




Hidromorava KOMPANIA RAJONALE
Gjilan E UJËS JELLËSIT
HIDROMORAVA Sh.a.
No. 1273 Data 05.12.2011
GJILAN

			
REPUBLIKA E KOSOVËS / REPUBLIKA KOSOVA / REPUBLIC OF KOSOVA Shirite e Kosovës / Vlada Kosova / Government of Kosova Ministria e Zhvillimit Ekonomik / Ministarstvo Ekonomskog Razvoja Ministry of Economic Development			
Nivelo Org. Org. Jaktia Org. Unit	<u>HIDROMORAVA</u>	Nr. Prot. Bj. Prot. Prot. No.	<u>2587</u>
Nr. i faqeve Broj stranica No. pages	<u>21</u>	Data Datum Date	<u>23-12-11</u>
PRISHTINË/A			

RREGULLORE

Mbi themelimin e marrëdhënies së punës

KRU 'Hidromorava'. Sh.A
Gjilan

Dhjetor 2011

Duke I marr për bazë dispozitat e Ligjit të punës nr.03/L-212, Ligjit mbi Ndërmarrjet Publike nr.03/L-087 dhe Statutit të KRU "Hidromorava" SH. A. Bordi i Drejtorëve i KRU "Hidromorava" SH. A Gjilan, në takimin e mbajtur më 02.Dhjetor 2011, aprovon:

RREGULLORE

MBI THEMELIMIN E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Dispozitat e përgjithshme:

Neni 1.

Kjo rregullore ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës siç janë të rregulluara me ligjet në fuqi

Neni 2.

2.1. Të punësuarit në KRU "Hidromorava" SH,A. me këtë rregullore rregullojnë të drejtat dhe obligimet nga marrëdhënia e punës e që kanë të bëjnë me :

- 2.1.1. Mënyrën e themelimit të marrëdhënies së punës,
- 2.1.2. Sistemimi i të punësuarit në vendin e punës
- 2.1.3. Orari i punës
- 2.1.4. Pushimet dhe mungesat nga puna
- 2.1.5. Mbrojtja dhe siguria në punë
- 2.1.6. Pagat dhe beneficionet e të punësuarve
- 2.1.7. Ndërprerja e marrëdhënies së punës
- 2.1.8. Procedura për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës
- 2.1.9. Organizatat e të punësuarve dhe të punëdhënësve

2.2. Dispozitat e kësaj rregullore janë të zbatueshme për të gjithë punonjësit e KRU."Hidromorava" SH. A. Gjilan

Neni 3

Në pajtim me dispozitat , natyrën e punëve dhe përgjegjësinë e të punësuarve , punëtorët e KRU "Hidromorava "SH. A do të angazhohen që të sigurojnë :

3.1.Që gjatë punës të vijë në shprehje aftësia profesionale dhe punuese, eksperiencia punuese e çdo të punësuarit në punë si dhe të krijohen kushte për zhvillimin e mëtejshëm të aftësive punuese.

3.2.Që aftësitë e të punësuarit të vierësohen në bazë të rezultateve të punës dhe detyrave të punës që I janë besuar.

Kapitulli I

Mënyra e themelimit të marrëdhënies së punës,

Neni 4

4.1. Kur në Kompani paraqitet nevoja që në procesin e punës të rritet numri I punëtorëve , për plotësimin e vendeve të lira të punës, merret vendim për themelimin e marrëdhënies së punës të punëtorëve të rinjë.

4.2.Vendimin për praninë të punëtorëve të ri e merr Kryeshefi Ekzekutiv me pëlqimin paraprak të Bordit të Drejtoreshave.

Neni 5.

Me rastin e marrjes së vendimit mbi themelimin e marrëdhënies së punës për punëtor të ri , përcaktohet numrin e nevojshëm i punëtorëve, mënyrën e themelimit të marrëdhënies së punës, mënyrën e publikimit dhe afatin e publikimit I cili afat nuk mund të jetë më I shkurtër se 8 ditë dhe më I gjatë se 30 ditë.

Neni 6

6.1. Zyrtarët e Lartë të Ndërmarrjes Publike emërohen nga Bordi i Drejtoreshave të Ndërmarrjes Publike, konform nenit 21 të Ligjit mbi Ndërmarrjet Publike .Ky nen mbizotëron mbi çdo dispozitë kontraktuese të themeluar me kontratë ose ligj

6.2. Zyrtarët e Lartë të Kompanisë Janë : Kryeshefi Ekzekutiv, Zyrtari Kryesor Financiar, Sekretari dhe Zyrtari i Auditimit të Brendshëm .

Neni 7

7.1. Zyrtarët e Lartë të Kompanisë shërbejnë për Bordin e Drejtorëve dhe Bordi mundet në çdo kohë me shumicë votash të ndërpresë kontratën e tyre me ose pa deklarimin e arsyes.

7.2. Komisioni i Auditimit ka kompetencën ekskluzive për emërimin dhe shkarkimin e Zyrtarit të Auditimit të Brendshëm .

Neni 8

Nëse vendi i lirë i punës nuk mund të mbulohet nga punëtorët brenda Kompanisë do të bëhet shpallja e konkursit për vendin e lirë të punës përmes mjeteve të informimit publik dhe në tabelën e shpalljeve të kompanisë.

Neni 9

9.1. Konkursi Publik mbi vendet e lira të punës duhet të përmbajë:

1. Emërtimin e vendit të lirë të punës.
2. Numrin e punëtorëve,
3. Përgatitjen profesionale,
4. Përvojën e punës,
5. Mënyrën e themelimit të marrëdhënies së punës(me kohë të caktuar apo të pa caktuar),
6. Testimin paraprak të punëtorëve si dhe,
7. Afatin deri kur pranohen aplikacionet.

9.2. Themelimi i Marrëdhënies së punës bëhet përmes Konkursit Publik i cili duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar ,pa asnjë lloj diskriminimi.

Neni 10

10.1. Komisionin për themelimin e marrëdhënies së punës e zgjedh punëdhënësi dhe përbëhet prej 5 anëtarëve.

10.2. Komisioni për pranim ka për detyrë të bëjë selektimin e kandidatëve të lajmëruar në konkursin Publik të cilët i plotësojnë kushtet e parapara .

10.3. Intervistimi i kandidatëve do të bëhet me shkrim ,me gojë apo në bazë të detyrave të parashtruara .

10.4. Votimi për zgjedhjen e kandidatit është publik dhe zgjidhet kandidati që ka marrë më së shumti poena.

Neni 11

11.1. Po nëse në konkursin publik nuk lajmërohen kandidatët të cilët i plotësojnë kushtet e kërkuara në konkurs bëhet anulimi i konkursit.

11.2. Konkursi mund të anulohet nëse pas publikimit të tij ka ardhur deri te zvogëlimi i vëllimit të punës në kompani apo për shkak të vështirësimit të kushteve ekonomike

11.3. Konkursi përsëritet në afat prej 30 ditësh. Përsëritja e konkursit bëhet në ato mjete publike që është publikuar si dhe bëhet njoftimi i kandidatëve përmes e-mailit apo telefonatave

Neni 12

12.1. Vendimi mbi zgjedhjen e kandidatëve e merr komisioni brenda 30 ditëve nga dita e mbylljes së konkursit publik

12.2. Komisioni ka për obligim që brenda afatit prej 8 ditësh nga zgjedhjes e kandidatit , t'i informojë kandidatët tjerë mbi zgjedhjet e bëra me të drejt ankese.

Neni 13

Në qoftëse i punësuar nuk e fillon punën në ditën e caktuar me Kontratën e Punës ,do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç në qoftëse është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme ose nëqoftëse punëdhënësi dhe i punësuar merren vesh ndryshe

Neni 14

14.1. Puna provuese mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj , e përcaktuar në kontratën e punës .

14.2. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit , mund t'a ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh .

Neni 15

15.1. Puna praktike e praktikantit me përgaditje pasuniversitare ,univerzitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti 1 vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkoillim të mesëm mund të zgjasë më së shumti 6 muaj

15.2. Punëdhënësi në marrëveshje me praktikantin mund të mbajë praktikën pa ndonjë kompensim të pagës por është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.

Neni 16

- 16.1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar.
- 16.2. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të Ligjit të Punës .
- 16.3. Të drejtat dhe detyrimet të cilët nuk janë të përcaktuara me kontratë të punës rregullohen me dispozitat e Ligjit të Punës .

Neni 17

- 17.1. Kontrata e punës mund të lidhet
- 17.1.1. për një periudhë të pacaktuar
 - 17.1.2. për një periudhë të caktuar
 - 17.1.3. për punë dhe detyra specifike
- 17.2. Kontrata e punës që nuk përmban kurrfarë hollësishë për kohëzgjatjen e vet , duhet të konsiderohet si kontratë në periudhë të pacaktuar .
- 17.3. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të shkurtër se një vit dhe më të gjatë se dhjetë (10) vite , përjashtim bëjnë punëtorët fillestarë .
- 17.4. Kontrata e punës për një detyrë specifike , nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindnjëzet (120) ditë brenda një (1) viti dhe lidhet për këto raste
- 17.4.1. Me personin kur në konkurs nuk paraqiten kandidat për plotësimin e vendeve të lira të punës,
 - 17.4.2. Zëvendësimin e punëtorëve për kohë të caktuar si dhe ,
 - 17.4.3. Në bazë të shtimit të vëllimit të punëve.

Kapitulli II

Sistemimi i të punësuarit në vendin e punës

Neni 18

Në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës , i punësuarit në pajtim me Kontratën e Punës mund të sistemohet në vend tjetër të punës që i përgjigjet përgaditjes profesionale , aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës .

Neni 19

19.1. E punësuarja gjatë kohës së shtatzanisë ,pushimit të lehonisë , e punësuarja me fëmijë deri në moshën tri (3) vjeç,prindi i vetëm me fëmijë nën moshën pesë (5) vjeç, prindi i punësuar me fëmijë me pengesa të rënda në zhvillim ,i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç si dhe i punësuar me aftësi të kufizuara ,nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre ,pa pëlqimin e tyre.

19.2. Gjithashtu , pa pëlqimin e tij punëtori nuk mund të transferohet në vend tjetër të punës I cili nuk I përgjigjet përgatitjes së tij profesionale dhe aftësive të tij punuese, përveç nëse ndërmerret masa disiplinore.

Neni 20

20.1. I punësuar mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera ,pa pëlqimin paraprak ,kryerja e të cilave kërkon përgatitje me të ulët profesionale nga përgatitja të cilin e posedon ,në këto raste :

- 20.1.1. Kur është e krijuar gjendja e jashtëzakonshme si pasojë e tërmetit ,zjarrit ,vërshimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare;
- 20.1.2. Kur egziston nevoja që të zëvendësohet i punësuar i cili mungon nga puna ;
- 20.1.3. Kur ka rritje të menjëherëshme të vëllimit të punës ,por jo më gjatë se tridhjetë(30) ditë pune;

20.2. I punësuar është i detyruar t'i kryej punët e përshkruara në paragrafin 20.1.1. ,deri sa të egzistojnë këto rrethana dhe i takon e drejta në diferencën të pagës të cilin e kishte në vendin paraprak të punës , nëse është më e volitshme për të punësuarin e sistemuar ,ndërsa sipas pikës 20.1.2. dhe 20.1.3 më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.

Kapitulli III

Orari i punës

Neni 21

21.Orari i punës nënkupton periudhën kohore ,gjatë së cilës i punësuar kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.

- 21.1. Orari i plotë i punës është 40 orë në javë, java e punës është 5 ditë.
- 21.2. Dita e punës nuk mund të zgjas më tepër se 12 orë në ditë
- 21.3. Në raste të jashtëzakonshme orari i punës mund të zgjasë edhe më gjatë por jo më shumë se 20 orë në javë, përkatësisht 40 orë në muaj.
- 21.4. Puna prej orës 22.00 e deri në ora 06.00 të mëngjesit konsiderohet punë e natës.
- 21.5. Punëmarrësit nën moshën 18 vjeçare,femrave shtatzëna dhe punëtorëve me aftësi të kufizuara nuk u lejohe të punojnë natën dhe më shumë se 40 orë në javë,

Kapitulli IV

Pushimet dhe mungesat nga puna

Neni 22

22.1. I punësuar ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës; në kohëzgjatje me së paku prej tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.

22.2. I punësuar i cili punon më gjatë se katër (4) orë dhe më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) min

22.3. I punësuar ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pandërprerë

22.4. I punësuar ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzetekatër (24) orë pandërprerë

22.5. Nëse të punësuarit i duhet të punojë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushim gjatë javës së ardhshme

Neni 23

23.1. I punësuar gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë (20 ditë ditë pune), pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar

23.2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune

23.3. Nënata me fëmijë deri në tri (3) vjeç, si dhe prindi vetyshqyes dhe personat me aftësi të kufizuar kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë

23.4. Ditët e pushimit të pushimit vjetor nuk mund të kompenzohen me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit

Neni 24

Festat zyrtare që bien në ditë pune, sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës si dhe koça e pushimit të lejuar mjekësor, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor

Neni 25

25.1. I punësuar i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune ose i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune ,fiton të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së pandërprerë ,në proporcion me muajt e punuar .

25.2. I punësuar ka të drejtë , së paku një ditë e gjysmë (1.5) të pushimit ,për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë nëse:

25.2.1. Nëse në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës pandërprerë si dhe

25.2.2. Nesë i ndërprehet marrëdhënia e punës para gjashtë (6) muajve

25.3. Paaftësia e përkohëshme,mungesa me pagesë nga punë si dhe në rast të mungesës së arsyeshme nga puna nuk konsiderohen ndërprerje në punë.

25.4. I punësuar nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor .

Neni 26

26.1. Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton punëdhënësi në marrëveshje me punëtorin , në pajtim me këtë rregullore

26.2. Për intervalin kohor të shfrytëzimit të pushimit vjetor , i punësuar duhet ta njoftojë punëdhënësin më së paku pesëmbëdhjetë (15) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor

26.3. Me rastin e lejimit të pushimit vjetor ,punonjësit i lëshohet vendim për orarin dhe kohëzgjatjen e pushimit vjetor me së paku pesë (5) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor

26.4. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në dy (2) apo me shumë pjesë në marrëveshje me punëdhënësin ,por pjesa kryesore e pushimit vjetor duhet të shfrytëzohet së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) viti kalendarik , ndërsa pjesa tjetër e mbetur e pushimit vjetor duhet të shfrytëzohet jo më vonë se 30 Qershor të vitit të ardhshëm kalendarik .

Neni 27

27.1. Të punësuarit nuk mund t'i mohohet e drejta ne shfrytëzimin e pushimit vjetor

27.2. I punësuar i cili nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor apo një pjesë të pushimit me fajin e punëdhënësit , ka të drejtë për ta shfrytëzuar atë pushim gjatë periudhës vijuese e cila i konvenon punëmarrësit .

Neni 28

28. I punësuarit ka të drejtë të mungojë nga puna me kompenzim të pagës :

- 28.1. Pesë (5) ditë në rast të martesës së tij ;
- 28.2. Pesë ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes
- 28.3. Tri (3) ditë për lindje të fëmijut
- 28.4. Një ditë (1) ditë punë për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut
- 28.5. Me rastin e dhënjës së provimit në shkollim një 1 ditë , por jo më shumë se 7 ditë gjatë vitit kalendarik
- 28.6. Me rastin e ndërrimit të vendbanimit një (1) ditë,
- 28.7. Me rastin e vërshimeve zjarrit apo ndonjë fatkeqësie tjetër elementare që ka ndodhur në vendbanimin e tij 2 ditë.
- 28.8. Në rast martese të fëmijut 2 ditë

Neni 29

29.1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit ,punëdhënësi mund të lejojë që i punësuarit të mungojë nga puna pa kompenzim të pagës

29.2. Për kohën e mungesës në punë pa kompenzim të pagës , të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës ,përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve për të punësuarit

29.3 Punëdhënësi mund t'a refuzojë kërkesën e punëtorit nëse procesi i punës nuk mund të zhvillohet normalisht.

29.4. Pushimi pa pagesë mund të zgjasë prej një (1) muaji deri në një (1) vit.

Neni 30

30.1. Të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar , në qoftëse mungon në punë ,për këto raste :

- 30.1.1. Kur i punësuarit është dërguar në punë jashtë vendit për përfaqësimin e interesave të vendit
- 30.1.2. Kur zgjidhet apo emërohet në funksione publike
- 30.1.3. Deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj

30.2. Pas pushimit të të drejtave të punës sipas pikës 30.1.1. të këtij neni , i punësuarit ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh

Kapitulli V

Mbrojtja dhe siguria në punë

Neni 31

31.1. I punësuar ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me këtë rregullore dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

31.2. E gjithë procedura për sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës është e rregulluar me rregullore të posaçshme të kompanisë.

Kapitulli VI

Pagat dhe beneficionet e të punësuarve

Neni 32

Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve.

Neni 33

33.1. I punësuar i ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës, në pajtim me Ligjin e punës.

33.2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompenzimim, ne pagë dhe të ardhura të tjera i punësuar i realizon në bazë të marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë të përcaktuar në Kontratën e Punës.

Neni 34

Punëtori ka të drejtë në të ardhura personale të garantuara me qëllim të sigurimit të ekzistencës materiale dhe sociale të punëtorit, në rast kur në bazë të punës së vetë apo të punës dhe afarizmit të kompanisë realizojnë mjete për të ardhura personale më pak se shumta e të Ardhurave Përsonele të garantuara e që janë të garantuara me kontratën e punës.

Neni 35

35.1. Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës , si dhe për punën në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuarit ka të drejtë në pagë shtesë në pajtim me Ligjin e Punës dhe me këtë rregullore

35.2. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë si më poshtë;

35.2.1. 20 % në orë për kujdestari

35.2.2. 30 % në orë për orë gjatë natës

35.2.3. 30 % në orë për punë jashtë orarit

35.2.4. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave

35.2.5. 50% në orë për punë gjatë fundjavës

35.3. Paguesa shtesë për punë gjatë fundjavës, festave dhe ditëve të lira sipas ligjit e përjashtojnë njëra-tjetrën .

Neni 36

36.1. I punësuarit mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pagës shtesë , kompenzimi t'i bëhet me ditë pushimi

37.1. Punëdhënësi mund të vendosë që një pjesë të punës jashtë orarit të kompenzohet me ditë pushimi në përputhje me përqindjet e parapara .

Neni 37

Qeveria e Kosovës në fund të çdo viti kalendarik përcakton pagën minimale sipas propozimit të Këshillit Ekonomik Social .

Neni 38

I punësuarit ka të drejtë për kompenzim në pagë , në rastet si në vijim

38.1. Gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet

38.2. Gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor

38.3. Gjatë aftësimti dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar

38.4. Gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet

Neni 39

39.1. I punësuar i në rast të sëmundjes, ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën deri në 20 ditë pune brenda një viti kalendarik, me kompenzim 100 % të pagës.

39.2. I punësuar i në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 40 të Ligjit të punës.

39.3. I punësuar i ka të drejtë në kompenzim të pushimit mjekësor që është pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale me kompenzim prej 70% të pagës së tij, në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë dhe t'ju ofrojë sigurimin për kompenzimin e shpenzimeve

39.4. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit Për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor

Neni 40

Gjatë mungesës së përkohëshme në punë për shkak të pasigurisë në vendin e punës të punësuarit i takon e drejta e kompenzimit të pagës të cilën do t'a kishte realizuar sikur të kishte qenë në punë por, jo më gjatë se dyzetëpesë (45) ditë në vitin kalendarik

Neni 41

Punëtorët kanë të drejtë në kompenzimin e shpenzimeve gjatë kryerjes së punës në bazë të rregullores mbi shpenzimet e udhëtimeve zyrtare (kjo lëmi është e rregulluar me rregullore të posaçshme).

Neni 42

42.1. Nëse i punësuar i në punë ose lidhur me punën me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit ai është i obliguar t'a kompenzojë dëmin.

42.2. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë të punësuarve secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit që e ka shkaktuar.

42.3. Në qoftëse nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit të cilit ai e ka shkaktuar, konsiderohet se të njëjtit kanë përgjegjësi të barabartë dhe dëmin e shkaktuar e kompenzojnë në pjesë ekuivalente

Neni 43

I punësuar i cili në punën ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm përsonti të tretë të cilin e ka kompenzuar punëdhënësi, është i obliguar që punëdhënësit t'ia kompenzojë shumën e dëmit të paguar, konform Rregullores mbi disiplinën në punë, përshtatshëmrisht dispozitave të Ligjit për Detyrimet.

Kapitulli VII

Ndërprerja e marrëdhënies së punës

Neni 44

Kontrata e punës ndërprehet në bazë të fuqisë ligjore :

- 44.1. Me vdekjen e të punësuarit
- 44.2. Me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës
- 44.3. Kur i punësuari e mbush moshën e pensionimit , prej gjashtëdhjetëepesë (65) vjetëve
- 44.4. Në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotëfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë
- 44.5. Nëse i punësuari shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj
- 44.6. Me vendimin e gjykatës kompetente , vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës
- 44.7. Me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes.
- 44.8. Raste të tjera të përcaktuara sipas ligjeve në fuqi

Neni 45

Kontrata e punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit në formë të shkruar dhe punëdhënësi është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje

Neni 46

46.1. I punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanëshme.

46.2. I punësuari me kontratë në kohë të caktuar për ndërprerjen e kontratës së punës ,duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afat prej pesëmbëdhjetë(15) ditësh ,ndërsa i punësuari me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh

46.3. I punësuari mund ta ndërpresë kontratën e punës pa njoftimin paraprak në formë të shkruar , në rastet kur është fajtor për mos përbushjen të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës

Neni 47

47. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

- 47.1. Ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;
- 47.2. I punësuarit nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;
- 47.3. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në paragrafin 47.1 dhe 47.2 të këtij neni nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;
- 47.4. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:
 - 47.4.1. Rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe
 - 47.4.2. Për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.
- 47.5. Punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rastit që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;
- 47.6. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:
 - 47.6.1. I punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve;
 - 47.6.2. Performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

Neni 48

48.1. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të paragrafit 6 të nenit 47 vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim.

48.2. Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.

Neni 49

49.1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 47 dhe 48 në këto intervale kohore të njoftimit:

- 49.1.1. Prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;
- 49.1.2. Prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;
- 49.1.3. Mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

49.2. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë të punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

Neni 50

50. Procedurat para ndërprerjes së Kontratës :

50.1. Vendimi për të ndërprerë kontratën e punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje.

50.2. Vendimi nga pika 1. i këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.

50.3. Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

50.4. Punëdhënësi mund t'i ndalojë qasjen punonjësit në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.

Neni 51

51. I punësuarit mund të largohet përkohësisht nga puna, kur:

50.1. Ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale;

50.2. I punësuarit është në vuajtje të paraburgimit;

50.3. Kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara me këtë ligj.

Neni 52

Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, sipas nenit 51, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

Neni 53

Largimi i përkohshëm nga puna sipas nenit 51, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë Kontratën e Punës.

Neni 54

54.1. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas paragrafit 1 të nenit 47, të kësaj Rregulloreje ku përfshihen së paku 10% të të punësuarave por jo me pak se njëzet (20) të punësuar, të larguar brenda intervalit kohor prej gjashtë (6) muajsh, konsiderohet si largim kolektiv nga puna;

54.2. Në rastet e largimit të shkallës së gjerë nga puna, zbatohen dispozitat nga paragrafi 3. e këtij neni.

54.3. Para se t'i zbatojë ndryshimet e tilla, punëdhënësi i njofton paraprakisht me shkrim një (1) muaj më parë të punësuarit dhe sindikatën e të punësuarve, nëse janë të anëtarësuar në sindikatë, lidhur me ndryshimet e planifikuara dhe me pasojat e tyre, duke përfshirë:

54.3.1. Numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;

54.3.2. Masat që duhet të ndërmarrë punëdhënësi, nëse ka të tilla, për ti zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshirë:

54.3.2.1. kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;

54.3.2.2. risistemimin e brendshëm të të punësuarve;

54.3.2.3. kufizimin e punës jashtë orari;

54.3.2.4. zvogëlimin e orëve të punës;

54.3.2.5. ofrimin e riaftësimin profesional;

54.3.2.6. të drejtat e të punësuarve të parashikuara me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit ose me Kontratën e Punës.

54.4. Me njoftimin e bërë sipas paragrafi 3. të këtij neni, punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarve me një periudhë të paralajmërimit sipas nenit 49 të kësaj rregulloreje

54.5. Punëdhënësi e njofton me shkrim Zyrën për Punësim, lidhur me largimin e të punësuarve nga puna, në mënyrë që ZP-ja të ketë mundësi t'u ofrojë ndihmë atyre për të gjetur punësim tjetër.

54.6. I punësuarit nuk mund të largohet nga puna, derisa punëdhënësi mos t'i ketë paguar atij një kompensim të menjëhershëm në para.

54.7. Kompensimi i menjëhershëm në para, u paguhet të punësuarve me kontratë me periudhë të pacaktuar në ditën e ndërprerjes së kontratës, sipas kësaj shkalle:

54.7.1. Nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;

54.7.2. Nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;

54.7.3. Nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;

54.7.4. Nga njëzet (20) deri në njëzetnëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore; dhe

54.7.5. Nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

54.8. Nëse, brenda një periudhe prej një (1) viti nga ndërprerja e kontratës së punës të të punësuarve në bazë të këtij neni, punëdhënësi ka nevojë për angazhimin e punësuarve me kualifikime ose trajnime të njëjta, punëdhënësi nuk duhet të angazhojë persona të tjerë para se të ofrojë punën punonjësve të cilëve iu janë ndërprerë kontratat.

54.9. Rastet kur të punësuarit e larguar nga puna për shkak të falimentimit dhe riorganizimit të administruar nga gjykata, nuk i nënshtrohen dispozitave të këtij ligji.

Neni 55

Pensioni i vjetërsisë dhe i parakohshëm rregullohen me ligj të veçantë.

Kapitulli VIII

Procedura për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës

Neni 56

56.1. I punësuarit i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.

56.2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës.

56.3. Vendimi nga paragrafi 2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

Neni 57

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 56 paragrafi 2. , në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente .

Neni 58

58.1. Nëse gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është joligjore, në bazë të dispozitave të Ligjit të Punës , atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutoj njërën prej këtyre dëmshpërblimeve:

58.1.1. t'i paguajë të punësuarve kompensimin, përveç shtesave dhe shumave tjera të cilat i takojnë punonjësit në bazë të Ligjit të Punës ; në shumën të tillë që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate, por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit;

58.1.2. nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të Ligjit të Punës , Gjykata mund ta rikthejë të punësuarin në vendin e tij të punës dhe urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna.

Neni 59

Punëdhënësi është i obliguar që në afatin e caktuar të zbatojë vendimin e gjykatës kompetente.

Neni 60

60.1. I punësuar dhe punëdhënësi mund t'i zgjidhin mosmarrëveshjet nga puna dhe në bazë të punës përmes ndërmjetësimit.

60.2. Rregullat dhe procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve nga puna përmes ndërmjetësimit përcaktohen me dispozitat e ligjit për ndërmjetësim si dhe me dispozitat tjera ligjore të aplikueshme.

Neni 61

- 61.1. I punësuarit në çdo kohë mund t'ia dorëzojë ankesën Inspektoratit të Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi.
- 61.2. Inspektorati i Punës duhet të nxjerrë vendime lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditëve ose ta informojë parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi.

Neni 62

- 62.1. I punësuarit është i detyruar që në vendin e punës t'iu përmbahet detyrimeve të parapara me ligj.
- 62.2. Nëse i punësuarit me fajin e tij nuk i përmbush detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerrë punëdhënësi, mban përgjegjësi për shkeljen e detyrave të punës, në pajtim me ligjin
- 62.3. Përgjegjësia Penale nuk e përjashton përgjegjësinë e të punësuarit për të kryer obligimet e punës, në qoftë se veprimi përbën shkeljen e detyrave të punës.

Neni 63

63.1. Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit do t'i shqiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese:

- 63.1.1. vërejtje me gojë;
- 63.1.2. vërejtje me shkrim;
- 63.1.3. ulje në pozitë;
- 63.1.4. suspendim të përkohshëm;
- 63.1.5. ndërprerje të marrëdhënies së punës.

63.2. Masat ndëshkuese, vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje, degradim të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës në pajtim me Rregulloren e brendshme të kompanisë dhe Kontratën e Punës.

63.3. Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Rregulloren e brendshme të kompanisë dhe Kontratën e Punës.

63.4. E gjithë procedura disiplinore është e rregulluar me rregullore të posaçshme të kompanisë.

Neni 64

64.1. Vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës, e merr Kryeshefi Ekzekutiv

64.2. Vendimi duhet të bëhet me shkrim duke theksuar arsyetimin dhe këshillën për mjetet juridike ndaj masave të shqiptuara.

Neni 65

Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para, parashkruhen brenda afatit prej tri (3) vitesh, nga dita e paraqitjes së kërkesës.

Kapitulli IX

Organizatat e të punësuarve dhe të punëdhënësve

Neni 66

66.1. Të punësuarve dhe punëdhënësve u garantohet liria e asociimit dhe veprimit pa ndërhyrje nga asnjë organizatë ose organ publik;

66.2. Të drejtat dhe liritë e organizimit sindikal në Republikën e Kosovës rregullohen me ligj të veçantë.

Neni 67

67.1. Për mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve, organizatat e të punësuarve (sindikatat) kanë të drejtën e organizimit të grevës;

67.2. Të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë për organizimin dhe pjesëmarrjen në grevë rregullohen me ligj të veçantë.

Neni 68

68.1. Libreza e punës është dokument publik identifikues i të punësuarit, e cila shërben për paraqitjen e të dhënave personale dhe stazhit të punës.

68.2. Librezën e punës e lëshon Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale .

68.3. I punësuarit duhet ta ketë librezën e punës , të cilën ia dorëzon punëdhënësit me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës.

68.4. Në ditën e përfundimit të marrëdhënies së punës apo të ndërprerjes së kontratës së punës , punëdhënësi është i obliguar që të punësuarit t'ia kthejë librezën e punës , të plotësuar me të dhënat personale dhe të stazhit të punës.

68. 5. Në librezën e punës është e ndaluar të shkruhen të dhënat negative për të punësuarin .

68. 6. Ministria nxjerr akt nënligjor për përmbajtjen dhe formën e librezës së punës për procedurën e nxjerrjes , mënyrën e regjistrimit të të dhënave , procedurën për ndërrimin e librezës dhe për mbajtjen e numrit të saktë të librezës.

Neni 69

Të gjitha sferat e marrëdhënies së punës të cilat nuk janë përfshi në këtë rregullore do të aplikohen në bazë të ligjeve të zbatueshme në Kosovë dhe Ligjit të Punës

Neni 70

Kjo rregullore hyn në fuqi me miratimin e saj nga Bordi i Drejtorëve I kompanisë dhe zbatohet nga dita e miratimit të saj.

**Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve**
Avdyl Hasani