EMPLOYMENT CONTRACT	KONTRATË PUNE
Today on **26.03.2026**, the following Parties have entered into an Employment Contract (hereinafter referred to as the "Contract)	Sot, më datë **26.03.2026** lidhet kjo kontratë Pune midis Paleve të mëposhtme (në vijim referuar si " Kontrata ")
" JODA – Construction" shpk, registered at the National Registration Center with NUIS: M46717203J, with address: VLORE, rruga "Rilindja' Godina 8-9 kate, Hyrja 1 ap 20 ZK 8603. duly represented for the signature hereof by: **Vezir Metaj** with full legal capacity to act: hereinafter referred to as the **"Employer"**	**" JODA – Construction" shpk** regjistruar pranë Qendrës Kombëtare te Regjistrimit me NUIS**:** M46717203J**,** me adrese: VLORE, rruga "Rilindja' Godina 8-9 kate, Hyrja 1 ap 20 ZK 8603 përfaqësuar për nënshkrimin nga: **Vezir Metaj** me zotësi të plotë juridike për të vepruar ; në vijim referuar si " **Punëdhënësi**"
And RAMADAN MAHER SEDDIK MOHAMED born on 10/02/1999 in ASIUT,EGJIPT major , with full legal capacity and the capacity to act, holder of Passport no: A44144619**,**	**Dhe** RAMADAN MAHER SEDDIK MOHAMED i/e lindur më datë 10/02/1999 në ASIUT, EGJIPT madhor me zotesi juridike per te vepruar, mbajtës i pasaportës me nr. Serie: A44144619,
Hereinafter referred to as the "Employee"	Ne vijim referuar si "Punëmarrësi"
Legal Basis Law no. 7961, date 12.07.1995 "Labor Code of the Republic of Albania, 'amended', and by-laws in its implementation.	**Baza Ligjore** Ligji nr.7961, date 12.07.1995 'Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë, 'i ndryshuar', dhe akteve nënligjore ne zbatim të tij.
1. Position **1.1** Employer hereby employs Employee as a '**CONSTRUCTION WORKER'**, having the duties defined in the Job Description. **1.2** The employee may also be required to perform other duties that are not mentioned in the job description, but which are reasonably thought to be related to these duties and other duties that may be performed from time to time in a manner reasonable. by the Employer.	**1. Posti** **1.1.** Punëdhënësi e punëson Punëmarrësin si **'PUNETOR NDERTIMI',** të kryejë detyrat e percaktuara në Përshkrimin e Punës **1.2.** Punemarresit mund kerkohet gjithashtu të kryejë edhe detyra të tjera të cilat nuk përmenden në Përshkrimin e Punës, por që në mënyrë të arsyeshme konsiderohen si të lidhura me këto detyra dhe detyra të tjera shtesë që mund t'i caktohen

Ramadan Mohamed

Vezir Metaj

	kohë pas kohe në mënyrë të arsyeshme nga Punëdhënësi.
2. The Employee's Duties **2.1** Carefully performs the work assigned to him, using according to the rules the work tools, equipment and apparatus available to him **2.2** Respects the instructions of the employer **2.3** Following of instructions for health and safety at work, material responsibility for the correct use of work equipment, control over compliance with Safety at work within the limits delegated to him ***(Annex number 1 attached to this contract which is an integral part of it)***	**2. Detyrat e Punemarrësit** **2.1.** E kryen me kujdes punen qe i ngarkohet duke perdorur sipas rregullave mjetet e punes, pajisjet si dhe aparaturat ne dispozicion te tij. **2.2.** Respekton udhezimet e punedhenesit **2.3.** Siguron ndjekjen e udhëzimeve për shëndetin dhe sigurinë në punë, përgjegjësi materiale për perdorimin korrekt të paisjeve të punës, kontrollin mbi pajtushmërinë me Sigurinë në punë brenda kufijve që i delegohen ***(Aneksi numër 1 bashkëlidhur kësaj kontrate e cila është pjesë integrale e saj)***
3. Object and Term of the Contract **3.1** This Contract is related to a 1-year term with the right of renewal. The term of the Contract begins with the arrival of the foreign employee in Albania .In the event that one of the parties notifies the other party in writing, at least three (3) months before its cancellation, of the disagreement to renew the contract, the contract will be considered invalid.	**3. Qëllimi dhe Afati i Kontratës** **3.1.** Kjo Kontratë lidhet me një afat 1-vjeçar me të drejtë rinovimi. Afati i Kontratës fillon me ardhjen në Shqipëri të punonjësit të huaj. Në rast se njëra nga palët njofton me shkrim palën tjetër, të paktën tre (3) muaj para shfuqizimit të saj, për mosdakordësimin për të rinovuar kontratën, kontrata do të konsiderohet e pavlefshme.
4. Probation Period **4.1** The employee shall be on probation for a period of three (3) months. **4.2** The employee will be in a trial period of no more than three (3) months, **4.3** During the probation period, the employer may terminate Employee's	**4. Periudha e provës** **4.1.** Punëmarrësi do të jetë në një periudhë prove jo me shume tre (3) muaj, **4.2.** Punëmarrësi nuk ka të drejtë të marri leje gjatë periudhës së provës, **4.3.** Gjatë periudhës së provës, Punëdhënësi mund të ndërpresë shërbimin e punëmarrësit në rast se vihet re se punëmarrësi nuk është i kualifikuar për pozicion e punës ose nuk është në nivelin e pritshmërive të

services if it becomes evident that Employee is not qualified for the job or does not meet the expectations of the Management, During the trial period, the notice period for termination of the contract is 5 days, defined in Article 142 of the Labor Code.

5. Place of Work

5.1 Employee shall primarily perform the work and duties in Tiranë, Albania, in any locations where Employer carries out business. Employee will also work in any premises where Employer has operations across Albania.

6. Compensation

6.1 Employee shall be paid a monthly gross salary of 60.000 (Sixty thousand) All gross in accordance with the law and subject to such deductions as are required by law.

6.2 The monthly salary shall be paid to Employee in a single installment on day 10 of each consecutive month, to Employee's bank account in Albania. If the payment day falls on a weekend or official public holiday the salary shall be paid on the working day immediately preceding the weekend or official public holiday.

6.3 Accommodation and food is provided by the Employer and is offered at the premises of employer

7. Working time

7.1 The normal daily working hours is no longer than 8 (eight) hours. The normal wéekly working hours is 40 (forty) hours. Employee shall be

Menaxherit. Gjatë periudhës së provës afati i njoftimit per nderprerjen e kontrates eshte 5 dite, percaktuar ne nenin 142 te Kodit te Punes

5. Vendi Punës

5.1. Punëmarrësi do të kryejë kryesisht punën dhe detyrat e tij/saj në Tiranë, Shqiperi në cdo mjedis ku Punëdhënsi kryen veprimtari.Punëmarrësi do të punojë edhe në vende të tjera ku Punëdhenesi ushtron aktivitet ne Shqipëri

6. Paga

6.1. Punëmarresi do te marre nje page mujore bruto prej 60.000 (Gjashtedhjetë mijë) lekë në perputhje me ligjin dhe objekt i zbritjeve sic kerkohet nga ligji.

6.2. Paga mujore do ti paguhet Punëmarrësit në një këst të vetëm në ditën e 10 (dhjete) të çdo muaji pasardhës, në llogarine bankare të Punëmarrësit në Shqipëri . Nëse dita e pagesës bie në fundjavë ose në ditë feste zyrtare paga do të paguhet në ditën e punës që paraprin menjëherë fundjavën ose festën zyrtare.

6.3. Akomodimi dhe ushqimi sigurohet nga punëdhënësi

7. Koha e punës

7.1. Koha ditore normale e punës nuk do të jetë më e gjatë se 8 (tetë) orë. Koha javore normale e punës është 40 (dyzet) orë, Punëmarrësi do të jetë i gatshëm të punojë nga e Hëna deri të Premte ose në çdo kohë , siç parashikohet nga Punëdhënësi ose siç do të ndryshohet në mënyrë të

available to work from Monday to Saturday or at any time as provided by Employer and as maybe reasonably changed from time to time at Employer's discretion. **7.2** The normal daily working time will be fixed with reasonably advance notice according with operational requirements and it is also accepted that start and finish times may be altered in line with operational requirements and as determined by Employee's supervisor from time to time **7.3** If the employee is required to work overtime, he will be compensated according to Article 91 of the Labor Code. **8. Vacation/Sick Leave/Other paid Leaves** **8.1** Employee is entitled to weekly holidays of not less than 36 hours, out of which 24 hours should be without interruption. **8.2** If Employee is absent due to sickness or any other reason, and he/she is unable to attend work, he/she must give prior notice to Employer as soon as possible, and no later than 8:00 am of the first absence day, In case that Employee during the absence period is staying at another address than the address notified Contract, Employee must communicate this address to Employer. **8.3** In the event that the employee is absent for a period of seven (7) consecutive days or for twenty-one (21) days in different time intervals, without a reason acceptable to the Company, the Contract will be considered invalid starting from the	arsyeshme kohë pas kohe , sipas zgjedhjes së Punëdhënësit. **7.2.** Koha ditore normale e punës do të përcaktohet paraprakisht brenda një afati të arsyeshëm, në përputhje me kërkesat operacionale dhe gjithashtu pranohet që koha e fillimit dhe mbarimit të punës të alternohet në përputhje me kërkesat operacionale nga Supervizori Punëmarrësit kohë pas kohe. **7.3.** Nëse punonjësit i kërkohet të punojë orë shtesë, ai do kompensohet sipas nenit 91 të Kodit të Punës. **8. Pushimet / Leje për Sëmundje / Leje të tjera të paguara** **8.1.** Punëmarrësi ka të drejtën e pushimeve javore të cilat nuk do të jenë më pak se 36 orë, nga të cilat 24 orë janë pa ndërprerje, **8.2.** Nese Punëmarrësi mungon për shkak semundjeje ose çdo shkak tjetër dhe nuk eshte i / e aftë të paraqitet në punë, ai / ajo duhet te njoftojë paraprakisht Punedhenesin sa më shpejt të jetë e mundur dhe jo më vonë se ora 8:00 paradite e ditës së parë të mungesës . Në rast se Punëmarrësi gjatë periudhës së mungesës qëndron në një adresë tjetër nga ajo e njoftuar në këtë kontratë, Punëmarrësi duhet t'ia komunikojë këtë adrese Punëdhënësit, **8.3.** Në rast se punëmarrësi mungon për një periudhë kohore prej shtatë (7) ditë të njëpasnjëshme ose për njëzet e një (21) ditë në intervale të ndryshme kohore, pa një arsye të pranueshme nga Kompania, Kontrata do të konsiderohet e pavlefshme duke filluar që nga dita e mungesës. Në këtë rast Kompania do të zbresë

day of absence. In this case, the Company will deduct the employee's end of service benefits from the Termination of Service settlement **8.4** Employees have the right to the official business holiday in the Albanian language in force **8.5** If the employee is required to work on the weekly rest day or during official holidays, he will be compensated according to Article 87 of the Labor Code **8.6** The duration of annual vacations is not less than 22 working days during the current working year.	përfitimet e fundit të shërbimit për punëmarrësin nga shlyerja e Përfundimit të Shërbimit **8.4.** Punëmarrësi ka të drejtën e festave zyrtare të përcaktuara në legjislacionin shqiptar në fuqi **8.5.** Nëse punëmarrësit i kërkohet të punojë diten e pushimit javor ose gjate ditëve të festave zyrtare, ai do kompensohet sipas nenit 87 të Kodit të Punës **8.6.** Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 22 ditë pune gjatë vitit të punës në vazhdim.
9. Compensation in case of Death, Disability or illness **9.1** The employee or his/her heirs are entitled to compensation in case of death or total or partial disability, **9.2** In this case, the employer must pay the employee one month's salary, starting from the day of his death, two months' salary if the employment relationship has lasted for more than 3 years, **9.3** The employer does not repatriate the body of the employee. **9.4** If the employee cannot work due to his illness, proven by the issued medical report, the Employer gives him a payment of: not less than 80% of the payment, for a period of 14 days not covered by social insurance, according to the determinations made in article 130 of the Labor Code	**9. Kompensimi në rast Vdekje, Paftësie ose sëmundje** **9.1.** Punëmarrësi ose trashgimtarët e tij/saj kanë të drejtën e kompensimit në rast vdekje ose paaftësie të plotë ose të pjesshme, **9.2.** Në këtë rast punëdhënësi duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën e një muaji, duke filluar nga dita e vdekjes së tij, pagën e dy muajve nëse marrëdheniet e punës kanë zgjatur për më shumë se 3 vjet, **9.3.** Punëdhënësi nuk riatdheson trupit e punëmarrësit. **9.4.** Nëse punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes së tij, provuar kjo me raportin mjekësor të lëshuar, Punëdhënësi i jep atij një pagese prej: jo me pak se 80% të pages, për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara ga sigurimet shoqërore, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 130 të Kodit të Punës

Ramadan Mohamed

Vezile Metaj

10. Confidential Information/Non-Disclosure **10.1** Employee shall maintain confidential any information learned while being employed by the Employer. Employee shall not disclose any commercial, business secrets or other confidential information related to the Employer, or related persons, or its clients, irrespective of whether or not such information concerns Employer itself, or whether it was conveyed to Employer or Employee by a third party, unless it is necessary for the purposes of complying with this Contract or as an obligation provided by law. This confidentiality obligation remains effective irrespective of commercial secrets being related to Employee's duties, **10.2** Any breach by Employee of obligations listed in this Section 10 shall constitute a material breach and shall give rise to Employer's right of immediate termination for cause and indemnification.	**10. Mospërhapja e Informacionit konfidencial** **10.1.** Punëdhënësi duhet të ruajë sekret cdo informacion që ai / ajo ka marrë gjate periudhës së punësimit nga Punëdhënësi. Punëmarrësi nuk duhet të përhapë asnje sekret tregtar, të veprimtarisë informacion tjetër konfidencial në lidhje me Punëdhënësin , personat e lidhur me Punëdhenesin klientët tij , pavarësisht nëse ky informacion ka lidhje me vetë Punëdhënësin ose nëse i është përcjellë Punëdhënësit ose Punëmarrësit nga një palë e tretë, përveç rastit kur është i nevojshëm për të qënë në përputhje me këtë kontratë ose kur kërkohet me ligj . Ky detyrim për konfidencialitet mbetet në fuqi pavarësisht nëse sekretet tregtare lidhen ose jo me detyrat e Punëmarrësit, **10.2.** Çdo shkelje e detyrimeve sipas këtij nenit 10 të kësaj Kontrate nga Punëmarrësi, do të konsiderohet shkelje e rëndë detyrimeve kontraktuale dhe do të përbëje shkak për zgjidhjen në mënyrë të menjëhershme të marrëdhënies së punës nga Punëdhënësi dhe zhdëmtimin përkatës,
11. Health and safety at work **11.1** The employer has the duty to provide the employee with favorable working conditions for insurance and protection at work, ensuring hygienic-sanitary conditions, technical insurance rates, protective equipment and all other working conditions that are defined in the provisions of the Labor Code of the Republic of Albania, as well as the Albanian	**11. Shëndeti dhe siguria në punë** **11.1.** Punëdhënësi ka për detyrë t'i sigurojë punëmarrësit kushte të favorshme pune për sigurimin dhe mbrotjen në punë, sigurimin e kushteve higjeno-sanitare, normat e sigurimit Teknik, mjetet mbrojtëse dhe të gjitha kushtet e tjera të punës që përcaktohen në dispozitat e Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë, si dhe legjislacionit shqiptar në fuqi përfshirë dhe atë të sigurisë dhe

legislation in force, including that of safety and health at work, for the activity he performs,

11.2 Employee will also abide by the relevant internal policies and instructions of Employer regarding safety and health.

12. Liabilities

12.1 The employee will bear full responsibility for:

a) The legality, correctness and accuracy of his actions during the exercise of his duties,
b) For complete or partial non-fulfillment of his duties,
c) Dismissal during working hours, for any reason,
d) For actions or works performed at work that are in violation of ethical and moral rules.

12.2 Employee is responsible for carrying out his/her work with reasonable care and skill commensurate with the position to which he/she has been appointed.Employer will not accept responsibility for any liability to third parties arising from acts or omissions of Employee other than those directly related to the performance of duties by Employee under this Contract,

12.3 If the employee terminates the employment contract, he / she does not have the right to work in another competitive business entity up until one year after the contract release. If the employee terminates the job contract he/she has not the right to work in another competitive company until up one year after the contract termination. If the employee terminates the job contract he violates article 12.2 therefore he has to pay to the employer

shëndetit në punë, për veprimtarinë që ai kryen,

11.2. Punëmarrësi do t'i bindet udhëzimeve rregulloreve te brendshme të Punëdhënësit në lidhje me sigurinë dhe shëndetin.

12. Përgjegjësitë

12.1. Punëmarrësi do të mbajë përgjegjësi të plotë për:

a) Ligjshmërinë, korrektësin dhe saktesin e veprimeve të tij gjatë ushtrimi të detyrës
b) Për moskryerjen e plotë apo të pjesshme të detyrave të tij,
c) Largimin nga puna Brenda orarit të punës, për cdo lloj arsye,
d) Për veprime ose vepra të kryera në punë të cilat jane në kundërshtim me rregullat etiko-morale.

12.2. Punëmarrësi është përgjegjës për kryerjen e punës së tij / saj me kujdesin dhe aftësitë e duhura për pozicionin për të cilin ai / ajo është caktuar . Punëdhënësi nuk do të pranojë përgjegjësinë për çdo detyrim ndaj palëve të treta që lindin nga veprimet ose mosveprimet e Punëmarrësit përveç atyre lidhura drejtpërdrejt me performancën e kryerjes së detyrave nga Punëmarrësi sipas kësaj Kontrate,

12.3. Nëse punonjësi përfundon kontratën e punës, ai / ajo nuk ka të drejtë të punojë në një Kompani tjetër konkurruese të ngjashme deri në tre vite pas zgjidhjes të kontratës. Nese Punemarresi zgjidh kontraten e punes dhe shkel nenin 12.2 ai duhet ti paguaj punemarresit te gjitha shpenzimet e dokumentacionit, biletave, agjensis se rekrutimit si dhe cdo shpezim tjeter te vertetuar,

Ramadan Mohamed

Vezile Metaj

all the costs of recruiting process and every other documented cost.

12.4 Employee shall not directly or indirectly, conduct/engage in other profitable activities and/or unpaid employment without prior written cocsent of Employer.

12.4. Punëmarrësi nuk duhet kryejë / angazhohet ne mënyrë te drejtpërdrejtë apo të tërthortë në aktivitete të tjera fitimprurëse dhe / ose punë të paguara ose të papaguara pa miratimin paraprak shkrim të Punëdhënësit.

13. Disciplinary Measures

13.1 In the case of breach by any of the obligations of this Contract and of the internal regulations of Employer, Employee may be subject to any or all of the following disciplinary measures

a) a verbal warning which may be further confirmed with an e-mail message
b) first written warning;
c) final written warning;
d) temporary suspension from duty;
e) termination, as defined under Sectian 14 of this Contract

13.2 If Employee wishes to appeal against any formal Verbal Warning, Written Warning or Suspension, he/she must appeal, in writing the Human Resources to responsible, within 5 (five) working days of being notified of the decision. Human Resources Department have to provide to Employee the right to complain for the decision taken on a meeting which needs to be held within 5 (five) working days of being notified of the claim.

13. Masat Disiplinore

13.1. Në rast të shkeljes nga Punëmarrësi të detyrimeve të kësaj Kontrate dhe te rregulloreve brendshme Punedhënësit, Punëmarrësi mund te jete objekt i çdo disa apo të gjitha masave disiplinore të mëposhtme:

a) verejtje verbale që mund të konfirmohet me tej me e mail (poste elektronike);
b) verejtje e pare me shkrim;
c) verejtje e fundit me shkrim;
d) pezullim i perkohshem nga puna;
e) zgjidhje e kontratës së punës, siç përcaktohet ne Nenin 14 të kësaj Kontrate.

13.2 Nëse punëmarrësi dëshiron të ankohet kundër çdo vërejtje verbale, vërejtje me shkrim apo pushim / ndërprerje kontrate, ai / ajo duhet të ankohet, me shkrim tek personat përgjegjës të Burimeve Njerëzore , brenda 5 (pesë) ditë pune nga njoftimi i vendimit . Departamenti i Burimeve Njerëzore duhet të japin punonjesit të drejtë të ankohet për vendimin e marrë në

Ramadan Mohamed

Vezile Metaj

14. Termination of Employment Contract

14.1 The Employer may dismiss the Employee for the following reasons:
a) Who violates the obligations set forth in this contract
b) When you do not apply the rules and protective measures of technical insurance at work, repeatedly,
c) When it is found that it wastes and damages the company's activity,

14.2 The employe can resign after complying with the notice period defined in Article 143 of the Labor Code

14.3 The Employee must also compensate the Employer for expenses incurred in recruiting the Employee, such as plane ticket for visa, Licensing from the Ministry of Health, and administrative expenses, together with the compensation of forty-five (45) days salary. The employer will determine the recruitment cost calculation as mentioned above,

14.4 In case of dismissal of the employee, without notifying the employer, the right to keep the employee's salary arises.

14.5 The Employer and the Employee can at any time terminate the employment contract for justified reasons, according to the provisions of Article 153 of the Labor Code

14.6 Both Parties shall continue to fulfill their obligations under this Contract until the end of the notice term, with the exception of those obligations expressly stated to survive the termination of this Contract,

një takim i cili duhet të mbahet 5 (pesë) ditëve pune nga njoftimi i ankesës.

14. Zgjidhja e kontratës së Punës

14.1. Punëdhënësi mund ta largojë nga puna Punëmarrësin për këto arsyje:
a) Kush shkel detyrimet e përcaktuara në këtë kontratë,
b) Kur nuk zbaton rregullat dhe masat mbrojtëse të sigurimit Teknik në punë, në menyrë të përsëritur,
c) Kur povohet se shpërdoron dhe dëmton veprimtarinë e shoqërisë,

14.2. Punëmarrësi mund të heqë dorë pasi ka respektuar afatin e njoftimit te percaktuar ne Nenin 143 te Kodit te Punes

14.3. Punëmarrësi gjithashtu duhet të kompensojë Punëdhënësin për harxhimet që janë bërë në rekrutimin e Punëmarrësit, si bileta e avionit për vizë**,** Liçensimi nga Ministria e Shëndetësisë, dhe shpenzime administruese, bashkë me kompensimin e dyzet e pesë (45) ditëve pagë. Punëdhënësi do të përcaktojë llogaritjen e kostos së rekrutimit siç u përmend më lart,

14.4. Në rast te largmit te punonjesit nga puna, pa njoftuar punëdhenesit i lind e drejta te mbaj pagen e punonjesit.

14.5. Punëdhënësi dhe Punëmarrësi në cdo kohë mund të zgjidhin kontraten e punës për shkaqe të justifikuara, sipas përcaktimeve të nenit 153 të Kodit të Punës

14.6. Palët do të vazhdojnë të permbushin detyrimet e tyre sipas kësaj Kontrate deri ne perfundim të këtij afati, me perjashtim te detyrimeve shprehimisht te percaktuar te cilat do te mbetet në

	fuqi edhe pas perfundimit të kësaj Kontrate.
15. Language of the Contract **15.1** The language of the correspondence between the contracting Parties of this Contract shall be English, unless otherwise provided under the Albanian applicable laws, **15.2** This Contract is drafted in English and Albanian. The English language text of this Contract shall be the official version and shall prevail in the event of any inconsistency of conflict with the Albanian language text.	**15. Gjuha e kontratës** **15.1.** Gjuha e përdorur gjatë korrespondencës midis Paleve të kësaj Kontrate do të jetë gjuha Angleze, përveç rasteve kur ligjet e zbatueshme në Shqipëri parashikojnë ndryshe, **15.2.** Kjo Kontratë është hartuar në Anglisht dhe në Shqip. Teksti i kësaj Kontrate në gjuhën Angleze do të jetë versioni zyrtar dhe do të ketë përparësi në rast mospërputhje me tekstin në gjuhën Shqipe.
16. Amendments and Additions **16.1** During the term of this Contract the Parties may apply to it any necessary changes only by written agreement and where mutually agreed, **16.2** During the course of the employment relationship the Employer and Employee may enter into other separate agreements in relation to specific duties and obligations, which shall be annexed to this Contract and become an integral part hereto.	**16. Ndryshimet dhe Shtesat** **16.1.** Gjatë kohëzgjatjes së kësaj Kontrate, Palët mund të bëjnë ndryshime të nevojshme në kontratë vetëm me marrëveshje dhe miratim me shkrim të të dyja Palëve, **16.2.** Në rrjedhën e marrëdhënies së punës, Punedhënësi dhe Punëmarrësi mund të nënshkruajnë marrëveshje të tjera të veçanta në lidhje me detyra dhe detyrime specifike, dhe ato i bashkëngjiten kësaj Kontrate dhe bëhen pjesë perbërëse e saj.
17. Entirety of the Contract **17.1** This Contract constitutes the entire understanding and agreement of the Parties and supersedes any previous agreements, whether written or oral, between the Parties. Notwithstanding the- above sentence and the Effective Date of this	**17. Tërësia e kontratës** **17.1.** Kjo kontratë përbën tërësinë e mirekuptunit dhe marrëveshjes se Paleve dhe ben te pavlefshme çdo marrëveshje me shkrim ose me gojë, të mëparshme te Paleve. Pa paragjykuar sa me siper dhe Daten e Hyrjes ne fuqi kesaj Kontrate, data

Contract, the date of commencement of employment relationship is when the foreign employee is present and starts working at the Company.	e fillimit te marredhenies se punes eshet kur i huaji ndodhet fizikisht dhe fillon pune prane kompanis Shpk.
18. Dispute Resolution **18.1** The Parties will make their best efforts to settle any dispute or difference which may arise concerning the interpretation or the execution of this Contract amicably. In the event that an amicable resolution cannot be reached each of the Parties may submit the dispute to the Albanian Courts.	**18. Zgjidhja e Mosmarrëveshjeve** **18.1.** Palët do itë përpiqen itë zgjidhin me mirëkuptim të gjitha mosmarrëveshjet për çështje që mund të lindin në lidhje me interpretimin dhe zbatimin kësaj Kontrate. Në rast se një zgjidhje miqësore nuk mund të arrihet , secila nga Palet mund ta paraqesë mosmarrëveshjen në juridiksionin ekskluziv të Gjykatave Shqiptare.

In witness whereof, this Contract has been signed in 2 two original documentsm in English and in Albania language. Ne prani te paleve, kjo kontrate eshte nenshkruar ne 2 ekzemplare origjinale, ne gjuhen Angleze dhe Shqipe.

For the Employer/ Për Punëdhënsin

Vezir Metaj

The Employee / Punëmarresi

RAMADAN MAHER SEDDIK MOHAMED

JODA CONSTRUCTION sh.p.k
NIPT: M46717203J