

## SINTEZË E KONTRATËS KOMBËTARE PËR PUNËN SHTËPIAKE

### **PUNËSIMI neni 5**

Punësimi i punonjësit bëhet sipas ligjit.

Mes palëve do të duhet të lidhet një kontratë punësimi (letër), e cila duhet të përmbajë informatat e mëposhtme:

- a) datën e fillimit të marrëdhënieve të punës;
- b) nivelin e inkuadrimit;
- c) kohëzgjatjen e perjudhës-provë;
- d) a ka ose jo bashkëjetesë;
- e) rezidencën e punonjësit dhe, por nuk përkoi me rezidencën, vendbanimin e vlefshëm për qëllimet e marrëdhënieve të punës;
- f) kohëzgjatjen e orarit të punës dhe përndarjen e tij;  
rrogën e caktuar për orë ose muaj pune;  
ditën e pushimit, përveç ditës e dielë;  
caktimin e hapësirës së përshtatshme ku punonjësi të ketë të drejtën të pushojë dhe të ruajë sendet vetjake në rast bashkëjetese;
- l) vendin ku punonjësi duhet ta zhvillojë punën, si dhe parashikimin e zhvendosjeve të përkohshme të mundshme për pushime ose arsye të tjera familjare (ndryshime të përkohshme vendbanimi);
- m) perjudhën në të cilën palët janë marrë vesh se punonjësi mund të gëzojë lejen vjetore.

2. Letra e punësimit, e firmosur nga punonjësi dhe nga punëdhënësi, do të duhet të shkëmbehet ndërmjet palëve.

### **PUNËSIMI ME AFAT neni 7**

Lejohet punësimi me afat **në formë të shkruar**, me shkëmbim të letrës së punësimit ndërmjet palëve (shiko ligjin 230 të datës 30/4/62 dhe ligjin 56 të datës 28/2/87) për:

kryerjen e një shërbimi të përcaktuar ose të paravendosur në kohë, ndonëse me përsëritje;

zëvendësimin edhe të pjesshëm të punonjësve të pezullar nga puna për arsye familjare, duke përfshirë edhe nevojën për të shkuar te familja që banon jashtë vendit;

zëvendësimin e punonjësve që mungojnë në punë për leje vjetore, sëmundje, aksident, leje barrëlindjeje, ose që përfitojnë nga të drejta të njohura me ligj.

- për përkujdesjen jashtë shtëpie për persona jo të vetëmjaftueshëm të shtruar në spitale, klinika private, ndeje shëndetësore për përkujdesje afatgjatë dhe shtëpi pleqsh;

Kohëzgjatja tërësore e marrëdhënieve të punës me afat nuk mund të jetë gjithsesi më shumë se tre vjet, ku përfshihen edhe shtyrjet e mundshme të afatit të kontratës.

### **PUNA E NDARË neni 8**

Lejohet punësimi i dy punonjësve, të cilët e marrin përsipër bashkërisht detyrën për të punuar; secili prej dy punonjësve është personalisht dhe drejtpërdrejt përgjegjës për punën e zhvilluar.

3. Kontrata e punës së ndarë duhet të lidhet me shkrim. Në letrën e punësimit duhet të shkruhet paga dhe pjesa normative që i përket secilit punonjës në bazë të kësaj kontrate kolektive kombëtare; masa përqindore e punës ditore, javore, mujore ose vjetore që parashikohet se do të zhvillojë secili prej dy punonjësve dhe oraret përkatëse të punës.

Të dy punonjësit mund të zëvendësohen me njëri tjetrin. Në këtë rast, paga do të ripërpjesëtohet në bazë të orarit të punës të mbuluar efektivisht nga secili prej tyre.

Ndalohen zëvendësime nga ana e personave të treta.

Dorëheqja ose shkarkimi nga puna i njërit ndër punonjësit ka për rrjedhojë zgjidhjen e marrëdhënieve të punës edhe për punonjësin tjetër; përjashtim i vetëm është se punonjësi që mbetet efektiv mund të kërkojë ta mbulojë ai vetë të tërë orarin e punës ose të tregojë ai vetë

një person tjetër, me të cilin propozon ta vazhdojë punën e ndarë, me kusht që punëdhënësi ta pranojë këtë.

### **LEJET PËR FORMIMIN PROFESIONAL neni 9**

Për punonjësit me kohë të plotë dhe pa afat me vjetërsi në punë të pakten 12 muajshe pranë të njëjtit punëdhënësi, parashikohen 40 orë në vit me pagë për ndjekjen e kurseve për formimin profesional për bashkëpunëtorë familjarë ose ndihmës shtëpiakë.

### **PUNA ME RASTE NATËN NË SHËRBIM TË PERSONIT neni 11**

Personel jo infermieristik i punësuar posaçërisht për shërbime përkujdesëse të pavijueshme natën. Personel i inkuadruar në nivelet B super, C super, D super.

Punësimi do të duhet të bëhet me akt të posaçëm, i cili do të duhet të firmoset nga palët dhe të shkëmbehet ndërmjet tyre. Në akt do të duhet të tregohen ora e fillimit dhe ora e mbarimit të përkujdesjes dhe karakteri i rastësishëm i shërbimit.

Kohëzgjatja e shërbimit duhet të përfshihet mes orës 20 dhe orës 8.

**Paga është ajo e parashikuar nga tabela D**, me detyrimin që punonjësit t'i jepet darka, mengjesi dhe një sistemim i përshtatshëm për natën.

Këtij personeli do të duhet t'i garantohen 11 orë rresht pushim çdo 24 orë.

### **SHËRBIME EKZKLUZIVISHT PRANIE neni 12**

Personel i punësuar ekskluzivisht për të garantuar praninë natën

Kohëzgjatja e shërbimit duhet të përfshihet mes orës 21 dhe orës 8, me detyrim që punonjësi të lejohet ta gëzojë të plotë pushimin e natës, në një lokal të përshtatshëm. **Paga është ajo e parashikuar nga tabela C**. Në rast se kërkohen shërbime që ndryshojnë nga prania e thjeshtë, këto do të duhet të paguhet veç dhe në bazë të tabelës B (kategoria e dytë), për çdo orë pune të dhënë.

3. Punësimi do të duhet të bëhet me akt të posaçëm të firmosur nga palët dhe të shkëmbyer ndërmjet tyre.

#### **PUSHIMI JAVOR neni 14**

Pushimi javor është 36 orë. Ai duhet të gëzohet për 24 orë ditën e dielë, ndërsa të 12 orët që mbeten mund të gëzohen çdo ditë tjetër të javës, në marrëveshje me punëdhënësin. Në rast se punonjësi punon gjatë të 12 orëve të pushimit të ditës jo e diel, ai do të duhet ta marrë pagën me ngritje 40% për orët e punuara. Në rast se punonjësi punon ditën e dielë, orët e punuara do të duhet t'i paguhen me ngritje 60% plus një ditë pushimi.

4. Kur punonjësi ndjek një fe që parashikon si kremte një ditë që nuk është e diela, palët mund të merren vesh për ta zëvendësuar ditën e dielë me një ditë tjetër për të gjitha qëllimet e kontratës; po nuk u morën vesh, do të zbatohen plotësisht pikat e mëparshme.

#### **ORARI I PUNËS neni 15**

Për kohëzgjatjen e orarit të zakonshëm të punës merren vesh palët e sidoqoftë orari i punës nuk mund të jetë më shumë se:

për punonjësit bashkëjetues: 10 orë në ditë jo rresht, për gjithsej 54 orë në javë;

për punonjësit jo bashkëjetues: maksimum 8 orë në ditë jo rresht për gjithsej 40 orë në javë të përndara në 5 ose 6 ditë.

Punonjësit që punon 6 orë ose më shumë se 6 orë në ditë duhet t'i jepet ushqimi, ose, po nuk iu dha ushqimi, një kompensim baras me vlerën e tij konvencionale. Koha e nevojshme për të ngrënë ushqimin nuk konsiderohet pjesë e orarit të punës.

Punonjësi bashkëjetues ka të drejtën të pushojë të pakten 11 orë rresht brenda të njëjtës ditë si dhe të pushojë, pa pagë, jo më pak se 2 orë gjatë ditës, zakonisht në orët e pasditës. Për vetveten dhe gjerat e veta, me përjashtim të atyre që i duhen për punën, punonjësi do të kujdeset jashtë orarit të punës. Për kohën e duhur për ngënieën e ushqimit, në

vendin e punës, do të merren vesh palët dhe kjo kohë nuk do të paguhet.

2. Punonjësit bashkëjetues të inkuadruar në niveln C, B dhe B super, dhe studentët e moshës 16 e gjer në 40 vjeç që ndjekin kurse studimi që japin tituj të njohur nga shteti mund të punësohen si bashkëjetues me orar pune deri në 30 orë në javë. Orari i tyre i punës do të duhet:

- a) të vendoset plotësisht ndërmjet orës 6.00 dhe orës 14.00;
- b) të vendoset plotësisht ndërmjet orës 14.00 dhe orës 22.00;
- c) të përndahet plotësisht, për maksimum 10 orë në ditë jo rresht, në jo më shumë se 3 ditë në javë.

Paga do të jetë ajo e parashikuar nga tabela B, pavarësisht nga orari i punës i zhvilluar nën 30orët në javë.

Poqese punonjësit i kërkohen shërbime jashtë orarit efektiv të punës për të cilën ai u muar vesh me shkrim:

- nëse këto përfshihen në intervalet kohore të përmendura më sipër ai ka të drejtë të marrë vetëm pagën/orë për orët e punuara më shumë.
- nëse këto janë jashtë intervaleve kohore të përmendura më sipër, ai ka të drejtën të marrë pagën/orë sipas kontratës me ngritjet e parashikuara për orët e punuara jashtë orarit (shiko nenin 16).

#### **PUNA NATËN neni 16**

Përrjashtuar shërbimet përkujdesëse natën dhe/ose thjesht praninë natën, kur përfshihen në orarin e zakonshëm të punës orët e punuara mes orës 22.00 dhe orës 6.00 paguhet me ngritje 20%, ndërsa kur janë jashtë orarit të zakonshëm të punës me ngritje 50% .

#### **PUNA JASHTË ORARIT neni 16**

Punonjësit mund t'i kërkohet të punojë jashtë orarit të caktuar, si ditën ashtu edhe natën, me përjashtim të rasteve kur ai ndalohet nga shkaqe të justifikuara.

Konsiderohet punë jashtë orarit ajo që tejkalon kohëzgjatjen ditore ose javore maksimale të caktuar nga pika 1 e nenit 17 të kësaj kontrate pune, përjashtuar zgjatjen për të cilën punëdhënësit dhe punonjësit u morën vesh paraprakisht për të kompensuar orë të papunuara. Puna jashtë orarit paguhet me pagën/orë të zakonshme me ngritje si më poshtë:

25%, që nga ora 6.00 e deri më 22.00

50% që nga ora 22.00 dhe deri më 6.00

60% ditën e dielë ose në njërën nga kremtet e treguara në nenin 19.

Orët e punës jashtë orarit duhet të kërkohen me të pakten 1 ditë paralajmërim, me përjashtim të rasteve emergjente. Në këtë rast, shërbimet e bëra në orët e natës ose të ditës të caktuara për pushimin konsiderohen me karakter të zakonshëm dhe shkaktojnë vetëm zgjatjen e vetë pushimit.

#### **FESTAT KOMBËTARE DHE MESJAVORE neni 17**

Konsiderohen festë ditët e parashikurara nga ligji: 1 janari, 6 janari, e hëna pas Pashkëve, 25 prilli, 1 maji, 2 qershori, 15 gushti, 1 nëntori, 8 dhjetori, 25 dhe 26 dhjetori, dita e pajtorit të qytetit. Këto ditë punonjësi duhet të pushojë, me pagë. Në rast se punon, paga e zakonshme duhet t'i jepet me ngritje 60%.

#### **LEJA VJETORE neni 18**

Për çdo vit pune të bërë, punonjësi ka të drejtë, të ketë 26 ditë leje vjetore, pavarësisht nga orari javor i punës. Leja vjetore do të mund të ndahet në jo më shumë se dy perjudha në vit, me kusht që palët të merren vesh për këtë. Për çdo ditë leje punonjësi ka të drejtë për një pagë baras me 1/26 të pagës mujore. Punonjësit me shtetësi jo italiane që kanë nevojë të gëzojnë një perjudhë pushimi më të gjatë, me kërkesë të tyre dhe në marrëveshje me punëdhënësin, mund t'i grumbullojnë në një perjudhë të vetme lejet vjetore të një dyvjeçari. Punonjësit që gëzojnë ushqimin dhe banimin, për perjudhën e lejes

vjetore, në rast se nuk përfiton nga leja, i takon kompensimi zëvendësues konvencional për çdo ditë.

Shembull:

Kontratë e lidhur më 1. 01.1996 me mbarim afati datën 29. 06. 1996 (6 muaj)

26 ditë në vit x 6/12 = 13 ditë

paga mujore € 600

€ 600 : 26 (ditë pune) = € 23,076 (pagë ditore) +

4, 467 (kompensim konvencional për ushqim dhe banim)

totali € 27,54 x 13 ditë = € 358,07

### **MOSPARAQITJET NË PUNË DHE LEJET E VEÇANTA nenet 20 dhe 21**

Punonjësi që duhet të bëjë vizita mjekësore të dokumentuara dhe që përkojnë me orarin e punës ka të drejtën për

16 orë në vit leje me pagë, nëse është bashkëjetues;

12 orë në vit leje me pagë nëse punon më shumë se 30 orë në javë

Për punonjësit jo bashkëjetues me orar javor më pak se 30 orë, të 12 orët do të duhet të ripërpjesëtohen sipas orarit përkatës të punës.

Punonjësit do të mund të gëzojnë gjithashtu leje pa pagë, për të njëjtat qëllime.

Në rast **vdekjeje të një farefisi** (deri në farefisninë e shkallës së dytë), punonjësit i takojnë **3 ditë kalendarike me pagë**.

**Për lindjen e një fëmije**, punonjësit mashkull i takojnë **2 ditë leje me pagë**.

### **LEJA PËR MARTESE neni 23**

Në rast martesë, punonjësit i takon një leje me pagë me kohëzgjatje 15 ditë kalendarike

#### **BARRËLINDJA neni 24**

Ndalohet të vësh të punojnë gratë:

gjatë dy muajve para datës të presupozuar të lindjes ose gjatë perjudhës kur gëzojnë lejen e avancuar për barrëlindje, të parashikuar nga ligji;

gjatë tre muajve pas lindjes.

Këto perjudha duhet të llogariten në vjetërsinë në punë për të gjitha qëllimet, duke përfshirë edhe pagën e trembëdhjetë dhe lejen vjetore.

Që nga fillimi i barrës, me kusht që barra të ketë filluar gjatë marrëdhënieve të punës, e deri te mbarimi i afatit të lejes së detyrueshme për barrëlindjen, punonjësja nuk mund të shkarkohet nga puna, përjashtuar rastet kur ka shkaqe të justifikuara.

#### **SËMUNDJA neni 26**

Mosparaqitja në punë për sëmundje duhet të arsyetohet dhe të provohet me certifikatë mjekësore, e cila duhet të dërgohet brenda tri ditësh pas fillimit të sëmundjes, me letër të porositur me lajmërim marrjeje.

Në rast sëmundjeje, punonjësi e ruan vendin e punës:

për vjetërsi në punë deri në 6 muaj : 10 ditë kalendarike;

për vjetërsi në punë më shumë se 6 muaj e deri në 2 vjet: 45 ditë kalendarike;

për vjetërsi në punë më shumë se 2 vjet: 180 ditë kalendarike.

Këto perjudha llogariten në vitin kalendarik.

#### **KOMPENSIMI EKONOMIK PËR SËMUNDJEN**

Për vjetërsi në punë deri në 6 muaj: 3 ditët e para 50% e pagës ditore; që nga dita e 4të e për ditët e mëtejshme 100% e pagës ditore për gjithsej 8 ditë;

për vjetërsi në punë nga 7 muaj e deri në 2 vjet: 3 ditët e para 50% e pagës ditore; që nga dita e 4të e për ditët e mëtejshme 100% e pagës ditore për gjithsej 10 ditë;

Për vjetërsi në punë më shumë se 2 vjet: 3 ditët e para 100% e pagës ditore; që nga dita e 4të e për ditët e mëtejshme 100% e pagës ditore për gjithsej 15 ditë.

Kompensimi zëvendësues i ushqimit dhe banimit për personelin që zakonisht i gëzon duhet t'i shtohet kompensimit për sëmundjen vetëm në rastet kur punonjësi i sëmurë nuk është i shtruar në spital ose nuk qëndron në banesën e punëdhënësit.

### **AKSIDENTI art. 27**

Aksidenti duhet të justifikohet me certifikata mjekësore të rregullta. Personeli që gëzon ushqimin dhe banimin, ka të drejtë për kompensimin zëvendësues vetëm në rastet kur nuk është i shtruar në spital ose nuk qëndron në banesën e punëdhënësit.

RUATJA E VENDIT TË PUNËS: shiko sa thuhet për sëmundjen.

### **TRAJTIMI EKONOMIK**

3 ditët e para janë në ngarkim të punëdhënësit. Për perjudhën e mëtejshme kompensimin ia derdh punonjësit INAIL-i (Instituti Kombëtar i Sigurimeve kundër Aksidenteve në Punë).

### **PAGA nenet 32/35**

Lejohet kontratimi vetjak i pagës për orë ose për muaj (çka është mirë të bëhet gjithmonë me shkrim)

Gjithsesi, kontrata kombëtare cakton pagat minimale. Pagat minimale për shërbimet e llojeve të ndryshme caktohen në tabelat A, B, C dhe D të bashkëngjitura në këtë kontratë dhe rivlerësohen çdo vit nga një Komision Kombëtar i posaçëm.

Nëse punonjësi është bashkëjetues ka të drejtën e ushqimit, i cili duhet t'i sigurojë një ushqyerje të shëndoshtë dhe të mjaftueshme, si dhe të drejtën e banimit, në kushte të tilla që t'i garantojnë dinjitetin dhe privacisë.

Vlerat konvencionale të ushqimit dhe banimit i cakton tabela E e bashkëngjitur në këtë kontratë. Ato rivlerësohen çdo vit nga një Komision Kombëtar i posaçëm.

Për çdo dyvjeçar shërbim pranë të njëjtit punëdhënës, punonjësit i takon ngritja 4% e pagës minimale të caktuar nga kontrata. Numri maksimal i dyvjeçarëve të vlefshëm për këtë qëllim është 7.

Për të gjitha qëllimet e kontratës, paga ditore llogaritet duke e pjesëtuar pagën mujore me 26.

Nëse kontrata shpreh ditë kalendarike, pjesëtohet me 30.

Për të caktuar **pagën mujore**:

**Orët e punuara në javë x 52 (javë): 12 muaj + vlerën konvencionale të ushqimit dhe banimit, kur punonjësi i gëzon.**

Për të gjitha qëllimet e kontratës (pagën e trembëdhjetë – lejen vjetore - trajtimin në mbarimit të marrëdhënieve të punës) për llogaritjen e të dymbëdhjetave, fraksionet **baras me 15 ditë ose mbi 15 ditët** vlejnë **1 muaj**.

### **PAGA E TREMBËDHJETË neni 37**

Me rastin e festave të fundvitit, punëdhënësi duhet t'i japë punonjësit një pagë mujore shtesë, brenda muajat dhjetor, me rastin e Krishtlindjeve.

Kur kohëzgjatja e marrëdhënieve të punës është më pak se një vit, punonjësit do t'i jepet paga e trembëdhjet e përpjesëtuar sipas muajve të punuar. Për shembull:

Kontratë e firmosur më 1. 1. 06, me afat të mbaruar më datën 30. 06.

06 = 6 muaj punë efektive

Paga mujore € 600

Kuota konvencionale per ushqimin dhe banimin € 134

Totali € 734 x 6/12 = € 367

### **NDËRRIMET E VENBANIMIT neni 30**

Në rast se punëdhënësi e ndërron venbanimin (shkon të banojë në një komunë tjetër), ai duhet ta paralajmërojë punonjësën me shkrim, të pakten 15 ditë mëparë.

Për të 15 ditët e para punonjësiti i takon një dietë ditore baras me 20% të pagës tërësore faktike

Rimbursimi i shpenzimeve për udhëtimin dhe transportin e punonjësiti dhe të sendet e tij është në ngarkim të punëdhënësit.

Punonjësi që nuk është paralajmëruar dhe që nuk e pranon ta ndërrojë vendbanimin ka të drejtën të marrë një kompensim zëvendësues të paralajmërimit.

### **SHËRBIMI JASHTË VENDBANIMIT TË ZAKONSHËM neni 31**

1. Punonjësi bashkëjetues është i detyruar ta ndjekë punëdhënësin ose personin për të cilin përkujdeset në qëndrime të përkohshme në një komunë tjetër dhe/ose në banesa të tjera dytësore.

Në këto lokalitete punonjësi do të gëzojë pushimet javore.

Do të ketë të drejtën e rimbursimit të shpenzimeve për udhëtimin që mund të ketë përballuar.

Do të ketë të drejtën të marrë një dietë ditore baras me 20% të pagës minimale ditore të caktuar sipas tabelës A, për të gjitha ditët e punuara jashtë vendbanimit të zakonshëm, me përjashtim të rastit kur detyrimi në fjalë parashikohet si kusht punësimi në letrën e punësimi.

### **ZGJIDHJA E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS neni 38**

Marrëdhëniet e punës mund të zgjidhen nga secila prej dy palëve, duke respektuar paralajmërimit. Paralajmërimi është njoftimi që i jep palës tjetër pala që dëshiron t'i zgjidhë marrëdhëniet e punës para afatit të caktuar nga kontrata. Kur është punëdhënësi që e shkarkon nga puna punonjësën, paralajmërimi është 15 ditë kalendarike kur

vjetërsia në punë është 5 vjet. Kur vjetërsia në punë është më shumë se 5 vjet, paralajmërimi është 30 ditë kalendarike.

Në rast se është punonjësi që jep dorëheqje, ditët paralajmërim pakësohen 50%.

Nëse orari javor i punës është me pak se 25 orë, paralajmërimi është 8 ditë kalendarike kur vjetërsia në punë është 2 vjet; 15 ditë kalendarike kur vjetërsia në punë është më shumë se 2 vjet.

Paralajmërimi duhet të jepet me shkrim (me letër të porositur me lajmërim marrjeje, për të shmangur kontestime nga ana e punëdhënësit).

Në rast dorëheqjeje: nëse punonjësi nuk e respekton paralajmërimin sipas ligjit, punëdhënësi do t'ia heqë ditët e papunuara nga trajtimi në mbarim të marrëdhënieve të punës (shiko nenin 39) ose nga paga e muajt të fundit.

Në rast shkarkimi nga puna: nëse punëdhënësi nuk ia jep paralajmërimin punonjësit ose nuk e lë të punojë, do të duhet t'ia paguajë të gjitha ditët.

## **TRAJTIMI NË MBARIM TË MARRËDHËNIEVE TË PUNËS neni 39**

Punonjësi që jep dorëheqje ose shkarkohet nga puna, ka të drejtë të marrë një shumë të quajtur Trajtim në Mbarim të Marrëdhënieve të Punës (TFR: Trattamento di Fine Rapporto).