

KONTRATË KOLEKTIVE E PUNËS**SHOQËRIA “ALBPETROL” SH.A.**

Përmbajtja e lëndës:

Nr.	Emërtimi	Faqe
Kreu I	Dispozita të përgjithshme. Baza ligjore, objekti dhe fusha e zbatimit të kontratës	2
Neni 1	Baza ligjore	2
Neni 2	Objekti i kontratës	2
Neni 3	Zbatimi i kontratës	2
Kreu II	Kohëzgjatja, anëtarësia, kontrata individuale	3
Neni 4	Kohëzgjatja e kontratës	3
Neni 5	Anëtarësia e sindikatës	3
Neni 6	Kontrata individuale	3
Kreu III	Punësimi, formimi profesional	3
Neni 7	Punësimi	3
Neni 8	Periudha e provës	4
Neni 9	Puna për gratë shtatzëna	5
Neni 10	Ndryshimi i vendit të punës	5
Kreu IV	Pezullimi i marrëdhënieve të punës dhe efektet e tij	6
Neni 11	Pezullimi i marrëdhënieve të punës	6
Neni 12	Pezullimi për shkak të ligjit	6
Neni 13	Pezullimi me kërkesë të punonjësit	6
Neni 14	Efektet e pezullimit	7
Kreu V	Përfundimi i marrëdhënieve të punës dhe lirimi nga detyra	7
Neni 15	Përfundimi i marrëdhënieve të punës	7
Neni 16	Dorëheqja	7
Neni 17	Përfundimi i marrëdhënieve të punës për shkak të ligjit	7
Neni 18	Lirimi nga detyra	8
Kreu VI	Koha e punës, koha e pushimit dhe orët shtesë	8
Neni 19	Koha e punës	8
Neni 20	Orari i punës	8
Neni 21	Festat zyrtare	9
Neni 22	Puna e natës, puna në ditën e pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare	9
Neni 23	Puna me turne	9
Neni 24	Koha e pushimit	9
Neni 25	Kryerja e orëve shtesë dhe ndalesat për kryerjen e tyre	11
Neni 26	Kompesimi	11
Kreu VII	Sistemi i pagave e shpërblimeve dhe pagesa të tjera	11
Neni 27	Paga	11
Neni 28	Shtesa dhe shpërblime mbi pagë	12
Neni 29	Paga për pushimet vjetore	12

Neni	30	Pagesa për periudhën e paaftësisë së përkohshme në punë	13
Neni	31	Shpërblimi në përfundim të marrëdhënieve të punës	13
Neni	32	Shpenzimet për udhëtime e dieta	14
Neni	33	Ndalesat mbi pagën	14
Neni	34	Pagesa e kontributeve për sigurimet shoqërore e shëndetësore	14
Kreu	VIII	Mbështetja sociale dhe sigurimi i punonjësve	15
Neni	35	Trajtimi me ndihmë ekonomike i punonjësve	15
Neni	36	Sigurimi i jetës nga aksidentet personale në punë	18
Neni	37	Kryerja e analizave mjekësore	18
Kreu	IX	Të drejtat, detyrat dhe liritë sindikale	19
Neni	38	Mbrojtja e të drejtave sindikale	19
Neni	39	Shmangia e diskriminimit dhe e pengimit të lirisë sindikale	19
Neni	40	Garantimi i të zgjedhurve sindikalë	19
Neni	41	Pjesëmarrja në veprimtaritë sindikaliste dhe krijimi i kushteve për aktivitetin e organizatës sindikale	20
Neni	42	Informimi i organizatës sindikaliste	20
Kreu	X	Kushtet e punës dhe mbrojtja në punë	20
Neni	43	Detyrimi i punëdhënësit për kushtet e punës	20
Neni	44	Ruajtja e vendit të punës	20
Neni	45	Trajtimi ushqimor	21
Neni	46	Mbrojtja e mjedisit	21
Neni	47	Formimi profesional dhe kualifikimi i punëmarrësve	21
Kreu	XI	Masat disiplinore	21
Neni	48	Detyrimet dhe sanksionet	21
Neni	49	Kompetenca dhe procedura për masat disiplinore	23
Neni	50	Afatet dhe mënyra e dhënies së masave disiplinore	25
Neni	51	E drejta e ankimit për masën disiplinore	25
Kreu	XII	Dispozita të tjera	25
Neni	52	Zgjidhja e mosmarrëveshjeve dhe ligji i aplikueshëm	25
Neni	53	Dispozita të fundit	26
Neni	54	Depozitimi	27
Neni	55	Hyrja në fuqi	27



SHOQËRIA
"ALBPETROL" SH.A.



SINDIKATA E RE E
NAFTËTARËVE
SHQIPTARË



SINDIKATA E
SEKTORIT
HIDROKARBUR

Nr. 1026 prot.

Patos, më 10.02.2023

Sot më datë 10.02.2023, në ambjentet e selisë së Shoqërisë "Albpetrol" sh.a., në prani të palëve, nënshkruhet kjo Kontratë Kolektive e Punës, ndërmjet:

Shoqërisë "Albpetrol" sh.a., person juridik shqiptar, regjistruar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë me Vendim nr. 21158 Akti, datë 08.03.1999, dhe NIPT J82916500U, me seli qendrore në Krugën Nacionale Fier-Patos, Km 7, Patos, Shqipëri, përfaqësuar nga z. Eltar Deda, Administrator i Shoqërisë.

dhe

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

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

Bazuar në sa më sipër, pala punëdhënëse, Shoqëria "Albpetrol" sh.a., njohu Sindikatën e Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSh) dhe Sindikatën e Sektorit Hidrokarbur (SSH), si sindikatat më përfaqësuese të punonjësve të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a., dhe i fton ato për të filluar procesin e bisedimeve për hartimin dhe nënshkrimin e kësaj Kontrate Kolektive.

Në përfundim të procesit të bisedimeve, palët u dakordësuan të hartojnë dhe të lidhin Kontratën Kolektive të Punës me përmbajtjen si vijon:



KREU I DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

BAZA LIGJORE, OBJEKTI DHE FUSHA E ZBATIMIT TË KONTRATËS

NENI 1 BAZA LIGJORE

Kjo Kontratë Kolektive mbështetet në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, në nenet 50 dhe 51, në Konventat Ndërkombëtare të Punës, veçanërisht në Konventën nr. 87¹ “Për lirinë e asocimit dhe mbrojtjen e së drejtës së organizimit” dhe Konventën nr. 98² “Zbatimi i parimeve të së drejtës së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, Kreu XV “Kontrata Kolektive e Punës”, dhe veçanërisht nenin 181, “Liritë sindikale – parimet”, përfshirë pikën 7, shkronjat a, b, c, ç, dhe pikën 8, sipas së cilës “Të drejtat sindikale, të përfutuara në më shumë se dy kontrata kolektive të njëpasnjëshme, nuk mund të kundërshtohen nga punëdhënësi”, dhe në akte të tjera ligjore e nënligjore³ që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës në tërësi dhe ato në fushën e energjisë në veçanti.

NENI 2 OBJEKTI I KONTRATËS

Objekti i kësaj Kontrate është rregullimi i marrëdhënieve të punës ndërmjet punëdhënësit, shoqërisë “Albpetrol” sh.a., dhe punëmarrësit, të përfaqësuar nga Sindikata e Re e Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSh) dhe Sindikata e Sektorit Hidrokarbur (SSH), si dhe përcaktimi i të drejtave dhe detyrimeve të palëve.

NENI 3 ZBATIMI I KONTRATËS

1. Kjo kontratë e shtrin fuqinë e zbatimit të saj duke filluar nga data e nënshkrimit të saj mes palëve, në të gjithë punonjësit e punësuar në shoqërinë “Albpetrol” sh.a., pavarësisht nëse janë ose jo anëtarë të organizatave sindikale kontraktuese, nënshkruese të saj.
2. Me nënshkrimin e kësaj Kontrate Kolektive dhe depozitimin e saj në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, të gjithë punonjësit, të cilët nga data e hyrjes në fuqi të kësaj kontrate kolektive janë të punësuar në shoqërinë “Albpetrol” sh.a., konsiderohen në marrëdhënie pune.

¹ C087 - *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948 (No. 87)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

² C098 - *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949 (No. 98)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

³ Ligji Nr.10 237, datë 18.02.2010, “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë”;
Ligji Nr.9901, datë 14.04.2008, “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”;
Ligji Nr. 8/2017, “Për statusin e Punonjësve të Industrisë së naftës dhe gazit”;
Aktet nënligjore në fushën e marrëdhënieve të punës, pagave, shpërblimeve, pensioneve,
Statuti dhe Rregulloret e Brendshme të Shoqërisë;

KREU II
KOHËZGJATJA, ANËTARËSIA, KONTRATA INDIVIDUALE

NENI 4
KOHËZGJATJA E KONTRATËS

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

NENI 5
ANËTARËSIA E SINDIKATËS

1. Me hyrjen në fuqi të kësaj kontrate, punonjësit që aktualisht kanë një vend pune në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a. dhe plotësojnë kriteret e vendit të punës, gëzojnë statusin e "të punësuarit me kontratë për një kohëzgjatje të pacaktuar", kur marrëdhënia e punës ka zgjatur më shumë se tre muaj, dhe "të punësuarit me kontratë në periudhë prove", kur marrëdhënia e punës ka zgjatur më pak se tre muaj.
2. Anëtarë të sindikatave nënshkruese të kësaj Kontrate Kolektive konsiderohen ata të punësuar që janë deklaruar personalisht me shkrim, në mënyrë vullnetare (sipas formatit të Deklaratës Personale), dhe që paguajnë kuotiozacionin sindikal, sipas mënyrës dhe masës që përcaktohet në statutet e sindikatave nënshkruese të kësaj Kontratës Kolektive.

NENI 6
KONTRATA INDIVIDUALE

Nëse kontrata individuale e punës përmban kushte më pak të favorshme se Kontrata Kolektive e Punës, punëmarrësi ka të drejtë të mbrohet nga Kontrata Kolektive e Punës. Së bashku me kontratën individuale të punës, punëmarrësit i kërkohet që vullnetarisht të deklarojë me shkrim anëtarësinë sindikale ose jo. Një kopje e saj depozitohet në njësinë e burimeve njerëzore të shoqërisë "Albpetrol" sh.a.

KREU III
PUNËSIMI, FORMIMI PROFESIONAL

NENI 7
PUNËSIMI

1. Punëmarrësi, i cili do të punësohet në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a., duhet të respektojë kriteret e përcaktuara në Kontratën Individuale të Punës të lidhur mes tij dhe punëdhënësit, Rregulloren "Për organizimin dhe funksionimin e Shoqërisë "Albpetrol" sh.a.", rregulloret që përcaktojnë procedurat, organizimin dhe proceset në vendin e punës, kur janë parashikuar me aktet ligjore e nënligjore në fuqi, Kodin e Etikës, si dhe çdo akt tjetër të brendshëm në shoqëri.
2. Punëmarrësi, i cili do të punësohet në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a., është i detyruar të paraqesë të gjithë dokumentet e kërkuara nga Shoqëria, lidhur me arsimimin, kualifikimin profesional, vjetërsinë në punë, gjendjen shëndetësore e gjyqësore etj.
3. Marrja në punë realizohet nëpërmjet vendimit me shkrim të Administratorit të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. dhe nënshkrimit të kontratës individuale, e cila bëhet në formë të shkruar dhe duhet të përmbajë:
 - Identitetin e palëve, punëdhënësin dhe punëmarrësin;

- Vendin e punës së punëmarrësit;
 - Përshkrimin e përgjithshëm të punës që do të kryejë punëmarrësi;
 - Kohëzgjatjen e kontratës, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;
 - Profesionin dhe specialitetin e punëmarrësit, në përputhje me kriterin e parashikuar për vendin e punës;
 - Kohëzgjatjen e pushimeve vjetore të paguara;
 - Pagën dhe elementet përbërës të saj;
 - Datën e nënshkrimit të kontratës dhe fillimit të punës;
 - Kohëzgjatjen e periudhës së provës;
 - Kohën normale javore të punës;
 - Parashikimet e kontratës kolektive në fuqi.
4. Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa shkaqe të arsyeshme. Shkaqe të paarsyeshme konsiderohen shkaqet e parashikuara në nenin 146, pika 1, shkronjat a, b, c, d dhe e, të Kodit të Punës. Palët bien dakord që SRNSH/SSH, për anëtarët e tyre, të negociojnë me punëdhënësin për zgjidhjet që ofrojnë dispozitat e pikave 2 dhe 3 të nenit 146 të Kodit të Punës
 5. Zgjidhja e marrëdhënieve kontraktuale të punës nga punëdhënësi pa shkaqe të arsyeshme, është e pavlefshme. Në këtë rast, punëdhënësi detyrohet t'i paguajë dëmshpërblim punëmarrësit, sipas dispozitave ligjore e nënligjore në fuqi.
 6. Kur ekzistojnë shkaqe të arsyeshme për zgjidhjen e marrëdhënieve kontraktuale të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë ndaj punëmarrësit këto afate njoftimi:
 - a) Një muaj, për të punësuarit që kanë një vit punë;
 - b) Dy muaj, për të punësuarit që kanë dy deri në pesë vjet punë;
 - c) Tre muaj, për të punësuarit që kanë më shumë se 5 vjet punë.
 7. Në mungesë të njoftimit sipas afateve të përcaktuara në pikën 5 të këtij neni, punëdhënësi është i detyruar t'i paguajë punëmarrësit pagën mujore që i korrespondon afatit të njoftimit, sipas dispozitës së nenit 143 të Kodit të Punës.
 8. Zgjidhja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi ose punëmarrësi bëhet duke respektuar dispozitat e neneve 153 deri 156 të Kodit të Punës.
 9. Punëdhënësi është i detyruar të ruajë vendin e punës:
 - a) për prindërit me raport lindjeje;
 - b) për punonjësit që nuk gëzojnë shëndet të plotë dhe këtë e vërtetojnë me raport mjekësor, për aq kohë sa zgjat paafësia e përkohshme. Këtë të drejtë e përfitojnë edhe punëmarrësit që marrin leje për kujdes familjar, me ose pa të drejtë page, sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.
 - c) Për punëmarrësit, për të cilët punëdhënësi ka miratuar me shkrim kërkesën e tyre për pezullimin e marrëdhënieve të punës, për një periudhë deri në 3 (tre) muaj.

NENI 8

PERIUDHA E PROVËS

1. Punonjësit që punësohen pranë Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. i nënshtrohen një periudhe prove prej 3 (tre) muaj. Gjatë kohës së periudhës së provës, secila palë mund të zgjidhë kontratën duke e njoftuar palën tjetër 5 (pesë) ditë përpara. Gjatë kohës së periudhës së provës punonjësi paguhet me 100% të pagës.

2. Në përfundim të periudhës së provës dhe në rast të mosnjohimit, sipas paragrafit të mësipërm, Kontrata Individuale e Punës konsiderohet si kontratë pune me afat të papërcaktuar.

NENI 9

PUNA PËR GRATË SHTATZËNA

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

NENI 10

NDRYSHIMI I VENDIT TË PUNËS

1. Sindikatat mbështetin kërkesat e anëtarëve të tyre të punësuar në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a. për ndryshimin e vendit të punës, me kusht që të përmirësohet pozita e punëmarrësit.
 - a) Në rastin kur ndryshimi i vendit të punës kërkohet brenda të njëjtës strukturë (administratë qendrore / Qendër), kërkesa paraqitet nga punëmarrësi pranë njësisë përgjegjëse për burimet njerëzore të strukturës përkatëse. Kërkesa i paraqitet punëdhënësit shoqëruar me një argument nga drejtuesi i strukturës në të cilën është punësuar punëmarrësi (Drejtori i Drejtorisë / Drejtori i Qendrës)
 - b) Në rastin kur ndryshimi i vendit të punës kërkohet të bëhet në një strukturë tjetër, e ndryshme nga struktura ku është punësuar punëmarrësi (administratë qendrore / Qendër), kërkesa paraqitet nga punëmarrësi pranë punëdhënësit. Në këtë rast, Drejtoria e Burimeve Njerëzore të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a kërkon mendim me shkrim nga drejtuesi i strukturës në të cilën është punësuar punëmarrësi dhe nga drejtuesi i strukturës në të cilën kërkohet të bëhet ndryshimi i vendit të punës.
2. Miratimi i kërkesës së punëmarrësit për ndryshimin e vendit të punës bëhet nga punëdhënësi, me vendim me shkrim, brenda 15 ditëve nga realizimi i procedurave të parashikuara në pikën 1 të këtij neni. Në rast të kalimit të këtij afati, kërkesa konsiderohet e pa miratuar.
3. Ndryshimi i vendit të punës me iniciativën e punëdhënësit, bëhet vetëm për raste të veçanta dhe konkretisht:
 - a) Për nevoja madhore të proceseve të punës në shoqërinë "Albpetrol" sh.a., kur kërkohen burime njerëzore të specializuara në realizimin e një procesi teknik/teknologjik;
 - b) Për t'u sistemuar në një vend tjetër pune, në rastin e plotësimit të kriterëve të vendit të punës nga punëmarrësi, kur shkurtohet vendi i punës së punëmarrësit;
 - c) Për t'u sistemuar në një vend tjetër pune, si masë disiplinore, të parashikuar në këtë Kontratë Kolektive, pas realizimit të procedimit disiplinor.
4. Për gratë me fëmijë nën moshën tre vjeç, ndryshimi i vendit të punës nuk bëhet kur rruga vajtje- ardhje zgjat më shumë se 30 minuta në këmbë, me përjashtim të rasteve kur transferimi bëhet me kërkesën e punëmarrëses ose është në favor të saj.

5. Vendimi për ndryshimin e vendit të punës duhet t'i jepet punëmarrësit me shkrim dhe i motivuar, 10 ditë para ekzekutimit të parashikuar.

KREU IV

PEZULLIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS DHE EFEKTET E TIJ

NENI 11

PEZULLIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

1. Pezullimi është ndërprerja e përkohshme e marrëdhënies së punës, në këto raste:
 - a) për shkak të njëres prej arsyeve të pezullimit, sipas nenit 12 të kësaj Kontrate Kolektive;
 - b) me kërkesë të vetë punonjësit;
2. Gjatë periudhës së pezullimit, marrëdhënia e punës nuk mund të përfundojë dhe nuk mund të ndryshojë, përveçse me nismën e punonjësit të pezulluar.

NENI 12

PEZULLIMI PËR SHKAK TË LIGJIT

1. Punonjësi pezullohet nga detyra në këto raste:
 - a) kur gjykata vendos ndaj punonjësit si masë ndaluese pezullimin e ushtrimit të detyrës apo shërbimit publik, sipas ligjit në fuqi;
 - b) deklarohet i zhdukur me vendim të formës së prerë të gjykatës, deri në shfaqjen e personit apo deklarimit të vdekjes me vendim të formës së prerë të gjykatës;
2. Eprori direkt dhe çdo punonjës i Shoqërisë, kur kanë dijeni për shkaqet e ligjshme të pezullimit, të parashikuara në pikën 1 të këtij neni, kanë detyrimin të njoftojnë njësinë e burimeve njerëzore të strukturës ku është i punësuar punonjësi.
3. Konstatimi i pezullimit bëhet me marrjen dijeni për shkakun e pezullimit nga njësia e burimeve njerëzore e strukturës ku është i punësuar punonjësi. Në rastin kur punonjësi është i punësuar pranë një Qendre, konstatimi i pezullimit i njoftohet zyrtarisht Shoqërisë nga Qendra.
4. Miratimi i pezullimit bëhet me vendim me shkrim të Administratorit të Shoqërisë.

NENI 13

PEZULLIMI ME KËRKESË TË PUNONJËSIT

1. Punonjësi pezullohet:
 - a) me kërkesë të tij, për arsye shëndetësore, të tij apo të njerëzve të afërm të tij (bashkëshorti/tja, nëna/babai, fëmijët), të vërtetuar me dokument të lëshuar nga institucioni shëndetësor brenda ose jashtë vendit, për një periudhë deri në 3 (tre) muaj;
 - b) me kërkesë të motivuar, për shkak të një interesi tjetër të ligjshëm të tij, për një periudhë deri në 3 (tre) muaj.
2. Kërkesa për pezullimin, sipas pikës 1 të këtij neni, paraqitet me shkrim, të paktën 15 ditë përpara datës së kërkuar për pezullimin.
3. Konstatimi i pezullimit sipas pikës 1 të këtij neni bëhet nga njësia e burimeve njerëzore të strukturës ku është i punësuar punonjësi. Në rastin kur punonjësi është i punësuar pranë një Qendre, konstatimi i pezullimit i njoftohet zyrtarisht Shoqërisë nga Qendra.
4. Miratimi i pezullimit bëhet me vendim me shkrim të Administratorit të Shoqërisë.

NENI 14**EFEKTET E PEZULLIMIT**

1. Në përfundimin e periudhës së pezullimit, punonjësi që ka qenë i pezulluar për një afat deri në 3 muaj, rikthehet në pozicionin e tij të punës.
2. Në rastin e rikthimit të punonjësit përpara afatit të parashikuar të pezullimit, ai njofton me shkrim njësinë e burimeve njerëzore të strukturës ku është i punësuar.
3. Njësia e burimeve njerëzore e strukturës ku është i punësuar punonjësi njofton drejtorinë/Qendrën përgjegjëse dhe Drejtorinë e Financës, për kthimin e punonjësit brenda 3 (tri) ditëve kalendarike.
4. Në përfundim të afatit apo zhdukjes së shkakut të pezullimit, sipas parashikimit të pikës 1, shkronja a, të nenit 12, përveçse kur vendoset përfundimi i marrëdhënies së punës, sipas kësaj Kontrate Kolektive, punonjësi rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës.
5. Punonjësi gjatë periudhës së pezullimit nuk përfiton pagë.

KREU V**PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS DHE LIRIMI NGA DETYRA****NENI 15****PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS**

1. Marrëdhëniet e punës së punëmarrësit përfundojnë nëpërmjet:
 - a) lirimimit nga detyra;
 - b) largimit nga puna, si masë disiplinore;
 - c) dorëheqjes nga vetë punëmarrësi;
 - d) pranisë së një shkakut të parashikuar në nenin 17 të kësaj Kontrate Kolektive.
2. Në përfundim të marrëdhënies së punës punëmarrësi është i detyruar të bëjë dorëzimin e detyrës dhe materialeve në ngarkim.

NENI 16**DORËHEQJA**

1. Punëmarrësi mund të njoftojë përfundimin e marrëdhënies së punës nëpërmjet paraqitjes së dorëheqjes me shkrim të njësia e burimeve njerëzore të strukturës ku punon, Qendër ose administratën qendrore të Shoqërisë. Në rastin kur punëmarrësi është i punësuar pranë një Qendre, dorëheqja depozitohet zyrtarisht nga Qendra, shoqëruar me shkresë përcjellëse, në sektorin e protokollit të Shoqërisë.
2. Dorëheqja nuk motivohet dhe i prodhon efektet me miratimin me shkrim të saj nga Administratori i Shoqërisë.

NENI 17**PËRFUNDIMI I MARRËDHËNIEVE TË PUNËS PËR SHKAK TË LIGJIT**

1. Marrëdhëniet e punës së punëmarrësit përfundojnë për shkak të ligjit kur:
 - a) punëmarrësi vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarimin e vdekjes së tij;
 - b) punëmarrësi humbet shtetësinë shqiptare apo merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar;
 - c) plotësohet moshja për pensionin e plotë të pleqërisë;
 - d) konstatohet pavlefshmëria e aktit të emërimit;

- e) dënohet me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale.
2. Përfundimi i marrëdhënieve të punës së punëmarrësit, për shkak të ligjit, konstatohet 5 ditë nga ndodhja apo njohja e tij nga njësia e burimeve njerëzore e strukturës ku është i punësuar punëmarrësi. Në rastin kur punëmarrësi është i punësuar pranë një Qendre, ndodhja apo njohja e tij i njoftohet zyrtarisht Shoqërisë nga Qendra.

NENI 18 LIRIMI NGA DETYRA

1. Marrëdhëniet e punës së punëmarrësit përfundojnë nëpërmjet lirimit në këto raste:
 - a) kur punëmarrësi deklarohet i paaftë për punë nga komisioni kompetent mjekësor, sipas ligjit;
 - b) kur punëmarrësi ushtron të drejtën për pensionin e reduktuar të pleqërisë, sipas ligjit;
 - c) kur punëmarrësi jep dorëheqjen nga detyra;
2. Lirimi deklarohet me vendim me shkrim të punëdhënësit.

KREU VI KOHA E PUNËS, KOHA E PUSHIMIT DHE ORËT SHITESË

NENI 19 KOHA E PUNËS

1. Kohëzgjatja javore e punës është 40 (dyzetë) orë.
2. Kohëzgjatja ditore normale e punës është 8 (tetë) orë.
3. Punëdhënësi gëzon të drejtën të caktojë orët e punës për çdo ditë, në përputhje me nevojat e tij të funksionimit të Shoqërisë dhe në përputhje me dispozitat e detyrueshme të Kodit të Punës. Për natyrën e punës kjo mund të ndryshohet nga punëdhënësi duke njoftuar paraprakisht sindikatën. Njoftimi duhet të përmbajë shkaqet e ndryshimit të vendosur.
4. Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit dhe jo kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë, kundrejt masës dhe mënyrës së shpërblimit të parashikuar në ligj.
5. Punëmarrësi ka të drejtën e pushimeve vjetore sipas parashikimeve të Kodit të Punës dhe pikës 2, të nenit 16, të ligjit Nr.8/2017 "Për statusin e punonjësve në industrinë e naftës dhe të gazit".

NENI 20 ORARI I PUNËS

1. Puna në shoqërinë "Albpetrol" sh.a.,
 - a) për punonjësit të cilët gëzojnë statusin e punonjësve të naftës dhe gazit, për të cilët puna është e ndërtuar me tre turne, organizohet në: turni i I-rë (ora 07:00-15:00), turni i II-të (ora 15:00-23:00) dhe turni i III-të (ora 23:00-07:00);
 - b) për punonjësit e administratës së Shoqërisë, shtrihet nga ora 07:30 deri në orën 15:30, në kohëzgjatjen normale ditore të punës prej 8 (tetë) orë, nga e hëna në të premte.
2. Për efekt llogaritje të kohës së punës, muaji i punës për të gjithë punonjësit llogaritet mesatarisht me 22 ditë pune. Punëmarrësit që punojnë në ditët e festave zyrtare dhe të pushimit javor kompesohen me një shtesë në pagë 25% dhe me një pushim të pagueshëm,

të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare dhe të pushimit javor, sipas Kodit të Punës.

NENI 21
FESTAT ZYRTARE

Ditët e festave zyrtare të përcaktuara në aktet ligjore dhe nënligjore konsiderohen ditë pushimi. Punonjësit e Shoqërisë "Albpetrol" sh.a., gëzojnë të drejtën e pagës në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet sipas legjislacionit në fuqi.

NENI 22
PUNA E NATËS, PUNA NË DITËN E PUSHIMIT JAVOR OSE NË DITËN E FESTAVE ZYRTARE

1. Me punë nate kuptohet puna e kryer nga ora 22:00 deri në orën 6:00 të mëngjesit.
2. Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se tetë orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm⁴.
3. Puna e kryer në ditën e pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohet me një shtesë page jo më pak se 25 për qind ose me një pushim të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune, që merret një javë pas kryerjes së punës.⁵
4. Përjashtim për të punuar në ditët e festave zyrtare bëhet për këto arsye:
 - a) një forcë madhore;
 - b) kur autoritetet qeveritare marrin masa për të siguruar mbrojtjen në një gjendje gatishmërie;
 - c) kur ndodhin aksidente në pajisjet e furnizimit dhe të shpërndarjes së energjisë elektrike. Për raste të veçanta të fuqive madhore natyrore, zjarri, përmbytja, shpërthime naftë e gazi, puse në depo, depo e tubacione, kur me pëlqimin e punëmarrësit tejkalohen kriteret e dhëna në nenet 14 dhe 15, Administratori i shoqërisë, me dokumentet përkatëse të konfirmuara edhe nga sindikata, të vendosë për punën dhe shpërblimin suplementar.

NENI 23
PUNA ME TURNE

1. Në rastet e punës me turne, puna për secilin turn do të fillojë në orën e caktuar sipas përcaktimeve të bëra në nenin 20 të kësaj kontrate, përveç rasteve kur e kërkon specifika e punës, orari i fillimit dhe përfundimit të turneve përcaktohet nga Drejtoria e Qendrave.
2. Pushimi ditor i punonjësve nga njëra ditë e punës në atë pasardhëse nuk mund të jetë më pak se 11 (njëmbëdhjetë) orë. Për nevoja pune punëdhënësi mund të thërrasë në punë punëmarrësin dhe gjatë kohës së pushimit, me pëlqimin e punëmarrësit.

NENI 24
KOHA E PUSHIMIT

⁴ Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 80

⁵ Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 87

1. Koha e pushimit në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a. përbëhet nga pushimet javore dhe pushimet vjetore.
2. Pushimi javor është në ditën e shtunë dhe në ditën e diel.
3. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore të paguara nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.
4. Punëmarrësit, të cilët punojnë në profesionet e përcaktuara në nenin 2, të ligjit Nr.8/2017, "Për statusin e Punonjësve të industrisë së naftës dhe gazit", përfitojnë pushim vjetor shtesë të paguar në masën 25% (1 javë kalendarike) të ditëve të punës që përcaktohen në legjislacionin përkatës në fuqi.
5. Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e pushimeve vjetore të paguara, të pakryera.
6. Periudha gjatë së cilës punëmarrësi do të mund të kryejë pushimet do të përcaktohet sipas nevojave të punëdhënësit për vazhdimësinë e punës.
7. Pushimet vjetore të paguara mund të kryhen deri në 31 mars të vitit pasardhës.
8. Pushimet vjetore të paguara jepen me kërkesën e punëmarrësit dhe miratimin e punëdhënësit dhe çdo periudhë nuk mund të jetë më e vogël se një javë kalendarike. Kërkesa paraqitet me shkrim nga punëmarrësi, si rregull 30 ditë përpara datës së kërkuar për fillimin e pushimeve vjetore. Përjashtimisht, për raste të veçanta, kërkesa mund të bëhet nga punëmarrësi edhe për një kohë më të shkurtër se 30 ditë, e shoqëruar me arsyetimin përkatës.
9. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përlogaritet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës.
10. Për efekt të pushimeve vjetore të paguara, në kohën e punës llogaritet edhe periudha e paafëtisë së përkohshme në punë.
11. Në rast se punëmarrësit, me përfundimin e marrëdhënieve të punës nuk ka kryer pushimet vjetore të paguara, ai ka të drejtën e pagesës me një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.
12. Punëmarrësit e Shoqërisë "Albpetrol" sh.a., në rast martese ose vdekjeje të bashkëshortit, të paraardhësve ose pasardhësve të tyre të drejtpërdrejtë, të motrave dhe vëllezërve, përfitojnë një pushim të paguar prej 5 ditësh.
13. Në rast sëmundjeje të rëndë të paraardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësit e Shoqërisë "Albpetrol" sh.a., përfitojnë deri në 10 ditë pune të papaguara në muaj, ose 120 ditë në vit.
14. Për raste të veçanta, për sëmundje me afat kohor të gjatë të paraardhësve ose pasardhësve të punëmarrësit, me kërkesë të punëmarrësit, nëpërmjet Sindikatës, ky afat mund të zgjatet me miratimin e punëdhënësit.
15. Në rastet kur është e domosdoshme për kujdesja për fëmijët në ngarkim, e vërtetuar kjo me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton:
 - a) 12 (dymbëdhjetë) ditë pushime të paguara në vit, kur fëmija e tij është i sëmurë, dhe 15 (pesëmbëdhjetë) kur fëmija i tij është nën 3 vjeç.⁶

⁶ Ligji nr. 7961, date 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 132

- b) 30 (tridhjetë) ditë pushime të paguara në vit, për një periudhë shtesë mbi ato të parashikuara në pikën 13 të këtij neni.
- c) Pushimi i jepet bashkëshortit, i cili kujdeset efektivisht për fëmijën. Në rast të kundërt ai i jepet me rradhë edhe nënës edhe babait. Punëdhënësi mund të verifikojë raportin për kujdesin për fëmijën duke caktuar një mjek tjetër.

NENI 25

KRYERJA E ORËVE SHITESË DHE NDALESAT PËR KRYERJEN E TYRE

1. Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë, punëdhënësi kërkon nga punëmarrësi kryerjen e tyre për aq sa është e mundur dhe e nevojshme dhe duke mbajtur parasysht kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.
2. Numri maksimal i orëve shtesë është jo më shumë se 200 (dyqind) orë në vit.
3. Mënyra e trajtimit dhe procedura për dhënien e orëve shtesë jashtë kohës normale të punës, miratohen me urdhër të me shkrim të punëdhënësit, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës.
4. Nuk mund të kërkohej kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 50⁷ orë pune në javë.
5. Ndalohet kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç.
6. Ndalohet kryerja e orëve shtesë për personat me aftësi të kufizuar, për shkaqe objektive të justifikuar, që lidhen me shkallën e aftësisë së tyre të kufizuar dhe natyrën e punës për të cilën kërkohen orët shtesë.
7. Me autorizimin e Inspektoratit të Punës, numri maksimal i orëve shtesë mund të tejkalohet në rastet e forcës madhore ose të punëve urgjente në dobi të popullsisë.

NENI 26

KOMPENSIMI

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

KREU V

SISTEMI I PAGAVE E SHPËRBLIMEVE DHE PAGESA TË TJERA

NENI 27

PAGA

1. Paga minimale e detyrueshme për t'u paguar nga punëdhënësi për punonjësit e të gjitha kategorive në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a., nuk mund të jetë më e vogël se paga minimale në shkallë vendi.
2. Paga e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit, për profesionet e përcaktuara në nenin 2 të ligjit Nr.8/2017 "Për statusin e punonjësve në industrinë e naftës dhe të gazit" nuk mund të jetë më e ulët se 150% e pagës minimale në shkallë vendi.

⁷ Ligji nr. 7961, date 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 90, pika 2

3. Palët bien dakord që, në bazë të Kodit të Punës, të Kartës së Lirive dhe të Drejtave të Njeriut dhe të Kartës Sociale Evropiane, të garantojnë për të punësuarit në të gjitha strukturat e Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. pagë të barabartë për punë të barabartë dhe profesion të njëjtë, pa asnjë dallim.
4. Pagat e punonjësve të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. janë sipas strukturës së pagave të miratuara me vendim të Këshillit Mbikëqyrës së Shoqërisë dhe të Aksionerit.
5. Në mbështetje dhe zbatim të aktit ligjor, me vendim të Këshillit Mbikëqyrës, paga i nënshtrohet indeksimit, sa herë ndryshohet paga minimale në shkallë vendi.
6. Ngritja e pagës minimale sipas përcaktimit në aktin ligjor, do të gjejë zbatim nga data e hyrjes në fuqi të aktit ligjor.
7. Punëdhënësi, në mbështetje të ligjeve në fuqi, si dhe në varësi të mbarëvajtjes dhe treguesve ekonomikë të Shoqërisë, vlerëson masën e indeksimit të pagës për shkak të ndikimit të inflacionit.
8. Paga për të gjithë punonjësit jepet 1 (një) herë në muaj dhe paguhet në monedhë shqiptare (Lek). Trajtimi i pagës për punonjësit e shoqërisë "Albpetrol" sh.a. bëhet në përputhje të plotë Kodin e Punës.
9. Si rregull, paga mujore paguhet deri në tre ditët e para të muajit dhe, në rast se këto ditë bien në ditët e pushimit javor ose ditët e festave zyrtare, paguhet në ditët e para pas pushimit javor ose festës zyrtare.

NENI 28

SHTESA DHE SHPËRBLIME MBI PAGË

1. Çdo orë pune e kryer nga ora 19:00 deri në 22:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 20 për qind.⁸
2. Çdo orë pune e kryer nga ora 22:00 deri në 6:00 të ditës pasardhëse jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 50 për qind.⁹
3. Punëdhënësi, në mbështetje të ligjeve në fuqi, si dhe në varësi të mbarëvajtjes dhe treguesve ekonomikë të Shoqërisë, jep një shpërblim për punonjësit e tij deri në masën e 1 (një) page mujore për çdo vit kalendarik, gjatë kohëzgjatjes së Kontratës Individuale të Punës.
4. Për raste dhe procese të veçanta pune apo shërbimi, Administratori i shoqërisë "Albpetrol" sh.a., mund të miratojë me shkrim dhënien e trajtimit financiar për punonjësit e shoqërisë dhe ekspertë të jashtëm të angazhuar në atë proces pune apo shërbimi, mbështetur në Kodin e Punës dhe legjisllacionin në fuqi. Në rastin e angazhimit të ekspertëve të jashtëm, trajtimi financiar i tyre do të jetë ekuivalent me trajtimin financiar të punonjësit të shoqërisë "Albpetrol" sh.a. në pozicionin "Kryespecialist".
5. Punonjësit në shoqërinë "Albpetrol" sh.a. që mbajnë tituj dhe grada shkencore përfitojnë trajtime suplementare mbi pagën bazë, në varësi të titullit dhe gradës së fituar si dhe kur titulli dhe grada e fituar përputhet me vendin e punës. Masa e trajtimit suplementar është 15,000 lekë në muaj.

NENI 29

PAGA PËR PUSHIMET VJETORE

⁸ Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 81, pika 1

⁹ Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 81, pika 2

1. Paga që jepet për pushimet vjetore të paguara është ajo që ekziston në momentin e marrjes së tyre.
2. Paga për pushimet vjetore i paguhet punëmarrësit në momentin e marrjes së tyre, me kërkesë të punëmarrësit. Në rast se nuk kërkohet nga punëmarrësi, pagesa për pushimet vjetore do të bëhet bashkë me pagesën e muajit.
3. Për periudhën e pushimeve vjetore punëdhënësi i jep punëmarrësit një shpërblim të barabartë me vlerën e trajtimit ushqimor dhe antidodës, që do të përfitonte nëse do të ishte në punë, të përlogaritur për ditët e pushimit¹⁰.

NENI 30

PAGESA PËR PERIUdhËN E PAAFTËSISË SË PËRKOHSHME NË PUNË

1. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80% të pagës për një periudhë prej 14 (katërmbëdhjetë) ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore, sikurse parashikohet në nenin 23, pika 1, dhe nenin 25, të ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar.
2. Kur paaftësia e përkohshme për punë zgjat më shumë se 14 (katërmbëdhjetë) ditë, pagesa e punëmarrësve mbulohet nga sigurimet shoqërore, duke filluar nga dita e pesëmbëdhjetë.
3. Punëmarrësi kur mungon për arsye shëndetësore, brenda 48 (dyzetë e tetë) orëve detyrohet të lajmërojë eprorin e tij direkt, si dhe të vendosë në dispozicion të tij një raport mjekësor nga mjeku i familjes, apo mjeku specialist, në të cilin të shprehet qartë se: *Punëmarrësi ka qenë i paaftë të shkojë në punë* dhe se kur pritet që të rikthehet në punë, në rast të kundërt raportet e paraqitura më vonë nuk do të pranohen.
4. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar t’i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër i caktuar prej punëdhënësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor.
5. Kur pikëpamjet e mjekut të ndërmarrjes nuk përputhen me mjekun e punëmarrësit, punëmarrësi duhet t’i nënshtrohet një ekspertize e cila i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektoriati Shtetëror i Punës.
6. Kur punëmarrësi nuk pranon verifikimin e paaftësisë për punë, ai nuk përfiton pagesën e përmendur më sipër.

NENI 31

SHPËRBLIMI NË PËRFUNDIM TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS

1. Kur punëmarrësi del në pension përfiton një shpërblim në masën e një page, në bazë të pagës së fundit mujore të vendit të punës, në përputhje me Kodin e Punës.
2. Punonjësit që gëzojnë statusin në industrinë e naftës dhe gazit u nënshtrohen rregullimeve të përgjithshme të ligjit nr. 8/2017 “Për statusin e punonjësve në industrinë e naftës dhe gazit”, për vjetërsinë në punë, shpërblimet financiare, kushtet dhe moshën e daljes në pension.
3. Për efekt të zbatimit të ligjit nr. 29/2019 për trajtimin financiar, suplementar të punonjësve që kanë punuar në miniera në nëntokë, të punonjësve të industrisë së naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji, vjetërsia e përgjithshme në punë dhe periudhat e sigurimit vlerësohen e njihen sipas përcaktimeve në dispozitat e ligjit nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, dhe të

¹⁰ Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, neni 94, pika 1

akteve ligjore në zbatim të tij. Për efekt të përfitimeve nga ky ligj, vjetërsia në punë dhe periudhat e sigurimit në profesionet në punë e miniera në nëntokë, në industrinë e naftës e të gazit dhe të punonjësve që kanë punuar në metalurgji do të njihen si me poshtë:... Periudhat e punës të kryera në industrinë e naftës dhe gazit në profesione dhe punë të përcaktuara në Vendimin nr. 526, të Këshillit të Ministrave, datë 20.12.1958, "Për ndarjen e punëve në kategori për efekt pensioni", të ndryshuar.

NENI 32

SHPENZIMET PËR UDHËTIME E DIETA DHE TRANSPORTIN E PUNËMARRËSVE

1. Çdo punëmarrës i cili dërgohet me shërbim, jashtë vendbanimit të tij dhe vendndodhjes së qendrës së tij të punës, përfiton mbulimin financiar të shpenzimeve të udhëtimit dhe dieta, në masën e përcaktuar në Vendimin e Këshillit të Ministrave, "Për trajtimin financiar të punonjësve që dërgohen me shërbim jashtë qendrës së punës brenda vendit".
2. Punëdhënësi u siguron punëmarrësve transportin falas për largësitë deri në 50 km nga vendbanimi i punëmarrësve deri në vendin e punës. Në të kundërt, punëdhënësi:
 - a) kompeson financiarisht punëmarrësin për shpenzimet e transportit, sipas dokumentit justifikues të paraqitur prej tij. Në këtë rast, vlera e kompesimit llogaritet si produkt i distancës në km, nga vendbanimi deri në qendrën e punës, me tarifën e përcaktuar në legjislacionin në fuqi.
 - b) kompeson punëmarrësin me sasinë e nevojshme të karburantit, në përputhje me normativat e konsumit të automjetit, në rastin kur punëmarrësi merr përsipër të lëvizë nga vendbanimi tek qendra e punës, me automjetin e tij¹¹.

NENI 33

NDALËSAT MBI PAGËN

1. Punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore e shëndetësore të parashikuara me ligj dhe me akte nënligjore, si dhe ndalesa të tjera të cilat në bazë të ligjit apo akteve nënligjore detyrohet të ndalojë.
2. Për punonjësit, të cilët ushtrojnë profesionin e tyre sipas përcaktimeve në nenin 2 të ligjit nr. 8/2017 "Për statusin e punonjësve në industrinë e naftës dhe të gazit", do të paguhet kontribut shtesë në masën 5% të pagës bruto. Kontributi shtesë do të paguhet 3% nga punëdhënësi dhe 2% nga vetë punëmarrësi.
3. Punëdhënësi, vetëm me autorizim me shkrim nga punëmarrësi, mund të zbresë nga paga kuotizacionet sindikale, sipas konfirmimit të sindikatës (në masën 100 lekë). Nga ky autorizim punonjësi mund të heqë dorë me shkrim në çdo kohë. Shuma e mbledhur nga kuotizacionet sindikale do të xhirohet çdo muaj, nga Shoqëria "Albpetrol" sh.a. në llogarinë bankare të sindikatës/sindikatave që ka nënshkruar kontratën kolektive, në të cilën është anëtarësuar punëmarrësi. Punëmarrësi që vullnetarisht heq dorë nga anëtarësia në sindikatë, është i detyruar ta konfirmojë me shkrim largimin e tij nga sindikata ku është anëtarësuar dhe, pas këtij konfirmimi, punëdhënësi e liron atë nga detyrimet financiare.

NENI 34

PAGESA E KONTRIBUTEVE PËR SIGURIMET SHOQËRORE E SHËNDETËSORE

¹¹ Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, neni 127, pika 1

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

KREU VIII MBËSHTETJA SOCIALE DHE SIGURIMI I PUNONJËSVE

NENI 35

TRAJTIMI ME NDIHMË EKONOMIKE I PUNONJËSVE

1. Punonjësit e shoqërisë “Albpetrol” sh.a. trajtohen me ndihmë ekonomike në masën dhe rastet e parashikuar në këtë Kontratë, si më poshtë:
 - a) 30,000 (tridhjetë mijë) lekë, kur punëmarrësi shtrohet në spital publik, brenda vendit, për sëmundje profesionale, vërtetuar me epikrizën mjekësore, dhe vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike, pa ndërprerje.
 - b) 30,000 (tridhjetë mijë) lekë, në rastin kur punëmarrësi i nënshtrohet ndërhyrjes kirurgjikale si: hernie abdominale, inguinale, hernie diskale, ileus, apendisiti i komplikuar colecistektomi etj., shoqëruar me epikrizën mjekësore e fletë-dalje nga spitali, dhe vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike.
 - c) 100,000 (njëqind mijë) lekë, në rastin kur punëmarrësi pëson aksident të rëndë të ndodhur në punë, për të cilin kryhet ndërhyrje kirurgjikale, shoqëruar me dokumentacionin e plotë të aksidentit të punës, dhe vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike.
 - d) 120,000 (njëqind e njëzetë mijë) lekë, në rast të sëmundjeve të rënda si: infarkt i miocardit, bay-pass, vendosje stende, tuberkuloz, tumore malinj dhe belinje, insulte cerebrale, trompoz cerebrale e shoqëruar dhe me paralizë të pjesshme ose të plotë, infarkt pulmonar, insuficence renale e rëndë apo kronike, shoqëruar edhe me paralizë, cerozë e hepatitit, të vërtetuara me epikrizë mjekësore dhe të konfirmuara nga mjeku i shoqërisë “Albpetrol” sh.a., dhe kur punonjësi vazhdon të qëndrojë me raport mjekësor, pa ndërprerje mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike.
 - e) Deri në 400,000 (katërqind mijë) lekë, në rast të sëmundjeve të rënda, që nuk diagnostikohen dhe nuk kurohen në institucionet publike brenda vendit, e vërtetuar kjo nga institucionet shëndetësore përkatëse (Qendra Spitalore Universitare Tiranë), dhe për të cilat kërkohet të trajtim në një nga institucionet private ose jashtë vendit.
 - f) Në vlerën e plotë të shpenzimeve, kur nuk mbulohen nga siguracioni dhe polica e sigurimit, ose diferencën midis vlerës së shpenzimeve dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore¹², në rast aksidenti në punë me plagosje me pasoja të rënda apo të pariparueshme për jetën e punëmarrësit dhe kur përcaktohet

¹² Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, Neni 39, pika 2

- nga strukturat përkatëse se kurimi i punëmarrësit është i domosdoshëm të kryhet jashtë shtetit.
- g) Në vlerën e plotë të shpenzimeve, për përfituesit e statusit, sipas ligjit 8/2017, “Për statusin e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit”¹³, provuar me dokumentacion shëndetësor dhe financiar, në rast të sëmundjeve që vërtetohet direkt ose indirekt nga puna në industrinë e naftës dhe të gazit
- i. që kurohen brenda vendit në institucionet publike apo private që nuk janë në marrëdhënie me Fondin e Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor (FSDKSh).
 - ii. që nuk kurohen brenda vendit, e vërtetuar kjo nga institucionet shëndetësore përkatëse (Qendra Spitalore Universitare Tiranë).
- h) 20,000 (njëzet mijë) lekë, kur punëmarrësit i ndodh sëmundje në pjesëtarët e familjes (burri, gruaja dhe fëmijët deri në moshën 18 (tetëmbëdhjetë) vjeç), që shoqërohet me shtrim në spital dhe raport mjekësor mbi 21 (njëzetë e një) ditë kalendarike pa ndërprerje.
- i) 100,000 (njëqind mijë) lekë, familjes së punëmarrësit, në rastin e vdekjes së tij.
- j) 300,000 (treqind mijë) lekë, familjes së punëmarrësit, në rastin e vdekjes së tij, si pasojë e aksidentit në punë, kur punëmarrësi nuk mbulohet nga Polica e Sigurimit “Për jetën dhe Shëndetin”.
- k) 30,000 (tridhjetë mijë) lekë, kur punëmarrësit i vdes një nga pjestarët e familjes që bashkëjetojnë me të, ose një nga paraardhësit (nëna/babai).
- l) 30,000 (tridhjetë mijë) lekë, në rast martesë të punëmarrësit.
- m) 30,000 (tridhjetë mijë) mijë) lekë, në rastin e lindjes së fëmijëve të punëmarrësit.
2. Punëmarrësit e shoqërisë “Albpetrol” sh.a. kanë të drejtë të përfitojnë ndihmë ekonomike nga shoqëria për rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni në masën:
- a) jo më shumë se 100,000 (njëqind mijë) lekë në vit, të miratuar me vendim të Administratorit të shoqërisë;
 - b) mbi 100,000 (njëqind mijë) lekë, por jo më shumë se 300,000 (treqind mijë) lekë në vit, të miratuar me vendim të Këshillit Mbikëqyrës.
 - c) Përrjashtimisht, për rastin e parashikuar në shkronjën e, të pikës 1, të këtij neni, jo më shumë se 400,000 (katërqind mijë) lekë në vit, dhe vlerën, sipas parashikimit të shkronjave f dhe g, të pikës 1, të këtij neni, të miratuar me vendim të Këshillit Mbikëqyrës.
3. Në rastin kur punonjësi është trajtuar me ndihmë ekonomike me vendim të Administratorit, kërkesa për dhënien e ndihmës ekonomike me vendim të Këshillit Mbikëqyrës do të jetë jo më shumë se diferenca e vlerës së përcaktuar sipas rastit në pikën 1 të këtij neni, me vlerën e përfituar me vendim të Administratorit, gjatë vitit. Këshillit Mbikëqyrës me vendim mund të përcaktojë një masë tjetër të ndihmës ekonomike nga ajo e propozuar.
4. Procedura për dhënien e ndihmës ekonomike për punonjësit e shoqërisë “Albpetrol” sh.a. është si më poshtë:
- a) Në çdo rast të parashikuar në pikën 1 të këtij neni, punëmarrësi, ose familjari i tij në rastin e vdekjes së punëmarrësit, i paraqet një kërkesë me shkrim Qendrës përkatëse apo shoqërisë “Albpetrol” sh.a., kur punëmarrësi është i punësuar në administratën qendrore të saj. Kërkesa shoqërohet me dokumentet e mëposhtme:

¹³ Ligji 8/2017, “Për statusin e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit”, neni 16, pika 1

- i. Në rastin e sëmundjeve të parashikuara në shkronjat a-e, të pikës 1, të këtij neni:
- Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor në të cilin punëmarrësi ka marrë trajtimin mjekësor;
 - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator.
- ii. Në rastin e aksidenteve në punë, të parashikuara në shkronjën f, të pikës 1, të këtij neni:
- Kopje të dokumenteve që provojnë se punëmarrësi është aksidentuar në punë;
 - Konfirmimin e institucioneve publike se trajtimi mjekësor nuk mundësohet brenda vendit;
 - Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor në të cilin punëmarrësi ka marrë trajtimin mjekësor;
 - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator;
 - Konfirmim ose kopje të dokumentit nga Sigurimet Shoqërore. që provojnë masën e shpërblimit që ka përfituar punëmarrësi.
- iii. Në rastin e sëmundjeve të parashikuara në shkronjën g, të pikës 1, të këtij neni:
- Kopje të dokumentit të përfitimit të statusit, sipas ligjit 8/2017, "Për statusin e punonjësve të industrisë së naftës dhe të gazit",
 - Konfirmimin e FSDKSh se institucioni mjekësor brenda vendit nuk është në marrëdhënie me të, ose konfirmimin e institucioneve publike në vend se trajtimi mjekësor nuk mundësohet brenda vendit;
 - Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor në të cilin punëmarrësi ka marrë trajtimin mjekësor;
 - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator.
- iv. Në rastin e sëmundjes së një pjesëtari të familjes, parashikuara në shkronjën h, të pikës 1, të këtij neni:
- Certifikatën familjare, që dëshmon lidhjen me punëmarrësin;
 - Epikrizën mjekësore të lëshuar nga institucioni mjekësor, në të cilin pjesëtari i familjes së punëmarrësit ka marrë trajtimin mjekësor;
 - Faturat e pagesave për trajtimin mjekësor spitalor dhe ambulator.
- v. Në rastin e vdekjes së punëmarrësit, parashikuara në shkronjat i-j të pikës 1, të këtij neni:
- Certifikatën familjare, që dëshmon lidhjen me punëmarrësin;
 - Certifikatën e vdekjes së punëmarrësit;
- Në rastin e vdekjes së punëmarrësit, si pasojë e aksidentit në punë, edhe:
- Dokumentet ligjore që provojnë vdekjen e punëmarrësit si pasojë e aksidentit në punë, në origjinal ose të njësuara me origjinalin.
 - Kopjen e kartës së identitetit të familjarit që paraqet kërkesën.
- vi. Në rastin e vdekjes së një pjesëtari të familjes së punëmarrësit ose të nënës/babait të tij, parashikuara në shkronjën k, të pikës 1, të këtij neni:
- Certifikatën familjare të punëmarrësit;

- Certifikatën e vdekjes së pjesëtarit të familjes, ose të nënës/babait të tij.
- vii. Në rastin e martesës së punëmarrësit, parashikuar në shkronjën l, të pikës 1, të këtij neni:
 - Certifikatën e martesës së punëmarrësit;
- viii. Në rastin e lindjes së fëmijëve të punëmarrësit, parashikuar në shkronjën m, të pikës 1, të këtij neni:
 - Certifikatën familjare të punëmarrësit;
- b) Qendra ku është punësuar punëmarrësi dërgon zyrtarisht kërkesën e punëmarrësit, shoqëruar me dokumentacionin e parashikuar, sipas rastit, në shkronjën a, të pikës 2, të këtij neni, pranë shoqërisë “Albpetrol” sh.a.
- c) Kërkesat e ardhura nga Qendrat, apo nga punonjësit e administratës qendrore të shoqërisë “Albpetrol” sh.a., administrohen nga Komisioni i Shqyrtimit të Kërkesave për Ndhimë Ekonomike, i ngritur me urdhër të Administratorit të shoqërisë.
- d) Komisioni i Shqyrtimit të Kërkesave për Ndhimë Ekonomike, brenda 10 ditëve pune nga data e regjistrimit të kërkesës në protokollin e shoqërisë “Albpetrol” sh.a., shqyrton dokumentacionin ligjor që shoqëron kërkesën e punëmarrësit, në përputhje me rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni.
- e) Komisioni i paraqet me shkrim Administratorit të shoqërisë mendimin mbi vlerësimin e kërkesës së punëmarrësit dhe të dokumentacionit shoqërues, shoqëruar me praktikën shkresore, duke bërë klasifikimin e masës së ndihmës ekonomike, në përputhje me rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni.
- f) Komisioni, në rastet e parashikuara në pikën 1 të këtij neni, për masën e ndihmës ekonomike mbi 100.000 lekë, i propozon Administratorit të shoqërisë paraqitjen për miratim të ndihmës ekonomike Këshillit Mbikëqyrës.
- g) Komisioni, pas marrjes së konfirmimit nga Administratori i Shoqërisë për paraqitjen për miratim të ndihmës ekonomike Këshillit Mbikëqyrës, harton projekt-vendimin, shoqëruar me relacionin dhe dokumentacionin justifikues.
- h) Komisioni, pas miratimit të ndihmës ekonomike me vendim të Këshillit Mbikëqyrës, harton urdhrin për zbatimin e këtij vendimi dhe ia paraqet atë për miratim Administratorit të shoqërisë.

NENI 36

SIGURIMI I JETËS NGA AKSIDENTET PERSONALE NË PUNË

1. Punëdhënësi, me shpenzimet e veta, kryen sigurimin e jetës nga aksidentet personale në punë për punëmarrësit e shoqërisë “Albpetrol” sh.a.
2. Punëdhënësi e kryen sigurimin e jetës nga aksidentet personale në punë pranë një shoqërie të sigurimeve dhe një kopje të kontratës do t’i dorëzohet sindikatës, anëtar i së cilës është punëmarrësi, në përputhje me Kodin e Punës.

NENI 37

KRYERJA E ANALIZAVE MJEKËSORE

1. Punëmarrësi i mbuluar me sigurimin e jetës nga aksidentet personale në punë, sipas pikës 1, të nenit 36, duhet të kryejë analizat e Kontrollit Mjekësor Bazë (Check Up), i cili ofrohet

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

KREU IX TË DREJTAT, DETYRAT DHE LIRITE SINDIKALE

NENI 38

MBROJTJA E TË DREJTAVE SINDIKALE

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

NENI 39

SHMANGIA E DISKRIMINIMIT DHE E PENGIMIT TË LISRISË SINDIKALE

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

NENI 40

GARANTIMI I TË ZGJEDHURVE SINDIKALË

1. Ndryshimi i kushteve të kontratës së punës së përfaqësuesve të sindikatës që janë të njohur nga punëdhënësi, mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të sindikatës nënshkruese të kontratës kolektive të punës.
2. Për të garantuar të zgjedhurit në vendet drejtuese sindikale në kryerjen e detyrës, përfshirë Kryetarin, Nënkryetarin dhe Sekretarin e Këshillit Sindikal, punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së tyre, pa marrë më parë pëlqimin me shkrim të Kryesisë së sindikatës respektive, përveç rasteve kur vërehen shkelje të ligjit ose të Kontratës Kolektive të Punës.
3. Të zgjedhurit në krye të sindikatave, nënshkruese të kontratës, shkëputen nga puna për të organizuar, drejtuar dhe administruar veprimtarinë sindikale, si funksionarë, deri në përfundimin e Kontratës dhe pastaj kanë të drejtë të kthehen përsëri në vendin e tyre të punës.
4. Me marrëveshje ndërmjet sindikatave nënshkruese të Kontratës dhe Administratorit të shoqërisë "Albpetrol" sh.a. krijimi i kushteve lehtësuese për Këshillin Drejtues të

sindikatës mund të ndryshojë duke e integruar këtë favorizim me drejtues të rangjeve më të ulta të sindikatës, por gjithmonë pa kaluar ngarkesën e përcaktuar më sipër.

NENI 41

PJESËMARRJA NË VEPRIMTARITË SINDIKALISTE DHE KRIJIMI I KUSHTEVE PËR AKTIVITETIN E ORGANIZATËS SINDIKALE

1. Veprimtarët sindikalistë për kryerjen e veprimtarisë së tyre si edhe për të marrë pjesë në veprimtarinë sindikale me karakter lokal, kombëtar apo ndërkombëtar shkëputen nga puna duke përfituar pagën ditore dhe pagesën për udhëtime e dieta nga punëdhënësi, sipas kohës së përcaktuar.
2. Anëtarët e Kryesisë së sindikatës nënshkruese të Kontratës shkëputen nga puna për veprimtari sindikaliste deri në 2 (dy) ditë në muaj.
3. Për veprimtaritë e përcaktuara në nenet me sipër, nga ana e veprimtarëve sindikalistë për efekt pagese, këta të fundit duhet të paraqesin dokumentin justifikues (me firmë dhe me vulë të njomë) të lëshuar nga drejtuesi i sindikatës nënshkruese të Kontratës.
4. Shoqëria "Albpetrol" sh.a., sipas mundësive të saj, vë në dispozicion të sindikatës nënshkruese të Kontratës një dhomë pune duke e pajisur atë me mjetet e nevojshme të punës si ato kancelarike (kompjuter, printer, fotokopjues, internet) etj. Këto pajisje janë në përdorim dhe mbeten në pronësi të Shoqërisë.
5. Punëdhënësi vë në dispozicion të sindikatës nënshkruese të Kontratës një fond vjetor solidariteti në masën sa 25 % e fondit të sindikatës, realizuar nga kuotizacionet e anëtarëve të saj, punëmarrës të shoqërisë. Fondi i solidaritetit miratohet nga punëdhënësi brenda 3 mujorit të parë të vitit.

NENI 42

INFORMIMI I ORGANIZATËS SINDIKALISTE

Punëdhënësi i jep organizatës sindikaliste, me kërkesën me shkrim të saj, të dhëna mbi planifikimin dhe realizimin e treguesve ekonomiko-financiar, fuqinë punëtore, pagat dhe shpërndarjen e fondit të pagave dhe programin e zhvillimit strategjik për vitin pasardhës.

KREU X

KUSHTET E PUNËS DHE MBROJTJA NË PUNË

NENI 43

DETYRIMI I PUNËDHËNËSIT PËR KUSHTET E PUNËS

1. Punëdhënësi përgjigjet dhe mban përgjegjësi për krijimin e kushteve të punës në të gjitha vendet e punës të shoqërisë "Albpetrol" sh.a., (administratën qendrore dhe Qendrat), sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës.
2. Punëdhënësi siguron mjete të mjaftueshme për higjenën personale të punëmarrësve sipas përcaktimeve të bëra në Kodin e Punës. Punëdhënësi i pajis punonjësit me veshmbathje, mjete mbrojtëse sipas udhëzimeve përkatëse. Punëmarrësit, në varësi të normativave përkatëse, pajisen me veshmbathjet, sipas specifikës së Qendrave e vendit të punës, si dhe dokumentit të vlerësimit të riskut, sipas përcaktimeve të ligjislacionit shqiptar në fuqi.

NENI 44

RUAJTJA E VENDIT TË PUNËS

Punëdhënësi ruan vendin e punës për:

- a) Gratë, gjatë lejes së shtatzanisë;
- b) Punëmarrësit, të cilët nuk ndodhen në vendin e punës për shkak të pushimeve vjetore të paguara, të miratuara me shkrim nga punëdhënësi, ose për paaftësi të përkohëshme në punë;
- c) Punëmarrësit, të cilëve u është miratuar me shkrim pezullimi i marrëdhënieve të punës, për arsyet e parashikuara në nenin 12 e 13 të kësaj Kontrate..

NENI 45

TRAJTIMI USHQIMOR

Punëmarrësit do të përfitojnë trajtim ushqimor në masën 500 (pesëqind) lekë për çdo ditë pune¹⁴ dhe antidodë në masën 100 (njëqind) lekë për çdo ditë pune.

NENI 46

MBROJTJA E MJEDISIT

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

NENI 47

FORMIMI PROFESIONAL DHE KUALIFIKIMI I PUNËMARRËSVE

1. Punëdhënësi merr përsipër orientimin dhe formimin profesional të punonjësve në lidhje me vendin e punës, duke krijuar kushtet e nevojshme si dhe mjetet e duhura monetare e materiale, i ndjek e kontrollon ato, si dhe përballon shpenzimet e nevojshme për këtë.
2. Punëdhënësi merr masa për kualifikimin e punëmarrësve dhe rikualifikimin e tyre, në lidhje me vendin e punës, veçanërisht në raste të ndryshimeve teknologjike.
3. Punëdhënësi u krijon kushte lehtësuese sindikalistëve të cilët do të trajnohen në kurse kualifikimi një ose dy ditore në Qendrën e Trajnimit dhe Kualifikimit Sindikal të Shqipërisë, apo në Shkollën e Sindikatave të Shqipërisë, duke përballuar pagesën e tyre në punë dhe shpenzimet e transportit. Në çdo rast, pjesëmarrja do të dokumentohet shkresërisht nga sindikata dhe, për efekt të llogaritjes së shpenzimeve të pjesëmarrjes në trajnim, duhet të shoqërohet me dokumente justifikuese, sipas parashikimeve në aktet ligjore në fuqi. Për sindikalistët në Qendrat e shoqërisë, shpenzimet e transportit përballohen nga vetë Qendra përkatëse, pas miratimit me shkrim të pjesëmarrjes në trajnim nga punëdhënësi.

KREU XI

MASAT DISIPLINORE

NENI 48

DETYRIMET DHE SANKSIONET

¹⁴ VKM nr. 68, datë 7.2.2018, "Për kufijtë dhe kriteret e përcaktimit të shpërblimit që i përgjigjet pagës së përfituar në natyrë dhe që i shtohet pagës për pushimet vjetore"

1. Palët kontraktuese janë të detyruara të përmbushin dhe respektojnë detyrimet që lindin nga Kontrata, duke respektuar kërkesat dhe duke zbatuar zgjidhjet që përmbajnë nenet 169 deri 172 të Kodit të Punës.
2. Pala që shkel dispozitat e kësaj kontrate duke i shkaktuar dëm material ose moral palës tjetër, detyrohet të zhdëmtojë palën e dëmtuar sipas përcaktimeve të nenit 202 të Kodit të Punës.
3. Punëmarrësi është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve të tij sipas ligjit. Shkeljet ndahen në:
 - a) shkelje shumë të rënda;
 - b) shkelje të rënda;
 - c) shkelje të lehta.
4. Janë shkelje shumë të rënda:
 - a) mospërmbushja e rëndë e detyrave;
 - b) mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara në përmbushjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja shumë të rënda;
 - c) moszbatimi haptazi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale;
 - d) braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 7 ditë pune ose më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja shumë të rënda në përmbushjen e detyrave të institucionit;
5. Janë shkelje të rënda:
 - a) mospërmbushja e detyrave;
 - b) braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 3 ditë pune apo më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja të rënda;
 - c) moszbatimi i pajustificuar i detyrave dhe urdhrave të dhëna nga eprorit direkt apo eprori në një shkallë më të lartë hierarkike;
 - d) shkelje e përsëritur e rregullave të etikës;
 - e) sjellja e parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, dhe vartësit;
 - f) dëmtimi i pronës shtetërore, përdorimi i saj jashtë përcaktimit zyrtar apo keqpërdorimi i pronës shtetërore;
 - g) kryerja e përsëritur, brenda ose jashtë orarit zyrtar, e veprimeve që cenojnë figurën e punonjësit të shoqërisë, apo shoqërinë në tërësi;
 - h) shkelja e detyrimeve të përcaktuara në Kodin e Punës.
6. Janë shkelje të lehta:
 - a) mungesa e pajustificuar në punë deri në 3 ditë pune;
 - b) shkelja e rregullave të etikës;
 - c) sjellja e parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, kolegët dhe vartësit;
 - d) kryerja, brenda ose jashtë orarit zyrtar, të veprimeve që cenojnë figurën e punonjësit të shoqërisë,
7. Masat disiplinore që mund t'u jepen punëmarrësve janë:
 - a) Për shkelje të lehta:
 - i. Vërejtje me gojë;
 - ii. Vërejtje me shkrim;
 - b) Për shkelje të rënda:
 - i. Paralajmërim për largim nga puna;

- ii. Zbritje në detyrë; Në këtë rast, kur ekziston mundësia, punëmarrësi kalon në një detyrë tjetër, për të cilën plotëson kriteret e vendit të punës, brenda të njëjtës strukturë apo në një strukturë tjetër të shoqërisë.
 - c) Për shkelje shumë të rënda:
 - i. Dëmshpërblim i dëmit, në masën që vendosin palët nënshkruese të kësaj Kontrate ose Gjykata.
 - ii. Ndërprerje e marrëdhënies së punës.
8. Në rast të thyerjes së rëndë të etikës në punë dhe të sjelljeve ekstremiste të padenja nga ana e punëmarrësit, mund të bëhet zgjidhja e menjëhershme e kontratës individuale të punës, bazuar në nenin 153 të Kodit të Punës.

NENI 49

KOMPETENCA DHE PROCEDURA PËR MASAT DISIPLINORE

1. Me "procedurë disiplinore" do të kuptohet gjithë veprimtaria administrative, që kryhet që nga momenti i konstatimit të një shkeljeje disiplinore, vënies në dijeni, me shkrim, të personit që pretendohet se ka kryer shkeljen, deri në marrjen e një vendimi përfundimtar nga organi disiplinor.
2. Ankesa/rekomandimi në lidhje me shkeljen disiplinore të pretenduar duhet të plotësojë këto kushte:
 - a) të jetë me shkrim;
 - b) të identifikojë punonjësin, i cili pretendohet se ka kryer shkeljen disiplinore;
 - c) të përcaktojë veprimin konkret, që pretendohet se përbën shkelje disiplinore dhe rrethanat e kryerjes së tij.
3. Ankesa/rekomandimi i depozituar në institucion, i dërgohet Administratorit të shoqërisë
4. Me marrjen dijeni për një shkelje disiplinore, Administratori i Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. miraton me urdhër krijimin e Komisionit Disiplinor, i cili përbëhet nga 5 (pesë) anëtarë me përbërje:
 - a) nëpunësi më i lartë në hierarkinë administrative të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. (Drejtori Organizativ/Drejtori Teknik), i cili kryeson komisionin;
 - b) Drejtori i drejtorisë/Qendrës së punonjësit për të cilin ka nisur ecuria disiplinore;
 - c) drejtuesi i njësisë së burimeve njerëzore (Drejtori/Kryespecialisti) në administratën e Shoqërisë;
 - d) një përfaqësues i kryesisë së sindikatës, anëtar i së cilës është punonjësi;
 - e) një punonjës në shoqëri me vjetërsi mbi 30 vjet punë.
5. Një punonjës nga sektori i burimeve njerëzore mban procesverbalin e takimeve të Komisionit Disiplinor me punonjësin, për të cilin pretendohet shkelja disiplinore.
6. Komisioni Disiplinor mblidhet menjëherë me miratimin e urdhrin nga Administratori i shoqërisë dhe organizohet e funksionon në bazë të legjislacionit që rregullon organizimin dhe funksionimin e organeve kolegjiale.
7. Komisioni Disiplinor vlerëson paraprakisht shkeljen e pretenduar.
8. Nëse informacioni i marrë nuk rezulton të ketë elemente që mund të klasifikohen si shkelje disiplinore, Komisioni Disiplinor vendos të mos e fillojë ecurinë disiplinore.
9. Në rast se informacioni i marrë rezulton të ketë elemente të klasifikuara si shkelje disiplinore, Komisioni Disiplinor bën klasifikimin e shkeljeve sipas nenit 48 të kësaj Kontrate Kolektive.
10. Në rast se shkelja klasifikohet në shkeljet e lehta, Komisioni Disiplinor i kërkon eprorit

direkt fillon ecurinë disiplinore. Një punonjës nga sektori i burimeve njerëzore mban procesverbalin e takimeve të eprorit direkt me punonjësin, për të cilin pretendohet shkelja disiplinore.

11. Në rast se shkelja klasifikohet në shkeljet e rënda dhe shumë të rënda, Komisioni Disiplinor fillon ecurinë disiplinore.
12. Eprori direkt ose Komisioni Disiplinor njofton me shkrim punonjësin përkatës:
 - a) për shkeljen disiplinore të pretenduar për të;
 - b) për të drejtën që ai ka për të paraqitur, me shkrim, sqarimet e tij rreth shkeljes së pretenduar dhe afatin deri kur duhet të paraqitet ky sqarim;
 - c) për të drejtën që ka për të inspektuar dosjen e procedimit, për t'u dëgjuar, ai vetë apo me përfaqësues ligjor, për të paraqitur dëshmitarë, për të paraqitur prova ose për të kërkuar marrjen e tyre;
 - d) për datën kur do të shqyrtohet shkelja e pretenduar. Kjo datë nuk mund të caktohet më shpejt se 3 (tre) ditë dhe jo më vonë se 10 (dhjetë) ditë nga marrja e njoftimit nga nëpunësi. Në rast mosparaqitje në takimin e parë, Komisioni Disiplinor i bën një tjetër njoftim punonjësit, jo më vonë se 3 (tre) ditë nga data e njoftimit të parë për takim,
13. Komisioni disiplinor heton kryesisht të gjitha faktet dhe vlerëson të gjitha rrethanat e ngjarjes që janë të nevojshme për marrjen e vendimit, si dhe mund të përdorë çdo mjet për të mbledhur prova, në përputhje me Kodin e Procedurave Administrative, e, në veçanti, ai kryen veprimet e mëposhtme:
 - a) pyet ose merr deklaratat nga dëshmitarët dhe verifikon faktet kundërshtuese;
 - b) rishikon dokumentacionin përkatës për mospërputhje, për fakte që mungojnë, data apo firma që janë hequr etj.;
 - c) shqyrton dosjen e punonjësit;
 - d) thërret punonjësin për t'u njohur me variantin e tij të ngjarjeve apo të problemit;
 - e) verifikon praktikën dhe rastet e procedimeve disiplinore të mëparshme;
 - f) kryen çdo veprim tjetër të nevojshëm për verifikimin e ngjarjes.
14. Në seancën dëgjimore punonjësi paraqitet vetë ose cakton një përfaqësues, sipas ligjit. Në rast se pas dy njoftimeve të njëpasnjëshme, punonjësi apo përfaqësuesi i tij nuk paraqiten, ecuria disiplinore vazhdon në mungesë.
15. Komisioni Disiplinor, pasi shqyrton çështjen sipas pikës 8 të këtij neni, dhe pasi ka dëgjuar punonjësin përkatës ose përfaqësuesin e tij ligjor, apo vë në dukje, me shkrim, mosparaqitjen e tij, megjithëse punonjësi ka marrë dijeni rregullisht, vendos marrjen e masës disiplinore ose ndërprerjen e ecurisë disiplinore.
16. Vendimi për ndërprerjen e ecurisë disiplinore merret nga Komisioni Disiplinor disiplinor në rastet kur:
 - a) nuk ka shkelje disiplinore, siç ishte menduar;
 - b) rezulton se punonjësi nuk ka kryer shkelje me faj;
 - c) veprimi nuk ka qenë ose nuk është kryer nga punonjësi përkatës.
17. Vendimi përfundimtar i Komisionit Disiplinor përmban këto të dhëna:
 - a) organin që ka marrë vendimin;
 - b) identifikimin e nëpunësit ndaj të cilit është marrë masa;
 - c) masën e marrë;
 - d) shkeljen faktike;
 - e) bazën ligjore;

- f) arsyetimin e vendimit dhe shpjegimin e fakteve që janë bërë shkas për marrjen e vendimit;
 - g) rastet e mëparshme të shkeljeve të ngjashme dhe të masave disiplinore të marra;
 - h) një listë dhe kopje të të gjitha dokumenteve që mbështesin masën disiplinore të dhënë, nëse këto kërkojnë nga punonjësi nën procedim;
 - i) të drejtën që ka punonjësi i ndëshkuar për t'u ankuar dhe afatet e ankimit.
18. Vendimi i Komisionit Disiplinor, së bashku me materialet shoqëruese, i paraqiten Administratorit të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. me një memo informuese, të nënshkruar nga anëtarët e Komisionit. Administratori i shoqërisë merr vendim për dhënien e masës disiplinore për punonjësin. Praktika shkresore / dokumentare e gjithë procesit disiplinor administrohet nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe bëhet pjesë e dosjes personale të punonjësit.
19. Një kopje e vendimit të Komisionit Disiplinor, së bashku me materialet shoqëruese, i jepen punonjësit, me kërkesë të tij, brenda 3 (tre) ditëve nga marrja e vendimit nga Administratori.

NENI 50

AFATET DHE MËNYRA E DHËNIES SË MASAVE DISIPLINORE

1. Masat disiplinore i jepen punëmarrësit nga punëdhënësi me motivin përkatës të shprehur qartë.
2. Masat disiplinore të dhëna për "shkelje të lehta" mund të fshihen nga dosja e punonjësit në qoftë se brenda 6 muajve nga dita e dhënies së tyre nuk është dhënë ndonjë një masë tjetër disiplinore.
3. Masat disiplinore të dhëna për "shkelje të rënda" mund të fshihen nga dosja e punonjësit në qoftë se brenda 1 viti nga dita e dhënies së tyre nuk është dhënë ndonjë një masë tjetër disiplinore.
4. Masat disiplinore të shlyera hiqen nga dosja personale e punonjësit.
5. Masat disiplinore jepen të përshkallëzuara.
6. Dhënia e përshkallëzuar e masave nuk ruhet vetëm në rastet e shkeljes së detyrimeve kontraktuale të punës me faj të rëndë të punëmarrësit ose të shkeljeve me pasoja të ndjeshme.

NENI 51

E DREJTA E ANKIMIT PËR MASËN DISIPLINORE

1. Brenda 10 ditëve kalendarike nga marrja dijeni për dhënien e masës disiplinore, punëmarrësi, vetë ose me përfaqësuesin e tij ligjor, mund të bëjë ankesë me shkrim tek punëdhënësi për rishikimin e masës disiplinore.
2. Punëdhënësi vendos për anulimin, ndryshimin apo lënien në fuqi të saj.
3. Përgjigja nga ana e punëdhënësit apo personit të autorizuar prej tij duhet të kthehet brenda 15 ditëve kalendarike. Në rast të mos dhënies së përgjigjes brenda kësaj periudhe, ankesa e punëmarrësit apo e sindikatës për rishikimin e masës disiplinore konsiderohet e refuzuar.

KREU XII DISPOZITA TË TJERA

NENI 52

ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE DHE LIGJI I APLIKUESHËM

1. Palët bien dakord që kur Kontrata Kolektive nuk zbatohet ose shkelet nga njëra palë, do të bëhen përpjekje të përbashkëta që mosmarrëveshja të zgjidhet me mirëkuptim nëpërmjet rrugës së bisedimeve dypalëshe.
2. Çdo mosmarrëveshje ose debat i ngritur në lidhje me interpretimin ose ekzekutimin e kësaj kontrate, e cila nuk mund të zgjidhet me mirëkuptim mes palëve, do të zgjidhet me Ndërmjetësim dhe vetëm në rastin kur ato nuk mund të zgjidhen me Ndërmjetësim, pala e dëmtuar i drejtohet Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier dhe/ose Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, të cilat do të ketë jurisdikcionin për zgjidhjen e këtyre konflikteve, duke kërkuar zbatimin e pikës 2, 3 dhe 4 të nenit 170 të ligjit nr. 7971, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, si dhe dëmin e shkaktuar.
3. Për rastet kur vërtetohen shkelje të dispozitave të kësaj kontrate, keqinterpretim apo keqzbatim në dëm të një apo disa sindikalistëve, pala punëmarrëse do të ndjekë procedurën e mëposhtme për zgjidhjen e tyre:
 - a) Të punësuarit që kanë ankesa lidhur me shkeljen e të drejtave të tyre të garantuara nga kontrata kolektive dhe legjislacioni i marrëdhënieve të punës, fillimisht, nëpërmjet sindikatës ku bëjnë pjesë, duhet ta diskutojnë çështjen me drejtorin / përgjegjës të njësisë së burimeve njerëzore të strukturës përkatëse të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a.
 - b) Nëse ankesa nuk zgjidhet me mirëkuptim sipas pikës 1 të këtij neni, i interesuari ose sindikata i drejtohet me shkrim Administratorit të Shoqërisë.
 - c) Në parashtrimin e ankesës duhet të përfshihen: emri i të punësuarit, paraqitja e fakteve, përcaktimi i nenit të shkelur në kontratë me referencat përkatëse, si edhe shkeljet e akteve ligjore ose nënligjore.
 - d) Administratori i Shoqërisë, brenda 15 ditëve shqyrton ankesën dhe komunikon vendimin me shkrim për ankuesin.
 - e) Nëse pas kësaj procedure, konflikti nuk gjen zgjidhje, pala e interesuar, me mbështetjen e sindikatës, i drejtohet Gjykatës.
4. Kjo kontratë është e bazuar në ligjin shqiptar dhe interpretimet, vlefshmëria dhe zbatueshmëria e saj do të bëhet në përputhje me ligjin shqiptar. Çdo term, ose kusht lidhur me punësimin e punëmarrësit që nuk është dhënë shprehimisht në këtë Kontratë, ose në aktet/nënligjet e tjera të punëdhënësit, do të interpretohen sipas Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

NENI 53**DISPOZITA TË FUNDIT**

1. Palët, me pëlqim të dyanshëm, mund t'i bëjnë plotësime dhe ndryshime kësaj Kontrate Kolektive gjatë periudhës që ajo është në fuqi, në përputhje me ndryshimet që mund të ndodhin në legjislacionin e vendit.
2. Çdo modifikim i kësaj kontrate do të kërkohet vetëm me shkrim dhe do të firmoset nga të dyja palët. Ndryshimet verbale nuk do të kenë efekt.
3. Çdo ndryshim apo plotësim i bërë në Kontratën Kolektive, pas lidhjes së saj, është i vlefshëm kur bëhet me shkrim dhe nënshkruhet nga të dyja palët. Ndryshimet dhe plotësimet hyjnë në fuqi nga data e përcaktuar nga palët, veç rasteve kur ligji e përcakton ndryshe.
4. Bazuar në nenin 175, pika 2, e ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, Shoqëria “Albpetrol” sh.a. dhe sindikatat nënshkruese të

Kontratës dakordësohen që marrëdhëniet kontraktuale midis tyre edhe mbas përfundimit të afatit të saj vazhdojnë të rregullohen nga dispozitat e kësaj të fundit deri në nënshkrimin e kontratës së re kolektive.

5. Kjo Kontratë Kolektive mund të zgjidhet nga secila palë vetëm me mbarimin e afatit të përcaktuar në nenin 4 të saj, si dhe duke respektuar procedurat që përcaktohen në dispozitat përkatëse të Kodit të Punës. Procedurat për hartimin e Kontratës së re Kolektive nisin sipas përcaktimeve të Kodit të Punës, jo më parë se 6 muaj përpara datës së përfundimit të kësaj Kontrate.
6. Dispozitat e kësaj Kontrate Kolektive janë të detyrueshme për të gjithë punëmarrësit në Shoqërinë "Albpetrol" sh.a.. Çdo kontratë individuale, që bie në kundërshtim me dispozitat e kësaj Kontrate është e pavlefshme.
7. Secila nga palët nuk duhet të përdorë asnjë mjet ndeshjeje kundrejt palës tjetër për çështje të rregulluara nga kontrata.
8. Kontrata kolektive përfundon:
 - a) Me mbarimin e afatit të përcaktuar në të.
 - b) Me mbarimin e personalitetit juridik të palëve nënshkruese sipas dispozitave ligjore në fuqi në Republikën e Shqipërisë.
 - c) Pala nënshkruese së bashku me punëdhënësin dëshirojnë dhe shprehen me shkrim se duan të konsiderojnë të përfunduar këtë kontratë.
9. Kjo Kontratë shfuqizon çdo Kontratë Kolektive të mëparshme të punonjësve të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a.

NENI 54 DEPOZITIMI

Kontrata Kolektive e Punës, hartohet dhe nënshkruhet rregullisht nga palët në 4 (katër) kopje të barasvlershme, në shqip, nga të cilat, një kopje depozitohet nga punëdhënësi në Ministrinë përgjegjëse për marrëdhëniet e punës, nga një kopje i marrin sindikatat nënshkruese të kësaj Kontrate dhe një kopje depozitohet në protokollin e Shoqërisë "Albpetrol" sh.a..

NENI 55 HYRJA NË FUQI

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

**PËR SHOQËRINË
"ALBPETROL" SH.A.**

**PËR SINDIKATËN E RE
TË NAFTËTARËVE
SHQIPTARË**

**PËR SINDIKATËN E
SEKTORIT
HIDROKARBUR**

Eltar DEDA

Kostandin KINA

Dritan SHAHU

ADMINISTRATOR

KRYETAR

KRYETAR

