8438, datë 28/12/1998 “Për Tatimin Mbi Te Ardhurat I ndryshuar,si dhe VKM –te lidhur me pagat

**NENI 3**

**Fusha e zbatimit të kontratës**

Kjo kontratë kolektive i shtrin efektet tek të gjithë punonjësit e ndërmarrjes ose firmes (degës ose sektorit apo brigatës) pavarësisht nga anëtarësimi i tyre në sindikatën nënshkruese të kësaj kontrate kolektive të punës ,(Neni 162 i Kcdit të Punës).

**NENI 4**

**Kohëzgjatja e Kontratës**

- Kontrata kolektive e punës i shtrin efektet e saj për një periudhë kohe 3 vjetore
- Kontrata kolektive e punës , do të hyjë në fuqi pas nënshkrimit nga palët dhe është e vlefshme deri më 30 / 04 /2027 .Me përfundimin e saj,palët kontraktuese duhet të bëjnë një kerkese



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

shkrim për lidhjen e nje kontrate te re, 30 dite para perfundimit te kontrates, efektet e kontrate ekzistuese shtrihen deri ne lidhjen e kontrates se re.

## LINDJA E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS PUNËSIMI

### NENI 5

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.3.1996),(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, date 29.7.2003

1. Punedhenesi punëson ne menyre ts drejtperdrejte punemarresin.
2. Punëdhënësi, për të punesuar punëmarrësin, mund të perdore sherbimet zyrave shteterore te punesimit ose të agjencive private te punesimit.

### NENI 6

#### Efektet mbi Kontraten Individuale te Punes

Kur kontrata individuale e punës permban kushte me pak te favorshme se kontrata kolektive e punes,atehere punëmarrësi ka te drejte te mbrohet nga kontrata kolektive e punes sipas neneve te percaktuar.

### NENI 7

#### Pranimi ne pune

- Në pranimin në punë duhen respektuar nenet e kapitullt X te Kodit te Punës si: Mbrojtja e vecantë per te miturit dhe gratë ,si dhe kërkesat e Konventave Nderkombetare te ILO-s te ratifikuara nga RSH ,kryesisht te konventave.
- Konventa C29 "Per punen e detyruar", 1930
- Konventa C105 "Për ndalimin e punes se detyruar,1957
- Konventa C111 "Per diskriminimin në fushën e punësimit dhe të profesionit",1958
- Konventa C138 "Per moshen minimale",1973
- Konventa C182 "Per format me te këqija të punes së femijeve" ,1999
- Konventa C183 "Rishikimi i "Konventes per mbrojtjen e amesise",2000
- Punëmarrësi që do të merret në punë është i detyruar të paraqesë dokumentat e poshtëshënuara:
- Dokumentin e identitetit
- Kërkesën e Punëmarrësit të shoqëruar me një CV
- Dëftesën ose diplomën (e noterizuar)
- Librezën e punës
- Raport mjekësor për aftësimin në punë
- Dokument që vërteton që personi është i padënuar
- Adresën e venbanimit, ose ndonjë dokument tjetër të nevojshëm sipas specifikës së vendit të punës.

### NENI 8

#### Të drejtat dhe detyrimet e Punëmarrësit

- Punëmarrësi do të kryejë personalisht detyrën, në përputhje me dispozitat e kësaj kontrate.
- Punëmarrësi do të kryejë me kujdes punën e ngarkuar, duke respektuar dhe zbatuar urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të Punëdhënësit përsa i përket profilit të këtij vendi pune. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të Punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kësaj kontrate. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Në rast se paaftësia në punë e Punëmarrësit për shkak të sëmundjes e kalon afatin prej 14-ditësh, atëherë ky i fundit i nënshtrohet rregullave të trajtimit të Sigurimeve Shoqërore.

- Punëdhënësi detyrohet të derdhë çdo fund muaji për llogari të Punëmarrësit pjesën e kontributeve shoqërore e shëndetësore që i takon në përputhje me kuadrin ligjor për Sigurimet Shoqërore e Shëndetësore në Republikën e Shqipërisë, në mënyrë që Punëmarrësi të përballojë paaftësinë në punë për shkak të sëmundjes, aksidenti në punë dhe pension pleqërie.
- Punëdhënësi, në mbështetje të Statutit dhe Rregullores së Brendshme të Shoqërisë, merr masa për forcimin e disiplinës në punë, përcakton rregullat në lidhje me çështjet konkrete si dhe bën zgjidhjen e kërkesave dhe ankesave të Punëmarrësit në lidhje me marrëdhënien e punës.
- Punëdhënësi në çdo kohë ka të drejtë t'i kërkojë llogari Punëmarrësit për sa i përket aktivitetit dhe sjelljes së këtij të fundit në punë.
- merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve;
- merr të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse.
- parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit
- Punëdhënësi ndal nga paga sipas deklaratimit të punëmarrësit me kërkesën e keshillit sindikal kuotizacionin sindikal prej 100 (njegjinde) leke në muaj, dhe duke derdhur atë në llogarinë e Qendres Ekonomike të KSSH, Nr NIPTI L42422452J në llogarinë bankare:0011087203,prane Raiffeisen Banke,

## **SHPËRBLIMI**

### **NENI 10**

#### **Mirëbesimi**

Gjatë ushtrimit të të drejtave dhe përmbushjes së detyrimeve, punëdhënësi dhe punëmarrësi duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin.

### **NENI 11**

#### **Mbrojtja për punonjësit që denoncojnë korrupsionin**

- 1). Çdo masë ose sanksion administrativ i pajustificuar, që është marrë ndaj punonjësit, të cilët kanë arsye të dyshojnë për korrupsion e që këtë dyshim ua paraqesin personave përgjegjës është i pavlefshëm. Raportimi i fakteve, që kanë lidhje me korrupsionin, nuk përbën shkelje të detyrimit të sekretit profesional.
- 2). Kundër vendimit të dhënë në mënyrë të pajustificuar për shkakun e mësipërm, punonjësi ka të drejtën e ankimit në gjykatë.

### **NENI 12**

#### **Mbrojtja e personalitetit të punëmarrësit**

- 1). Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, si dhe:
  - a) merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësit, si dhe për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë;
  - b) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.
- 2). Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual për punëmarrësin dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Shqetësim seksual është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cënimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fytes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt punëmarrësit, ose midis punëmarrësve.

3). Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punë-marrësin me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cenimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

4). Punëmarrësi, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cënim të të drejtave të tij/saj, sipas këtij neni, dhe në mënyrë të veçantë të shëndetit fizik dhe mendor ose lirisë personale, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cënimi, është vetë punëmarrësi.

5). Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

6). Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë nuk duhet të penalizohet për këtë arsye, të largohet nga puna, të diskriminohet ose të jetë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve.

### NENI 13

#### Mbrojtja e të dhënave

1). Punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informacione lidhur me punëmarrësin, përveç rasteve, kur këto informacione lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësit ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës.

2). Punëdhënësi është i detyruar të marrë masa sigurie për mbrojtjen e të dhënave personale të punëmarrësit që përpunohen në fushën e marrëdhënies së punës dhe në mënyrë të veçantë për të dhënat sensitive, në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.

3). Punëdhënësi, që vihet në dijeni me të dhënat e përpunuara të punëmarrësit, gjatë ushtrimit të detyrës së tij, detyrohet të ruajë konfidencialitetin dhe besueshmërinë. Këto të dhëna nuk përhapen, përveç rasteve të parashikuara me ligj. Detyrimi për ruajtjen e konfidencialitetit është i pakufizuar në kohë.

4). Të dhënat e përpunuara në dosjen e punëmarrësit, pas përfundimit të marrëdhënies së punës, sipas përcaktimeve të pikës 2, të nenit 146, të këtij Kodit të Punës, ruhen nga punëdhënësi për një periudhë 6-mujore nga data e marrjes së njoftimit nga punëdhënësi.

5). Në çdo rast tjetër, të dhënat personale të përpunuara në dosjen e punëmarrësit ruhen deri në përfundim të marrëdhënies së punës.

### NENI 14

#### Vënia në dispozicion e legjislacionit

Punëdhënësi vë në dispozicion të punëmarrësit, Kodin e Punës, si dhe çdo ligj tjetër që rregullon detyrimet dhe të drejtat midis punëmarrësve dhe punëdhënësve.



### NENI 15

#### Mjedisi i punës

Punëdhënësi merr të gjitha masat e domosdoshme për mbrojtjen e mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurmat dhe dridhjet, si dhe çdo element të ngjashëm që është i dëmshëm për jetën dhe shëndetin e punëmarrësit.

## NENI 16

### Kushte pune

- 1). Kur punëmarrësi punon ulur në mënyrë të vazhdueshme ose me ndërprerje në vendin e punës, në dispozicion të tij vihet një karrige e përshtatshme pune.
- 2). Punëmarrësi, i cili punon më shumë se 6 orë në ditë pa ndërprerje, ka të drejtën e një pushimi pa pagesë, prej 20 minuta, i cili i jepet pas 4 orësh pune të vazhdueshme.
- 3). Në qoftë se kryerja e punës kërkon një qëndrim më këmbë dhe të përkulur për një kohë të gjatë, Punëmarrësi ka të drejtën e pushimeve të pagura, të shkurtra, prej 20 minuta për çdo 4 orë pune të vazhdueshme.

## NENI 17

### Kohëzgjatja e punës dhe e pushimeve

- 1). Me kohëzgjatje të punës kuptohet koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit, përfshirë edhe kohën gjatë së cilës kryen formimin ose riformimin profesional, të lejuar nga punëdhënësi. Në kohën e punës nuk përfshihet koha e pushimit, gjatë së cilës punëmarrësi nuk është në dispozicion të punëdhënësit. Kohëzgjatja ditore e punës gjatë së cilës Punëmarrësi është në dispozicion të Punëdhënësit, është 8 orë. Kohëzgjatja e javës së punës është 40 orë.  
Ditët e javës në të cilat Punëmarrësi konsiderohet në punë janë nga e Hënë deri të Premte, prej orës 8<sup>00</sup> deri në orën 16<sup>00</sup>.
- 2). Nuk përfshihet në kohëzgjatjen ditore të punës koha që i duhet punëmarrësit për të ardhur në vendin individual të punës dhe për t'u larguar prej saj.
- 3). Puna e kryer nga ora 19<sup>00</sup> deri në orën 22<sup>00</sup>, do të paguhet me një shtesë page prej 20% dhe puna e kryer nga ora 22<sup>00</sup> deri në orën 6<sup>00</sup> (të ditës së nesërme), do të paguhet me një shtesë page prej 50%.
- 4). Ditët e pushimit javor janë e Shtuna dhe e Diela. Këto ditë pushimi janë të papagueshme.
- 5). Si rregull ditët e festave zyrtare janë ditë pushimi të pagueshme.
- 6). Periudha e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohet si kohë pune.

## NENI 18

### Puna në ditën e diel ose në ditët e festave zyrtare

- 1). Puna e kryer në ditën e pushimit javor kompensohet me një shtesë page, prej 25 për qind, ose me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë, prej 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune.
- 2). Puna e kryer në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një shtesë mbi pagë, prej 25 për qind dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.
- 3). Pushimi merret një javë para ose pas kryerjes së punës.
- 4). Kur festa apo festat zyrtare bie/bien në ditën apo ditët e pushimit javor, atëherë pushimi shtyhet në ditën apo ditët pasardhëse të punës.



## NENI 19

### Orët shtesë

- 1). Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.
- 2). Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit.
- 3). Nuk mund të kërkojë kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.
- 4). Ndalohet kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç.

## NENI 20

### Kohëzgjatja e pushimit vjetor

- 1). Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.
- 2). Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.

## NENI 21

### Data e pushimeve vjetore

- 1). Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara.
- 2). Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor.
- 3). Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë me pak se një javë kalendarike pa ndërprerje.
- 4). E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.
- 5). Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.

## NENI 22

### Pushime të tjera

- 1). Në rast martesë të punëmarrësit ose në rast vdekjeje të bashkëshortit/bashkëjetuesit, paraardhësve para-ardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë të tij, punëmarrësi përfiton 5 ditë pushimi të paguar.
- 2). Në rast sëmundjeje të rëndë të anëtarëve të familjes, bashkëjetuesit, të paraardhësve ose të pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 30 ditë pushimi të paguar.
- 3). Në rast lindjeje fëmije, bashkëshorti / bashkëjetuesi përfiton 3 ditë pushimi të paguar.



## NENI 23

### Paaftësia paguese

Në rast paaftësie paguese, detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera, në përputhje me nenin 124 të Kodit të Punës.

## NENI 24

### Leja prindërore

1). Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënësi, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit.

2). Punëmarrësi duhet të lajmërojë, me shkrim, punëdhënësin, të paktën dy javë përpara fillimit të lejes prindërore.

## NENI 25

### Përkujdesja për fëmijët në ngarkim

Në rast përkujdesjesh të domosdoshme për fëmijët në ngarkim, punëmarrësi përfiton pagën e tij, për jo më shumë se 12 ditë mungesa në vit. Punëmarrësi me fëmijë të mitur deri në tre vjeç, ka të drejtë për një pushim të paguar deri në 15 ditë, kur fëmija i tij është i sëmurë, vërtetuar me raport mjekësor. Ai ka të drejtë të mungojë për një periudhë shtesë jo më shumë se 30 ditë në vit pa pagesë.

## NENI 26

### MBROJTJA E VEÇANTË PËR GRATË NDALIMI I PUNËS PËR GRATË SHTATZËNA DHE NËNAT E REJA

1. Ndalohet puna për gratë shtatzëna 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë.
2. Gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Këshilli i Ministrave përcakton punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji.
3. Kur gruaja shtatzënë, gruaja që sapo ka lindur dhe/ose gruaja me fëmijë në gji vendos të rikthehet në punë pas periudhës së përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, por vendi i mëparshëm i punës nuk vlerësohet i përshtatshëm, sipas përcaktimeve në legjislacionin për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe/ose të orëve të punës, me qëllim që të shmangë çdo rrezik ndaj punëmarrëses dhe/ose fëmijës.
4. Nëse përshtatja e kushteve ose orëve të punës, sipas pikës 3, të këtij neni, është përealizueshme teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëdhënësi transferon punëmarrësen në një punë tjetër të ngjashme, për të cilën ajo është e përshtatshme.



5. Nëse transferimi, sipas pikës 4, të këtij neni, është I perealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe /ose të femijes.

## NENI 27

### Paga

#### CAKTIMI I PAGËS PËRKUFIZIM

1. Me pagë kuptohet paga bazë, si dhe shtesat me karakter të përhershëm.
2. Nuk konsiderohen si pjesë përbërëse të pagës shpërblimet që merr punëmarrësi për shpenzimet e kryera për shkak të veprimtarisë të tij profesionale (Neni 109 KP)

## NENI 28

#### VLERA E PAGËS

1. Punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale, dhe në mungesë të tyre, punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën e zakonshme për atë lloj pune të caktuar.
2. Paga mund të përlllogaritet në kohë, sipas punës së kryer (pagë në njësi, në detyrë ose me komision); paga mund të llogaritet gjithashtu në funksion të rezultateve të ndërmarrjes (me pjesëmarrje në fitim ose në xhiron e të ardhurave).
3. Pagesa e punës jo në bazë të kriterit kohë, duhet të llogaritet në mënyrë që t'i japë mundësi punëmarrësit me aftësi mesatare dhe që punon normalisht të përfitojë të paktën të njëjtin pagë me atë të punëmarrësit që paguhet me kohë dhe që kryen të njëjtën punë. (Neni 110KP)

## NENI 29

#### PAGA MINIMALE

1. Paga nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale e caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave.
2. Paga minimale përcaktohet në bazë:
  - a) të faktorëve ekonomikë, kërkesave të zhvillimit ekonomik dhe zvogëlimit të papunësisë, rritjes së prodhimit;
  - b) të nevojave të punëmarrësve dhe familjeve të tyre, duke pasur parasysh nivelin e përgjithshëm të jetesës së punëmarrësve në vend, të ardhurat e përfituara nga sigurimet shoqërore dhe nivelet e jetesës së grupeve të ndryshme shoqërore.
3. Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimit të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfish (Neni 111KP)



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## NENI 30 MËNYRA E PAGESËS

1. Paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar. Ajo duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe nga marrëveshja ndërmjet palëve.  
1/1. Punëdhënësi vë në dispozicion të punëmarrësit, në mënyrë periodike, me mënyra dhe mjete të vërtetueshme, përpara ose menjëherë pas ekzekutimit të pagës, evidencë për të gjitha elementet e pagës, shtesat e përfituara dhe ndalimet e mbajtura, sipas legjislacionit në fuqi.

## 31 PËRLLOGARITJA E PAGËS

1. Punëdhënësi i jep punëmarrësit për çdo pagë përllogaritjen ku përfshihet shuma e pagës, bazat e përllogaritjes, nëse kjo është e ndryshueshme si dhe të gjitha zbritjet e saj. (Neni 119 KP)

## NENI 32 INTERESAT NË RAST VONESE

Në rast të pagesës së pagës me vonesë, përqindja vjetore e interesit në rast vonese është jo më pak se 10 për qind e shumës së papaguar dhe në të gjitha rastet jo më pak se 150 për qind e inflacionit gjatë periudhës së vonesës (Neni 120KP)

## NENI 33 Shpërblimet

Në fund të vitit, duke marrë parasysh cilësinë e punës së Punëmarrësit si dhe mbarëvajtjen e gjendjes ekonomiko-financiare të Shoqërisë, Punëdhënësi mund t'i japë Punëmarrësit një shpërblim të veçantë mbi pagën.

## NENI 34 Largimi nga puna

- 1). Zgjidhja e marrëdhënieve juridike të punës do të bëhet për këto arsye:
  - a). Kur ka përfunduar afati i përmendur në pikën 1 të nenit 23 të kësaj kontrate.
  - b). Në rast falimentimi të Shoqërisë ose në rastet e ristrukturimit të Shoqërisë si domosdoshmëri e veprimtarisë ekonomike të saj.
  - c). Me marrëveshje midis palëve.
  - d). Me kërkesën e punëmarrësit.
  - e). Punëmarrësit i ka lindur e drejta për përfitimin e pensionit të pleqërisë.
- 2). Punëdhënësi mund ta largojë nga puna Punëmarrësin për këto arsye:
  - a). Nuk i përgjigjet kërkesave të punës dhe kërkesave të kualifikimit profesional për të cilat ai është zotuar.
  - b). Kur shkel detyrimet e kontratës individuale të punës.
  - c). Kur i provohet fajësia ligjërisht për ndonjë veprë penale në ngarkim të tij dhe dënohet me vendim të formës së prerë të gjykatës.
  - d). Kur nuk zbaton rregulloren e Shoqërisë dhe shkel në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë, megjithë paralajmërimet e Punëdhënësit.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- e). Kur nuk zbaton rregullat e sigurimit teknik në mënyrë të përsëritur.
- f). Kur nxjerr sekretin e teknologjive të Shoqërisë.
- g). Kur provohet kryerja nga punëmarrësi e akteve të pandershmërisë si vjedhja, dëmtimet e qëllimshme të pronës, shpërdorimi i pasurisë së Shoqërisë, mashtrimi që i sjell dëm Shoqërisë.

### NENI 35

## TRANSFERIMI I NDËRMARRJES RUAJTJA E TË DREJTAVE

1. Me transferim të ndërmarrjes ose të një pjese të saj kuptohet transferimi i njësisë ose pjesës ekonomike, e cila ruan identitetin, në kuptimin e të qenit një grup i organizuar burimesh, që ka për qëllim kryerjen e një veprimtarie ekonomike, pavarësisht nëse kjo veprimtari është kryesore ose ndihmëse.
2. Në rast transferimi të ndërmarrjes ose një pjese të saj, të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin prej tij, në bazë të një kontrate pune që është në fuqi deri në momentin e transferimit, i kalojnë që i transferohen këto të drejta. Punëmarrësi, edhe kur kundërshton të ndryshojë punëdhënësin, mbetet i lidhur me punëdhënësin e ri, deri në përfundim të afatit ligjor të njoftimit.
3. Transferuesi i të drejtave përgjigjet krahas atij që i merr këto të drejta, për detyrimet që rrjedhin nga kontrata e punës, deri në përfundim të afatit kontraktual të njoftimit ose afatit të përcaktuar me kontratë individuale.
4. Pushimi nga puna i punëmarrësit nga punëdhënësi, për arsye të transferimit të ndërmarrjes, është i pavlefshëm. Bëjnë përjashtim pushimet që ndodhin për arsye ekonomike, teknologjike ose strukturore, që kërkojnë ndryshime në planin e punësimit. (Neni 138KP)

### NENI 36

#### Afatet e njoftimit pas kohës së provës

- 1). Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.
- 2). Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.
- 3). Gjatë periudhës së njoftimit, kur kontrata e punës zgjidhet nga ana e punëdhënësit, punëmarrësi përfiton, 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re.

### NENI 37

#### KOHA E PROVËS

1. Konsiderohet si kohë prove 3 muajt e parë të punës, me përjashtim të rasteve kur palët kanë lidhur një kontratë për kryerjen e së njëjtës punë.
2. Koha e provës mund të reduktohet ose hiqet me marrëveshje me shkrim ose me kontratë kolektive.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

3. Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhe kontraten duke njoftuar vendimin e saj pales tjetër te paktën 5 dite përpara. (Neni 142KP)

#### NENI 38

##### **Procedura e zgjidhjes se kontrates së punës nga punëdhënësi**

- 1). Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedoj me të.
- 2). Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur.
- 3). Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 ore deri ne një jave pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punë-marrësit ose kërkesat operationale të shoqërisë.
- 4). Punëdhënësi, në rast se nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.  
I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.
- 5). I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.
6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të Kodit të Punes

#### NENI 39

##### **Zgjidhja e kontrates pa shkaqe te arsyeshme**

- 1). Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur:
  - a) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin nga kontrata e punës;
  - b) punëmarrësi ka përmbushur një detyrim ligjor;
  - c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në Kodin e Punes dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.
  - d) për motive që lidhen me ushtrimin nga punëmarrësi, të një të drejte kushtetuese, por që nuk sjell shkeljen e detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës;
  - e) bëhet për motive të antarësimit ose jo të punëmarrësit në sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtari sindikale në bazë të ligjit;
  - f) bëhet në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në pikën 3, të nenit 144, të Kodit të Punes, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës.

#### NENI 40

##### **PUSHIMI KOLEKTIV NGA PUNA**

1. Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi imarrëdhënieve të punës nga punëdhënësi, për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

90 ditëve, është, të paktën, 10 punëmarrës për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15, për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; dhe 20, për ndërmarrjet me mbi 200 punonjës.

2. Kur punëdhënësi parashikon të bëjë pushime kolektive nga puna, ai duhet të njoftojë me shkrim organizatën sindikale, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve. Në mungesë të saj, punëdhënësi njofton punëmarrësit e tij nëpërmjet afishimit në mënyrë të dukshme, në vendin e punës. Njoftimi duhet të përmbajë veçanërisht arsyet e pushimit nga puna, numrin e punëmarrësve që do të pushohen, numrin e punëmarrësve të punësuar normalisht, si dhe kohën gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime. Punëdhënësi i dorëzon ministrisë përgjegjëse për punën një kopje të këtij njoftimi.

3. Punëdhënësi bën këshillime me organizatën sindikale, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në mungesë të saj, punëdhënësi u jep mundësi punëmarrësve të marrin pjesë në këshillime. Ato bëhen për marrjen e masave për të shmangur ose pakësuar pushimet kolektive ngapuna dhe për të zbutur pasojat e tyre. Këshillimet bëhen për një periudhë jo më pak se 30 ditë, duke filluar nga data e njoftimit, e parashikuar në pikën 2 të këtij neni, përveç kur punëdhënësi pranon një kohëzgjatje më të madhe.

(Neni 148KP)

#### NENI 41

##### Zgjidhja e menjehershme e pajustificuar e kontrates nga punëmarrësi

Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit. Punëmarrësi duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit, me pagën e një jave.

#### NENI 42

##### Shkeljet disiplinore

Do të quhen shkelje disiplinore rastet e mëposhtme:

Mosrespektimi i përsëritur i kohës dhe i crarit të punës.

Moskryerja e detyrave sipas akteve ligjore e nënligjore, apo mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara për kryerjen e detyrave.

Moszbatimi i rregullave të sigurimit teknik.

Dëmtimi i pronës, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar, krijimi pa shkaqe të pranueshme i mundësisë për dëmtim apo keqpërdorim të pronës së Shoqërisë.

Rastet e provuara të pandershmërisë të punëmarrësit që kanë të bëjnë me mashtrime që sjellin pasoja të rënda për Shoqërinë, përvetësimi i pasurisë së Shoqërisë, si dhe shkelja e marrëveshjes së konkurrencës.

Sjellja e parregullt gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe publikun.

Shkelja e rregullave të etikës gjatë shërbimit.

#### NENI 43

##### Masat disiplinore

Për shkelje disiplinore të parashikuara në nenin 29 Punëdhënësi merr këto masa disiplinore:

- Vërejtje;
- Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna;
- Pezullim nga puna dhe paga;



*[Handwritten signatures]*

- d. Pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë për një periudhë deri në 6 muaj;
- e. Kalim në një detyrë të një niveli apo klase më të ulët;
- f. Largim nga puna.

#### NENI 44

##### Procedura e masës disiplinore

Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.

#### NENI 45

##### Dhënia e masës disiplinore

Masat disiplinore "Vërejtje" dhe "Vërejtje ma paralajmërim" kanë për qëllim këshillimin dhe paralajmërimin e punëmarrësit për masa të tjera disiplinore më të rënda në rast përsëritje të shkeljes.

Në përcaktimin e masës disiplinore punëdhënësi merr parasysh shkaqet dhe rëndësinë e shkeljes disiplinore, shkallën e fajësisë dhe rrethanat në të cilat është kryer shkelja, pasojat e saj, sjelljen e përgjithshme dhe rezultatet e vlerësimit individual në kryerjen e detyrës si dhe rastet e përsëritjes së shkeljes.

#### NENI 46

##### Çlirimi i Punëmarrësit nga përgjegjësia

- 1). Për çdo rast të zgjidhjes së Kontratës, Punëmarrësi do të çlirohet nga përgjegjësia kundrejt Punëdhënësit, vetëm kur t'i ketë dorëzuar këtij të fundit konform ligjit të gjithë bazën material, si dhe makineritë dhe pajisjet që janë përdorur për kryerjen e punës dhe që i takojnë Punëdhënësit.
- 2). Dorëzimi do të bëhet me anë të një Procesverbali të nënshkruar nga Punëmarrësi dhe personi i autorizuar nga Punëdhënësi.

#### NENI 47

##### Sanksionet

- 1). Në rast të shkeljes së të drejtave, çdo palë e cënuar ka të drejtë të kërkojë nga pala tjetër zhdëmtimin e dëmit të pësuar.
- 2). Përsa i përket sanksioneve që do të aplikohen mbi palën shkelëse të dispozitave të kësaj kontrate, ato do të jenë sanksionet që parashikohen në nenin 202 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

#### NENI 48

##### Zgjidhja e mosmarrëveshjeve

Për rastet e mosmarrëveshjeve midis Punëdhënësit dhe Punëmarrësit në lidhje me marrëdhëniet e punës që rrjedhin nga kjo kontratë, palët duhet t'i zgjidhin këto mosmarrëveshje me mirëkuptim dhe nëse mosmarrëveshjet nuk zgjidhen me mirëkuptim ndërmjet palëve, secila nga palët mund t'i drejtohet Gjykatës së Rrethit Gjyqësor.



perfaqësuesit e organizatës sindikale nga punëdhënësi.

-Ndryshimi i kushteve të kontratës si dhe i vendit të punës të perfaqësuesve të organizatës sindikale mund të behet vetëm me pelqimin e tyre dhe të sindikates. Punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin, e punës së perfaqësuesve të organizatës sindikale edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pelqimin e punëmarresit dhe të kësaj organizate, m, përjashtim të rasteve, kur kryejnë shkelje të rënda dhe cenojnë integritetin e punëmarresit si dhe kur ndryshimi është i domosdoshëm për veprimtarinë ekonomike të

ndermarrjes

-Nëse perfaqësuesit e sindikatave që veprojnë në shkallë kombëtare ndërpresin punën për shkak të zgjedhjes në forumet drejtuese të sindikatës dhe gjatë kësaj kohe paguhen nga kjo e fundit, kontrata e tyre e punës me punëdhënësin pezullohet dhe rihyn në fuqi me mbarimin e mandatit

-Ndalohet ndërhyrja e punëdhënësit në organizimin dhe aktivitetin sindikalist.

-Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësi të nevojshme përfaqësuesve të zgjedhur të organizatave sindikale, për ushtrimin' normalisht të funksioneve të tyre, si:

a) Të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës.

b) Të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenta të tjera të organizatës së punëmarrësve

c) Të lejojë dhe të krijojë lehtësi. në mjediset e punës për grumbullimin e kuotizacioneve si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve percaktohen masat për grumbullimin e kuotizacioneve dhe vënien në dispozicion të ambienteve si : salla mbledhje ,zyra

-Anëtarë të forumeve më të larta të organizatës sindikale në shkallë vendi që janë të pajisur në autorizim nga Kryetari, por me miratimin e Drejtuesit të institucionit , korporatës apo ndermarrjes, kanë të drejtë të shkelqen për kohësiht nga puna për të ushtruar aktivitet sindikalist dhe në këto rast punëdhënësi duhet të japë pagesën normale.

-Nëse perfaqësuesit e organizatave sindikale ,që veprojnë në shkallë kombëtare, gjatë mandatit të tyre punojnë dhe paguhen nga këto organizata, kontrata e tyre e punës rihyn në fuqi. Që nga ky. cast, palët kanë të gjitha të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga kontrata e punës

-Kryetari i sindikatës ka të drejtë të shkelqet nga puna deri në 35 ditë në vite kundrejt pagesës për veprimtari sindikaliste duke vënë në dijeni Drejtuesin e

-Punëdhënësi duhet të njoftoj për largimin nga puna të punëmarreseve

-Punëdhënësi, përpara bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive duhet të vere në dispozicion të organizatës sindikale, të dhënat mbi gjendjen ekonomiko-financiare të ndermarrjes

-Punëdhënësi është i detyruar të bëjë konsultime me organizatën sindikale më të perfaqësuar të punëmarrësve për rastet e ristrukturimit dhe transferimit të ndermarrjes. Punëdhënësi vë në dispozicion të organizatës sindikale më të perfaqësuar të punëmarrësve ,te dhënat për pushimin kolektiv nga puna .Punëdhënësi vë në dispozicion të organizatës sindikale me të perfaqësuar të punëmarrësve ,te dhënat për pushimin kolektiv nga puna , numrin e punonjësve që do të pushohen nga puna ,njohja me shkrim të arsyeve të pushimit nga puna ,koha gjatë së cilës është parashikuar të kryhen këto pushime nga puna, sipas miratimeve dhe planeve të biznesit të miratuara nga punëdhënësi

-Organizata sindikale ka të drejtë të organizojë mbledhje ,grumbullime, grevë në përputhje me



## FUSHA E ZBATIMIT TË KODIT TE PUNES NË KOHË

1. Dispozitat e Kodit te Punes zbatohen për të gjitha kontratat e punës që do të lidhen pas hyrjes së tij në fuqi.
2. Ky Kod zbatohet edhe për kontratat e punës të lidhura para hyrjes së tij në fuqi, por të zbatuara pas kësaj hyrjeje në fuqi të këtij Kodi. Në të gjitha rastet punëmarrësit i llogaritet vjetërsia në punë që nga fillimi i marrëdhënieve të punës.
3. Të njëjtat rregulla zbatohen në rast ndryshimi të pjesshëm të këtij Kodi.

## NENI 55

## Zgjidhja e mosmarrëveshjeve

"-Në rast mosmarrëveshje në mes punëdhënësit dhe punëmarrësit bëhen përpjekje për ti zgjidhur ato nëpërmjet bisedimeve' dy palëshe. Nëse konflikti nuk zgjidhet në pajtim mes palëve ,organizata sindikale nuk ka të drejtë të bej grevë pa berë përpjekje per zgjidhjen e konflikteve kolektive nga ndërmjetësi dhe Zyrà Shtetërore e Pajtimit. Ndermjetësimi dhe pajtimi I konflikteve kolektive të punës. bëhet në përputhje me nenet 192,193 të Kodit te Punes -Palet mund të parashikojnë në kontratën kolektive, per zgjidhjer e mosmarrëveshjeve ,nje ndërmjetës apo një zyrë private pajtimi -Organizatet sindikale, për ushtrimin e të drejtës së grevës zbatojrë nenet 197-197/10 të Kodit te Punës

## NENI 56

PROCEDURA E ZGJIDHJES SË KONTRATËS SË PUNES  
NGA PUNËDHËNESI

(Ndryshuar me ligjin nr. 8085, date 13.3.1996)

(Ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003)

(Ndryshuar me ligjin Dr. 136/2015, date 5.12.2015)

Procedura e zgjidhjes se korarates se putes nga punedhensi do te behet bazuar ne Kodin e Punes dhe legjistacionin perkates per mardheniet e Punes.

## NENI 57

Të përgjithshme



-Kjo kontratë perpilohet ne gjuhen shqipe ne 5 kopje, nga nie kople palet nenshkruese dhe nje kopje depozitohet ne zyrën rajonale të punesimit ,per kontratat kolektive ne nivel ndërmarrjeje

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- Përsa i përket ndryshimeve të kushteve të kësaj kontrate, për të cilat mund të lindë nevoja gjatë afatit të vlefshmërisë së kontratës, me marrëveshje midis palëve, këto ndryshime do të jenë të vlefshme (duke ndryshuar dispozitat të cilave iu referohen) vetëm pasi të jenë pasqyruar në një Aneks-Kontrate që do t'i bashkëngjitet kësaj kontrate.

- Lidhur me marrëdhëniet ndërmjet palëve që nuk janë përmendur në dispozitat e kësaj Kontrate, do të zbatohen dispozitat ligjore të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë me ndryshime.

**PALET KONTRAKTUESE**

**Punemaresi**

**KRYETARI I KESHILLIT SINDIKAL**

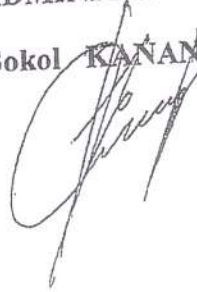
**Laureta JATAGANI**



**Punedhenesi**

**ADMINISTRATOR**

**Sokol KANANAJ**



**Per/KSSH Vlore**

**KOORDINATOR**

**Kujtim MARTINI**



*U depozitua ne" DZ AKPA-Vlore"*

*CP2 38*



*25/04/2024*

