

NGROHTORJA E QYTETIT SH.A. GJAKOVË

DICTRICT HEATING J.S.C. GJAKOVA

Adresa: "Behije Dashi" Rezinë, Gjakovë
Tel & Fax: (0390) 328 657
Mob: +383 (0) 46 127 066

NUI: 811326471
info@ngrohtorja.org
www.ngrohtorja.org

Datë : 30.12.2022

Nr: 926

RREGULLORE MBI MARRËDHËNIET NË PUNË

Gjakovë

Tetor, 2021

Në mbështetje të nenit 34 paragrafit 1 të Ligjit nr.03/L – 087 për Ndërmarrjet Publike lidhur me nenin 20 të Ligjit nr.04/L-111 për plotësimin dhe ndryshimin e Ligjit nr.03/L-087 për Ndërmarrjet Publike dhe nenit 138.2 të ligjit nr.02/L-123 për shoqëritë tregtare, si dhe ligjit nr. 03/L-212 i Punës, Bordi i Drejtoreve i Ndërmarrjes NP “Ngrohtorja e Qytetit” SH.A. Gjakovë, në mbledhjen e mbajtur më datën 27.10.2022, miratoi këtë:

RREGULLORE MBI MARRËDHËNIE NË PUNË

Neni 1

Dispozitat e përgjithshme

Kjo Rregullore ka për qëllim përcaktimin e procedurave për themelimin e marrëdhënieς së punës, të drejtat dhe detyrimet e punonjësve që burojnë nga kjo marrëdhënie, si dhe masat dhe procedurat disiplinore e ankimore, siç janë rregulluar me legjislacionin ne fuqi dhe ligjin e punës.

Neni 2

Fushëveprimi

Me dispozitat e kësaj Rregullore përcaktohen të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë reciproke që kanë të bëjnë me:

- Themelimin e marrëdhënieς së punës;
- Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënieς së punës;
- Konkursin publik, aplikacioni, procedimi i aplikacioneve si dhe procedurat për përzgjidhje për punësim, kontrata e punës dhe përbajtjen e saj;
- Fillimin e punës, puna provuese, si dhe sistemimi në vendin e punës, apo në lokacion tjetër, pranimi në punë te një punëdhënës tjetër;
- Pushimi i vendit punues, kompensimi në procedurën e caktimit të punëtorëve të tepërt, Caktimi i vendit të punës të punëtorit me aftësi të kufizuar;
- Orari i punës, puna gjatë natës, mungesa nga puna me dhe pa pagesë;
- Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë;
- Pushimi vjetor, Pushimi i lehonisë;
- Përgjegjësia dhe procedura disiplinore, Masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës;

- Kompensimi i dëmit nga i punësuari, Kompensimi i pushimit mjekësor;
- Mbrojtja dhe siguria në punë;
- Shkollimi, puna praktike;
- Organizimi sindikal, Veprimtaria dhe kushtet e funksionimit sindikal;
- Rregullat e përgjithshme për pagat kompensimi i pagesë dhe të ardhurat e tjera personale, regresi;
- Ndërprerja e marrëdhënies së punës, ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore, me marrëveshje, nga njëra palë, koha e njoftimit, ankimimi;
- Mbrojtja dhe informimi i punëtorëve si dhe qasja në dokumente;

Neni 3

Përkufizimet

Për nevojat e kësaj Rregulloreje, shprehjet e përdorura kanë këto kuptime:

- “**Legjislacion**” - nënkuption aktet juridike primare e sekondare që aplikohen në Republikën e Kosovës;
- “**Marrëdhënie e punës**” - nënkupton një marrëveshje ose rregullim kontraktual juridik ndërmjet Ngrohtorja e Qytetit si punëdhënës, në njérën anë, dhe të punësuarit për kryerjen e detyrate dhe përgjegjësive të punës, në anën tjetër, kundrejt një pagesë të dakorduar në formë të parave;
- “**Kontratë e Punës**” - është akti individual që lidhet ndërmjet Ngrohtores së Gjakovës dhe të punësuarit, me të cilën rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës në pajtim me këtë Rregullore;
- “**Vendi i punës**” ose “**pozita e punës**” - kanë kuptimin e njëjtë, por përdorimi i njësës apo tjetrës fjalë përdoret përshtatshmërisht në kontekstin e fjalisë;
- “**Konkurs publik**” - nënkupton publikimin e shpalljes publike për punësi;
- “**Konkurs i brendshëm**” - nënkupton publikimin e shpalljes për punësim, ku të drejtë pjesëmarrje sipas procedurave konkuruese kanë vetëm kandidatët e punësuar në Ngrohtorja e Qytetit;
- “**Punonjësi**”, “**i punësuari**” ose “**personeli**” - kanë kuptimin e njëjtë dhe përfshinë zyrtarët që kanë marrëdhënie pune në Ngrohtoren e Gjakovës dhe e cila rregullohet me këtë Rregullore. Përdorimi i këtyre emërtimeve bëhet përshtatshmërisht me kontekstin e fjalisë dhe nënkupton të dy gjinitë
- “**Akt i veçantë**” - nënkupton një akt të miratuar nga bordi i drejtorëve të Ngrohtorja e Qytetit për zbatimin e kësaj Rregulloreje, që ndërlidhet me çështjet nga marrëdhënia e punës.

Neni 4

Realizimi i të drejtave nga ana e punëtorëve

Të drejtat dhe obligimet e përcaktuara me këtë Rregullore, punëtorët i realizojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë në Ndërmarrjen "Ngrohtorja e Qyteti" SH.A. Gjakovë (në tekstin e mëtejmë: Punëdhënësi).

Çështjet tjera nga marrëdhëniet reciproke të punës punëtorët e Ndërmarrjes i rregullojnë me akte tjera normative.

Neni 5

Themelimi i marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënia e punës mund të themelohet për një periudhë të pacaktuar, të caktuar apo për punë dhe detyra specifike.
2. Për plotësimin e vendit të punës shpallet konkurs publik sa herë që nevojitet të pranohet një punëtor ose themelohet një marrëdhënie e punës.
3. Për plotësimin e pozitave të zbrazëta paraprakisht bëhet shpallja e konkursit intern, për të ofruar mundësi të barabarta për të gjithë punonjësit dhe nuk konsiderohet punësim i ri në ndërmarrje.
4. Përjashtim nga kjo procedurë e punësimit bëjnë zyrtarët e lartë të Ndërmarrjes (Kryeshefi Ekzekutiv, Sekretari dhe Auditori i Brendshëm të cilët i nënshtrohen Ligjit për Ndërmarrjet Publike, dhe Kodin e Etikës dhe Qeverisjes Korporative.

Neni 6

Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës

1. Themelimi, fillimi, kohëzgjatja, emërtimi, paga dhe shkëputja e marrëdhënies së punës rregullohet me dispozitat e Ligjit të Punës dhe Kontratës Kolektive.
2. Vendimin për themelimin e marrëdhënies së punës me personelin e Ngrohtores e merr Kryeshefi Ekzekutiv, ndërsa për punëtorët me përgjegjësi të posaçme, Kryeshefin Ekzekutiv, Zyrtarin Kryesor Financiar dhe Sekretarin, vendimin e merr Bordi i Drejtoreve pas dhënes së propozimit (për dy kandidat) nga ana e Kryeshefit Ekzekutiv, ndërsa për Zyrtarin e brendshëm të auditimit vendimin e merr Komisioni i Auditimit.

Neni 7

Konkursi publik

1. Konkurs publik shpallet sa herë që nevojitet të pranohet një punëtor i ri ose themelohet një marrëdhënie e punës.

2. Konkursi shpallet me vendim të Kryeshefi Ekzekutiv me kërkesë të njësisë përkatëse dhe në pajtim me organizmin e brendshëm të ndërmarrjes.
3. Në konkurs, përkatësisht shpallje duhet të theksohen:
 - a. Emërtimin e vendit të lirë të punës/ pozitës;
 - b. Kualifikimin profesional të kërkuar;
 - c. Përvojën paraprake të punës;
 - d. Përshkrimin e shkurtër të detyrave të punës;
 - e. Kushtet e veçanta të cilat kërkohen për atë vend pune;
 - f. Periudhën për të cilën themelohet marrëdhënia e punës;
 - g. Informatat për mënyrën e marrjes dhe dorëzimin e formularit zyrtar të aplikacionit;
 - h. Informatat për dokumentet të cilat duhet t'i bashkëngjiten aplikacionit;
 - i. Datën e mbylljes së konkurrimit; dhe
 - j. Informata të tjera të cilat konsiderohen të nevojshme si dhe mënyra e intervistimit;
4. Konkursi mbetet i hapur pesëmbëdhjetë ditë nga dita e publikimit dhe duhet të publikohet në së paku njëren nga mjetet e shkruara të informimit.

Neni 8

Formulari zyrtar i aplikacionit

Kandidatët duhet të plotësojnë formularin zyrtar të aplikacionit i cili mund të merret në selinë e Ngrohores së Gjakovës apo shkarkohet nga faqja elektronike zyrtare e Ndërmarrjes.

Neni 9

Pranimi dhe procedimi i aplikacioneve për punësim

Të gjitha aplikacionet e kandidatëve të dorëzuara në formë fizike apo përmes postës pranohen dhe regjistrohen në librin e protokollit në zyrën e Arkivës. Pas pranimit, aplikacionet dorëzohen në departamentin e shërbimit administrativo - juridik.

Neni 10

Komisioni për zhvillimin e procedurave të punësimit

1. Komisionin për zhvillimin e procedurave të punësimit dhe intervistës për stafin e ndërmarrjes e themelon Kryeshefi Ekzekutiv brenda afatit prej tri ditëve nga dita e hapjes së konkursit.
2. Komisioni themelohet në përbërje prej tre (3) anëtarësh, ku njëri prej anëtarëve caktohet kryesues. Komisioni duhet të jetë i ekuilibruar në kuptim gjinor dhe etnik.
3. Mandati i anëtarëve të Komisionit përfundon me përfundimin e procedurës së punësimit

Neni 11

Procedurat për përzgjedhjen e kandidatëve për interviste/testim

1. Komisioni për zhvillimin e procedurave të punësimit, brenda pesë (5) ditësh pas pranimit të dokumentacionit nga departamenti administrativë i shqyrt俊 aplikacionet.
2. Aplikacioni i secilit kandidat i nënshtrohet një vlerësimi objektiv i cili merre parasysh të gjitha kriteret që plotësohen nga secili kandidat individual, dhe në përputhje me kriteret e përcaktuara në konkurs, e harton listën e ngushtë të kandidatëve të cilët ftohen për intervistë ose testim me shkrim.
3. Verifikimin paraprak të aftësive të punës, përkatësisht të aftësive profesionale mund ta bëن komisioni i veçantë i përbërë prej të punësuarve të profesionit të njëjtë, të cilët kanë së paku shkallën e njëjtë të kualifikimit profesional që kërkohet për vendin përkatës të punës.
4. Kandidatët të cilët nuk i plotësojnë kushtet, njoftohen se nuk janë përzgjedhur t'i nënshtrohen procedurës së punësimit.
5. Aplikacionet e pakompletuara, ato që janë pranuar pas mbylljes së afatit të konkursit dhe aplikacionet e kandidatëve të cilët nuk i plotësojnë kushtet e përcaktuara me konkurs, refuzohen nga Komisioni.
6. Pjesëmarrësit tjerë në konkurs, përkatësisht në shpallje njoftohen me rezultatet e zgjedhjeve në afat prej 10 ditësh kalendarike nga dita e vendosjes. Njoftimi me shkrim përmban edhe udhëzimin juridik në rast të paraqitjes së ankesës.
7. Kandidatët e pakënaqur me rezultatet, kanë të drejtë ankesë në afat prej tetë (8) ditëve pas marrjes së njoftimit.
8. Ankesa i drejtohet menaxhmentit të ndërmarrjes. Parashtimi i ankesave e pezullon procedurën e punësimit, deri në shqyrtimin e tyre sipas afateve ligjore.

9. Kandidati i zgjedhur njoftohet me shkrim mbi pranimin në marrëdhënie pune, i dorëzohen aktet e përgjithshme normative të përcaktuara me ligj dhe caktohet dita kur do ta nënshkruaj deklaratën se me aktet gjegjëse është njoftuar dhe se i pranon të drejtat dhe obligimet që rrjedhin nga këto akte normative.

Neni 12

Lidhja e kontratës dhe përbajtja e sajë

Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga Kryeshefi Ekzekutiv apo nga zyrtari i autorizuari i tij/sajë dhe i punësuari. Në kontratë përfshihen të dhënat si në vijim:

- a. Të dhënat për Ngrohtoren e Gjakovës dhe emërtimi i pozitës për të cilën themelohet marrëdhënia e punës;
- b. Të dhënat personale për të punësuarin;
- c. Datën e fillimit të punës;
- d. Përshkrimi i detyrave të punës, ose kontratës i bashkëngjitet akti i veçantë për përshkrimin e detyrave të punës;
- e. Të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës dhe puna provuese;
- f. Niveli i pagës;
- g. Kohëzgjatja e kontratës;
- h. Orarin e punës.

Neni 13

Fillimi i punës

1. I punësuari e fillon punën ditën e përcaktuar në bazë të vendimit për përzgjedhje dhe Kontratën e Punës.
2. Nëse i emëruari nuk e fillon punën në ditën e përcaktuar me kontratën e punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç nëse është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, ose nëse Ngrohtorja e Qytetit dhe i punësuari merren vesh ndryshe.
3. Punëtori i pranuar në punë, përpos dokumenteve të dorëzuara me rastin e aplikimit duhet të sjellë me vete edhe këto dokumente para se të nënshkruaj kontratën e punës (në rast se nuk i ka dorëzuar me herët):
 - a. Dëshminë nga Gjykata që nuk është në procedure hetimore apo i dënuar;
 - b. Certifikatën e mjekut;

- c. Certifikatën e lindjes;
- d. Dëshmi mbi përvojën e punës – kontributin nga Trusti;

Neni 14

Puna provuese

1. Puna provuese përcaktohet me Kontratën e Punës.
2. Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë (6) muaj sipas ligjit të punës dhe Kontratën Kolektive.
3. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

Neni 15

Caktimi i të punësuarit në vendin e punës

1. I punësuari caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.
2. Në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës, i punësuari në pajtim me Kontratën e Punës mund të sistemohet në vend tjetër të punës që i përgjigjet përgatitjes së tje/saj profesionale, aftësisë dhe nivelit të njëjtë të pagës, në pajtim me Kontratën e Punës.
3. I punësuari sipas nevojës mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, tek i njëjtë punëdhënës në pajtim me Kontratën e Punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën Kolektive.
4. E punësuara gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë, e punësuara 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 punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç si dhe i punësuari me aftësi të kufizuara, nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.

Neni 16

Sistemimi i përkohshëm

1. I punësuari mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, kryerja e të cilave kérkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilin e posedon, në këto raste:
 - a. kur është krijuar gjendje e jashtëzakonshme si pasojë e tërmetit, zjarrit, vërshimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare;
 - b. kur ekziston nevoja që të zëvendësohet i punësuari i cili mungon nga puna;

- c. kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës, por jo më gjatë se tridhjetë (30) ditë pune;
 - d. në raste tjera të caktuara me Kontratë Kolektive.
2. I punësuari është i detyruar t'i kryejë punët nga paragrafi 1 pika (a), i këtij neni derisa të ekzistojnë këto rrethana, ndërsa sipas nën - paragrafit (b) dhe (c) më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.
 3. I punësuari i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit 1 të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilin e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarit e sistemuar.

Neni 17

Sistemimi i të punësuarit me pëlqimin e tij

1. I punësuari, me pëlqimin e tij mund të sistemohet përkohësisht, në punë te punëdhënësi tjetër, në bazë të marrëveshjes të Dëshmi dy punëdhënësve, në vendin e punës i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij, në rastet kur:
 - a. është konstatuar se ka pushuar nevoja për punën e të punësuarit;
 - b. ka ardhur deri te ndërprerja e përkohshme e punës ose zvogëlimi i vëllimit të punës;
 - c. hapësirat e punës, respektivisht mjetet e punës iu janë dhënë me qira përkohësisht, punëdhënësit tjetër;
2. Punëdhënësi tek i cili i punësuari është sistemuar përkohësisht, lidh kontratë pune me të punësuarin.
3. I punësuari i cili është i sistemuar, në kuptim të paragrafit 1 të këtij neni, i pushojnë të drejtat dhe obligimet te punëdhënësi paraprak.
4. I punësuari nga paragrafi 1 pika (a) i këtij neni, ka të drejtë të kthehet në punë, tek punëdhënësi i mëparshëm ose ti sigurohet njëra nga të drejtat e caktuara sipas ligjit të punës .
5. I punësuari nga paragrafi 1 pika (b) dhe (c) të këtij neni ka të drejtë që pas skadimit të kohës së sistemimit të përkohshëm, të kthehet në punë te punëdhënësi i mëparshëm në të njëjtin vend ose në vend tjetër pune, i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij/saj.

Neni 18

Sistemimi i detyrueshëm

Sistemimi i detyrueshëm i punëtorëve me pagesë sipas vendit të punës ku sistemohet bëhet:

- a. Kur punëtori e humb aftësinë shëndetësore për punën të cilën e kryen.
- b. Kur në bazë të rezultateve të treguara në punë vërtetohet se aftësia e punëtorit nuk u përgjigjet punëve në të cilat është sistemuar.
- c. Kur sistemimi paraqet masë të shqiptuar të sigurisë, masë disiplinore dhe edukuese ose masë mbrojtëseje.
- d. Punëtori i cili do të refuzojë të punojë në punët dhe detyrat e punës në të cilën sistemohet i ndërpritet marrëdhënia e punës.

Neni 19

Sistemimi i punëtorëve nga një departament në tjetrin

1. Ngrohtorja e Qytetit SH.A.Gjakovë është Ndërmarrje e përbërë nga disa departamente.
2. Sistemimi i punëtorëve sipas nevojës mund të bëhet nga njëri departament në tjetrin.
3. Sistemimi nga njëri departament në tjetrin bëhet me propozimin - pëlqimin departamenteve përkatëse. Për këtë transferim vendos Kryeshefi Ekzekutiv me vendim të veçantë.

Neni 20

Sistemimi në punë sipas kërkesës së punonjësit

1. Punëtori më kërkesë të tij mund të sistemohet (transferohet) përkohësisht ose përherë nga një vend pune në tjetrin brenda departamenteve ose në departamentin tjetër, nëse me këtë nuk cenohen interesat e të punësuarve tjerë më përgatitje të njëjtë.
2. Lidhur me kërkesën për transferim nga departamenti vendos Kryeshefi Ekzekutiv me vendim te veçantë.

Neni 21

Sistemimi i punëtoreve për arsyе ekonomike, teknike apo organizative

1. Në rast të pushimit së funksionuari i një apo me shumë vendeve të punës për arsyе ekonomike, teknik apo organizative atëherë duhet të bëhet caktimi i numrit të tepërt të punëtoreve si rezultat i këtij ndryshimi.

2. Gjatë caktimit të punëtorëve të tepërt në të njëjtën kategori vendosen të gjithë punëtorët të cilët në ato vende të punës në të cilat mund të ndërrohen me njeri - tjetrin në pajtim
3. Kriteri i parë për ruajtjen e vendit të punës është rezultati në punë apo shkalla e vlerësimit të përformances së punëtorit. Përparësi për ruajtje të vendit të punës kanë punëtorët që kanë shkallë më të lartë të performencës apo rezultate më të mira të punës.
4. Kriteret e arritjes së rezultateve të punës mund të shfrytëzohen gjatë caktimit të punëtorëve të tepërt vetëm nëse janë paraprakisht të caktuara normat për konstatimin e rezultateve të punës dhe janë përdorur së paku gjashtë (6) muajt e fundit para miratimit të programit për largimin e punëtorëve si tepricë ekonomike, teknike apo organizative.
5. Në rast të arritjes së rezultateve të njëjta, ose në rast të mungesës së normave për konstatimin e rezultateve të punësimit si kriter i dytë për ruajtjen e vendit të punës është përparësi në ruajtjen e vendit të punës ka ai punëtor që ka kualifikim më të lartë profesional, gjegjësisht aftësim më të lartë për punë).
6. Kriteri i tretë është marrja parasysh e përvojës, në punë të njëjta ose punë të ngjashme. Kjo merret parasysh në rastin e arritjes së rezultateve të njëjta të punës dhe shkallës së njëjtë të kualifikimit profesional. Përparësi në ruajtjen e vendit të punës kanë punëtorët me përvojë më të gjatë pune (në rastin e suksesit të njëjtë në arritjen e rezultateve të punës dhe kualifikimit të njëjtë profesional).
7. Kriteri i katërt është përvoja në punë te punëdhënësi, i cili konstaton tepricat. Përparësi në ruajtjen e vendit të punës kanë punëtorët me përvojë më të gjatë në punë te punëdhënësi (në rastin e suksesit të njëjtë në arritjen e rezultateve të punës, kualifikimit të njëjtë profesional dhe përvojës së gjithmbarshme të njëjtë).

Neni 22

Kompensimi në procedurën e caktimit të punëtorëve të tepërt

1. Nëse punëdhënësi - Bordi i Drejtorëve e miraton programin e largimit të punëtorëve të tepërt dhe me këtë rast nuk përfillë qëndrimet, mendimet dhe propozimet e sindikatës, sindikata ka të drejtë që në afatin prej 8 ditësh nga dita e pranimit të programit të largimit të punëtorëve të tepërt, ta nisë procedurën e ankimimit përvendosur e vendimin e Bordi i Drejtorëve përmes Komisionit të Aksionarit KK - Gjakovë.
2. Nëse sindikata në afatin e përcaktuar si më lartë nuk fillon procedurën e ankimimit, atëherë programi trajtohet si përfundimtar.
3. Nëse pajtimi është i suksesshëm, programi është përfundimtar.
4. Në qoftë se nuk arrihet pajtimi, atëherë vlen vendimi i Aksionarit të KK -Gjakovë.

Neni 23

Caktimi i vendit të punës të punëtorit me aftesi të kufizuar për punë

1. Punëdhënësi është i obliguar që punëtorit me aftesi të kufizuara për punë t'i caktojë vend pune adekuat në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh pas vendimit të plotfuqishëm të institucionit përkatës apo komisionit mjekësor kompetent, me të cilin vendim është konstatuar invaliditeti, përkatësisht aftësia e kufizuar për punë.
2. Derisa punëdhënësi nuk i cakton punëtorit nga paragrafi 1 i këtij neni, punë adekuate, është i obliguar t'ia paguajë kompensimin për kohën e pritjes në vlerë 70 për qind të pagës bazë.

Neni 24

Pranimi në punë te punëdhënësi tjeter

1. Në rast të ndërrimit statusor, përkatësisht të ndërrimit të punëdhënësit, punëdhënësi i ardhshëm nga punëdhënësi paraprak në përputhje me Kontratën kolektive dhe kontratat e punës, i merr përsipër të gjitha detyrimet dhe përgjegjësítë nga marrëdhënia e punës të cilat janë të aplikueshme në ditën e ndërrimit të punëdhënësit.
2. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që punëdhënësin e ardhshëm ta informojë drejtë dhe plotësish për të drejtat dhe detyrimet nga Kontrata Kolektive dhe Kontrata e Punës të cilat barten te punëdhënësi i ardhshëm.
3. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që në formë të shkruar t'i informojë të gjithë të punësuarit përbartjen e detyrimeve dhe përgjegjësive tek punëdhënësi i ardhshëm.
4. Punëtori mund të pranohet në punë te punëdhënësi tjeter në rrethanat siç vijojnë:
 - a. Nëse te punëdhënësi ku është i punësuar ndërpritet aktiviteti i caktuar dhe përrjedhojë ndërpritet nevoja për punë të gjithë punëtorëve të profilit të caktuar profesional;
 - b. Nëse punëdhënësi i ri, të gjithë punëtorët e pranuar i punëson në vendet e punës, të cilat janë në pajtim me kualifikimin profesional, njohuritë dhe aftësitetë e punëtorëve të pranuar, përveç në rastet kur punëtori i caktuar jep pëlqimin me shkrim përmos përfshirjen e këtij kushti në marrëveshjen e pranimit;
5. Punëtorit të pranuar në punë te punëdhënësi tjeter duhet t'i pranohet përvoja e punës si bazë për afirmimin e të drejtave nga marrëveshja e punësimit sikur të mos e kishte ndërruar vendin e punës.
6. Punëdhënësi i ri me punëtorët i lidhë kontratat e punësimit, të cilat duhet të jenë në pajtim me vendimin përfundimtar të kalimit tek punëdhënësi i ri.

- Nëse i punësuari refuzon bartjen e kontratës së punës apo nuk deklarohet në afatin prej pesë (5) ditësh nga dita e marrjes së njoftimit sipas ligjit të Punës punëdhënësi paraprak mund t'ia shkëpusë kontratën e punës të punësuarit.

Neni 25

Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë

Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së përkohshme për punë, i punësuari është i obliguar të informojë punëdhënësin menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna;

- Në rast të sëmundjes ose lëndimit serioz që parandalon të punësuarin për ta informuar punëdhënësin sipas paragrafit 1 të këtij neni i punësuari duhet të bëjë përpjekje për të informuar punëdhënësin sa më shpejt që është e mundur;
- Nëse i punësuari nuk mund të dëshmojë se ka bërë përpjekje të arsyeshme për të informuar punëdhënësin për mungesën e tij për vonesa të paarsyeshme, punëdhënësi mund të thirret në shkelje të kontratës;
- Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga i punësuari certifikatën mjekësore që arsyeton mungesën nga puna.

Neni 26

Orari i punës

- Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuari kryen detyrat e përcaktuara të punës. Orari i plotë i punës zgjatë dyzet (40) orë në javë dhe realizohet gjatë ditëve të punës.
- I punësuari me orar jo të plotë i gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës në proporcion me orët e punës, me përjashtim të pushimit vjetor të cilin e realizon në kohëzgjatje të plotë.
- Të punësuarit, me kërkesë të zyrtarëve përgjegjës dhe me qëllim të realizimit të detyrave dhe projekteve të caktuara, duhet të punojnë përkohësisht edhe jashtë orarit dhe ditëve të punës, por jo më shumë se katër (4) orë në ditë, njëzet (20) orë shtesë në javë, përkatësisht dyzet (40) orë në muaj.
- Puna prej orës 22:00 deri në orën 6:00 konsiderohet punë e natës.
- Punëtorëve nën moshën 18 vjeçare (por jo më të rinj se 15 vjeç), femrave shtatzëna dhe qytetarëve me aftësi të kufizuara nuk u lejohet të punojnë natën dhe më shumë se 40 orë në javë.
- Punonjësit kanë të drejtë për pushim ditor gjatë orarit të punës, në kohëzgjatje prej gjashtëdhjetë (60) minutash. Ky pushim shfrytëzohet në kohën e përcaktuar nga Menaxhmenti

7. Koha e pushimit nga paragrafi 6 i këtij nenit, konsiderohet si kohë e kaluar në punë. Punëtori ka të drejtë në pushim javor prej 48 orësh pandërprerë.

Neni 27

Puna gjatë natës

Puna e natës mund të aplikohet nëse krahas kushteve të parapara me Ligjin e Punës, plotësohen edhe këto kushte:

- pushimi i siguruar në mes të ndërrimeve;
- kontrollimet e rregullta në institutin mjekësore së paku njëherë në gjashtë muaj;

Neni 28

Mungesa nga puna me pagesë

- I punësuari, ka të drejtë, të mungojë nga puna me pagesë:
 - pesë (5) ditë pune, në rast të martesës së tij/sajë;
 - pesë (5) ditë pune, në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;
 - tri (3) ditë pune, për lindje të fëmiut;
 - tri (3) ditë pune, me rastin e martesës së fëmiut;
 - një (1) ditë pune, për ndërrimin e vendbanimit të punëtorit, respektivisht, familjes së punëtorit;
 - deri në tri (3) ditë pune, për fatkeqësitë elementare; dhe
 - një (1) ditë pune, për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut;
- Të punësuarit, duhet t'i mundësohet mungesa e arsyetuar gjatë orarit të punës, për shkak të kryerjes së detyrave shtetërore - qytetare, ftesës në gjykata ose organe tjera shtetërore dhe në rast të kryerjes së funksioneve në organet përfaqësuese të shtetit.

Neni 29

Mungesa nga puna pa pagesë

- Punonjësit mund t'i njihet e drejta në pushim pa pagesë në bazë të kërkesës së tij. Kohëzgjatja e pushimit pa pagesë caktohet varësisht prej shkaqeve të pranuara si të arsyeshme. Si shkaqe të arsyeshme për pushim pa pagesë merren:
 - Trajtimi i gjatë mjekësor i punonjësit;
 - Edukimi profesional për nevoja personale të punonjësit;

- c. Ndërtimi apo riparimi i shtëpisë/banesës;
 - d. Punët urgjente personale;
 - e. Përkujdesja ndaj anëtarit të familjes që ka nevojë të përkujdesjes, në bazë të raportit mjekësor;
 - f. Shkollimi i mëtutjeshëm, nga kualifikimi që e posedon i punësuari, në interes të Ngrohtores dhe të punësuarit;
 - g. Edhe për raste tjera, nëse nuk pengohet procesi i punës dhe pëlgimin e jep Bordi i drejtoreve;
2. Mungesa nga puna pa pagesë, mund të zgjas më së shumti një (1) vit.
 3. Për kohën e mungesës në punë pa pagesë, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributive nga ana e të punësuarit.
 4. Punëdhënësi mund të refuzoj kërkesën e punëtorit për mungesë nga puna pa kompensim të ardhurave, nëse procesi i punës dëmtohet.

Neni 30

Pushimi vjetor

1. I punësuari gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar.
2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvjës së punës, shtohet një ditë pune.
3. I punësuari i cili punon në punët dhe detyrat e punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku prej tridhjetë (30) ditësh pune, për vitin kalendarik.
4. Nënët me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.
5. Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit.

Neni 31

Orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor

1. Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton punëdhënësi në marrëveshje me punëtorin në pajtim me ligjin ne fuqi, Aktin e Brendshëm dhe Kontratën e Punës.
2. Me rastin e caktimit të orarit për shfrytëzimit e pushimit vjetor, punëdhënësi mund të marrë parasysh kërkesën dhe vullnetin e arsyeshëm të punëtorit.
3. Për intervalin kohor të shfrytëzimit të pushimit vjetor, i punësuari duhet ta njoftojë punëdhënësin më së paku pesëmbëdhjetë (15) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.
4. Me rastin e lejimit të pushimit vjetor, punonjësit i lëshohet vendim për orarin dhe kohëzgjatjen e pushimit vjetor më së paku pesë (5) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.
5. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në dy (2) apo më shumë pjesë, në marrëveshje me punëdhënësin.
6. Në qoftë se i punësuari e shfrytëzon në dy apo me shumë pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të shfrytëzohet për së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) vitit kalendarik. Pjesa tjetër pushimit të pashfrytëzuar duhet të shfrytëzohet jo më vonë se 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.

Neni 32

Pushimi vjetor për herë të parë

1. I punësuari 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 që ka punuar.
2. Paaftësia e përkohshme për punë sipas dispozitave për sigurimin shëndetësor dhe mungesa me pagesë nga puna, si dhe në rast të mungesës së arsyeshme nga puna, nuk konsiderohen ndërprerje në punë, sipas paragrafit 1 të këtij nenit.
3. I punësuari nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 33

Pjesa e pushimit vjetor në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë

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

- a. në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë;
- b. në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës;

Neni 34

Pushimi ditor

1. I punësuari ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dy mbëdhjetë (12) orë pa ndërprerë.
2. Gjatë kohës së punës, në punët stinore, punëtori ka të drejtë pushimi nga paragafi 1 i këtij nenit, në kohëzgjatje prej së paku njëmbëdhjetë (11) orësh pandërprerë.

Neni 35

Pushimi javor

1. I punësuari ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzet e katër (24) orë pandërprerë.
2. I punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku tridhjetegjashtë (36) orë pandërprerë.
3. Nëse të punësuarit i duhet të punojë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme.

Neni 36

Pushimi i lehonisë

1. Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dy mbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.
2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore femra e punësuar mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej njëzetetetë (28) ditëve para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e femrës shtatzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se femra e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj.
3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë.
4. Tre (3) muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë.

5. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
6. Nëse lehana nuk dëshiron ta shfrytëzoj të drejtën në pushim të lehonisë nga paragrafi 4 dhe 5 i këtij neni, duhet të lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit, nga paragrafi 3 i këtij neni.
7. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë.
8. Të drejtat nga paragrafi 4 dhe 5 i këtij neni mund të barten te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.

Neni 37

Pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës

1. Nëse femra e punësuar lind fëmijë të vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të ushqimit të lehonisë, ka të drejtë për pushim lehonie sipas konstatimit të mjekut, për sa kohë i nevojitet të këndellet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzetepesë (45) ditë, dhe për këtë kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë.
2. Femra e punësuar sipas paragrafit 1 të këtij neni, mund të kërkojë nga punëdhënësi që të kthehet në punë para skadimit të pushimit të lehonisë.
3. Në raste të fillimit të punës sipas paragrafit 2 të këtij neni, të punësuarës nuk i lejohet të shfrytëzojë pushimin e lehonisë sipas nenit 37.

Neni 38

Të drejtat e të atit të fëmijës

1. Të drejtat e përcaktuara ligjit në fuqi mund t'i realizojë edhe i ati i fëmijës me rastin e sëmundjes së nënës, braktisjes së fëmijës nga nëna dhe vdekjes së nënës.
2. Babai i fëmijës ka të drejtën për:
 - a. dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës;
 - b. dy (2) javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija të ketë arritur moshën tri (3) vjeç. I punësuari duhet të informojë punëdhënësin për qëllimet e tij, për të marr pushimin së paku dhjetë (10) ditë më herët.
3. Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi 1 i këtij neni mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së dy prindërve, ose nëse prindërit braktisin fëmijën.

Neni 39

Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës

1. Fëmija i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbushë dy (2) vjeç.
2. Mbrojtjen dhe të drejtat nga paragrafi 1 i këtij nenit, mund t'i shfrytëzojë adoptuesi, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së të dy (2) prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijën.
3. Mënyra dhe procedura e realizimit të të drejtave nga paragrafët 1 dhe 2 të këtij neni, bëhet sipas dispozitave të Ligjit për Përkujdesje Materiale për Familjet me Fëmijë me Aftësi të Kufizuara.

Neni 40

Mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit

1. Për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit në punë, i punësuari ka të drejtën e mungesës me arsyen nga puna.
2. Gjatë mungesës së përkohshme në punë për shkak të pasigurisë në vendin e punës, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit të pagës të cilën do ta kishte realizuar sikur të kishte punuar, por jo më gjatë se dyzetepesë (45) ditë në vitin kalendarik.

Neni 41

Përgjegjësia dhe procedura disiplinore

1. Për përgjegjësinë disiplinore për shkak të shkeljes së rëndë të obligimeve të punës për të cilën zbatohet masa e ndërprerjes së marrëdhënieve së punës në shkallën e parë vendos Komisioni Disiplinor, ndërsa për masat tjera disiplinore vendos Kryeshefi Ekzekutiv, përkatësisht procedurën disiplinore e zhvillon zyrtari me përgjegjësi të veçanta - Sekretari.
2. Për të drejtat e punëtorëve në shkallën e dytë vendos Komisioni i shkallës së dytë për ankesa, i përbërë prej tre anëtarëve, të cilët i emëron Bordi i Drejtorëve i punëdhënësit.
3. Përfaqësuesi i sindikatës ka të drejtë të marrë pjesë në të gjitha fazat e procedurës disiplinore për konstatimin e përgjegjësisë së punëtorit - anëtar të sindikatës.
4. Përgjegjësia disiplinore rregullohet me Rregullore të veçantë.

Neni 42

Masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës

1. Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit do t'i shqiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese:
 - a. vërejte me gojë;
 - b. vërejtje me shkrim;
 - c. ulje në pozitë;
 - d. suspendim të përkohshëm;
 - e. ndërprerje të marrëdhënies së punës;
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 Kontratën Kolektive, Aktin e brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.
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 Kontratën Kolektive.

Neni 43

Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës

1. Të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës përkohë të caktuar, përveç të drejtave dhe detyrave për të cilat me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon në punë, për këto raste:
 - a. kur i punësuari është dërguar në punë jashtë vendit për përfaqësimin e interesave të vendit;
 - b. kur zgjidhet apo emërohet në funksione publike;
 - c. deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj;
2. Pas pushimit të të drejtave të punës sipas paragrafit 1 të këtij neni, i punësuari ka të drejtë të kthehet ne punë brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

Neni 44

Kompensimi i dëmit nga i punësuari

1. Nëse i punësuari në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose me pakujdesi të plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit, ai është i obliguar ta kompensojë dëmin.

2. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë të punësuarve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.
3. Në qoftë se për secilin të punësuar nga parografi 2 i këtij neni, 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 kompensojnë në pjesë ekuivalente.
4. Për përgjegjësinë e kompensimit të dëmit të punëtorit vendos organi i cili në shkallën e parë vendos për përgjegjësinë disiplinore për shkelje të rëndë të obligimit të punës.
5. Në rastet kur punëtori në punë ose në lidhje me punën me qëllim ose nga pakujdesia e rëndë shkakton dëm, vlera e të cilit nuk mund të përcaktohet në mënyrë të saktë, ose kur përcaktimi i dëmit do të shkaktonte shpenzime jo - proporcionale të larta, dëmit, të emëruar nga Kryeshefi ekzekutiv. Dëmi mund të ketë vlerën deri në tri pagë themelore mujore të punëtorit, të llogaritura në muajin paraprak.
6. Kompensimi i dëmit nga parografi 1 e këtij neni mund të ulet ose t'i falet punëtorit, nëse falja arsyetohet në bazë të përpjekjes së punëtorit për eliminimin e dëmit, në bazë të qasjes së tij ndaj punës dhe në bazë të gjendjes materiale.
7. Në rastet e ndërprerjes kundërligjore të marrëdhënies së punës, e cila është konstatuar me vendim të plotfuqishëm të gjykatës, punëdhënësi është i obliguar që punëtorit t'ia kompensoj të ardhurat personale sikur të kishte punuar dhe të drejtat e tjera nga marrëdhënia e punës.

Neni 45

Kompensimi i pushimit mjekësor

1. I punësuari në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti me kompensim prej 100 % të pagës.
2. I punësuari ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 46 të kësaj rregulloreje (pushimi pa pagesë)
3. I punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70 % të pagës të punësuarit.
4. I punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3 të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.
5. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin.
6. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor.

Neni 46

Kompensimi i lëndimit në punë

Punëdhënësi është i obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të të punësuarit, të marra gjatë kryerjes së punës, t'ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve sipas ligjeve në fuqi.

Neni 47

Mbrojtja dhe siguria në punë

1. Me qëllim të ofrimit të standardeve minimale të sigurisë në punë, punëdhënësi dhe punëtori janë të obliguar që përveç të drejtave dhe obligimeve të përcaktuara me ligj, t'i respektoj edhe dispozitat e kontratës për sigurinë dhe mbrojtjen e përgjithshme në punë.
2. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të punësuarve në pajtim me ligjin.
3. Punëdhënësi obligohet të japë udhëzime që tregojnë rreziqet në punë dhe masat mbrojtëse të cilat duhet të merren në përputhje me udhëzimet e lëshuara nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.
4. Punëdhënësi detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë.
5. Punëdhënësi parashevë këto obligime dhe përgjegjësi në lëmin e sigurisë në punë:
 - a. t'ia përshtatë kushtet e punës çdo punëtori,
 - b. zgjedhjen e mjeteve të punës, zgjedhjen e procedurave punuese si dhe ato teknologjike për eliminimin e monotonisë së punës, ritmit të rënduar të punës si dhe zvogëlimin e ndikimeve të dëmshme për shëndetin e punëtorit;
 - c. t'i zbatojë metodat bashkëkohore të mjeteve të punës, t'i zëvendësojë ato me teknologji të lartë, materialet dhe burimet energetike të rezikshme me ato të parrezikshme ose më pak të rezikshme;
 - d. duhet të zhvillojë politikë të harmonizuar të sigurisë në punë duke përfshirë teknologjinë, organizimin e punës, raportet sociale dhe ndikimet e ambientit të punës;
 - e. të këshillohet me përfaqësuesit e sindikatave në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve gjatë punës dhe gjatë zhvillimit dhe aplikimit të teknologjive të reja;
6. Të gjitha masat në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve në punë bëhen me shpenzime të punëdhënësit.

Neni 48

Shkollimi - Ngritja profesionale

1. Punëtorët kanë të drejtë të shkollohen në interes të punëdhënësit dhe punëdhënësi ka të drejtë ta dërgojë punëtorin në shkollim.
2. Punëtori është i obliguar të shkollohet nëse punëdhënësi e dërgon në shkollim dhe lidh me të kontratë adekuate.
3. Nëse shkollimi është i organizuar gjatë orarit të punës, koha e shkollimit numërohet si pjesë e orarit të punës dhe punëtori ka të drejta të njëjtë sikurse gjatë punës.
4. Nëse shkollimi është i organizuar jashtë orarit të punës për të drejtat e punëtorit lidhet marrëveshje me shkrim në mes të punëdhënësi dhe punëtorit.
5. Punëtorit që dërgohet në shkollim në interes të punëdhënësit, nga punëdhënësi i mbulohen këto shpenzime të shkollimit:
 - a. shpenzimet e udhëtimit;
 - b. shpenzimet e banimit;
 - c. shpenzimet e ushqimit;
6. Krahas ditëve të lira, punëtori ka të drejtë në ditë të lira edhe në ditën e provimit.
7. Nëse punëdhënësi nuk i përmbush obligimet e parapara me kontratën e shkollimit, punëtori është i liruar nga detyrimet e veta të përcaktuara me kontratë mbi shkollimin, kurse në rast se punëtori nuk i përmbush detyrimet e veta në bazë të kontratës mbi shkollimin duhet t'ia kthejë punëdhënësit të gjitha shpenzimet e shkollimit.

Neni 49

Praktikantët

1. I punësuari në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë.
2. Punëdhënësi është i detyruar që të ofrojë mbrojtje dhe siguri në punë praktikantëve të angazhuar duke u bazuar në ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.
3. Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përvèç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas ligjit. Punëdhënësi i cili e angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.

4. Për aftësimin në punë, praktikantët lidhin kontratë me punëdhënësin në bazë të dispozitave të ligjit në fuqi.
5. Punëdhënësi është i obliguar që praktikantëve t'iu sigurojë:
 - a. informimet përrreziqet e lidhura me punën dhe përdorimin e mjeteve adekuate mbrojtëse;
 - b. sigurimin në rast të sëmundjeve profesionale ose lëndimit në punë;
 - c. ushqim gjatë punës;
 - d. pagesën përpunën e kryer (nëse nuk janë marr vesh ndryshe, sipas paragrafit 3 të këtij neni);
6. Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.

Neni 50

Organizimi sindikal

1. Të punësuarve u garantohet liria e asocimit dhe veprimit pa ndërhyrje nga asnjë organizatë ose organ publik.
2. Të drejtat dhe liritë e organizimit sindikal janë të rregulluara me ligj.
3. Për mbrojtjen e të drejtave të punësuarve, organizatat e të punësuarve (sindikata) ka të drejtë në organizimin e grevës.
4. Punëtorët bëjnë grevë për shkak të shkeljes së dispozitave të kontratës kolektive në lidhje me pagat, regresin dhe imunitetin e përfaqësuesve sindikal,
5. Greva duhet të organizohet në pajtim me ligjin, statutin e sindikatave dhe sipas rregullave të grevës.

Neni 51

Veprimtaria dhe kushtet e funksionimit sindikal

1. Punëdhënësi është i obliguar që në pajtim me Konventën ndërkombëtare të ONP nr. 87 lidhur me liritë sindikale dhe mbrojtjen e të drejtës sindikale dhe me ligjin në fuqi, t'iu siguroj sindikatës bashkëpunim në të gjitha procedurat e vendosjes për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve në lëmin e marrëdhënieve të punës.
2. Përfaqësuesve të sindikatave të punëdhënësit u dërgohen materialet e mbledhjeve të organeve të punëdhënësit dhe marrin pjesë në shqyrtimin e çështjeve me interes për sindikatën në cilësinë e vëzhguesit.

3. Punëdhënësi i siguron sindikatës së organizuar në Ndërmarrje:
 - a. qasje të lirë përfaqësuesve sindikalë te punëdhënësi, në bazë të njoftimit paraprak të punëdhënësit; dhe
 - b. lirinë e informimit sindikal dhe shpërndarjen e shtypit sindikal;

Neni 52

Kushtet materiale për veprimtarinë dhe funksionimin e sindikatës

1. Kryeshefi Ekzekutiv i Ndërmarrjes lidhë kontratë me sindikatën për sigurimin e kushteve për veprimtari sindikale.
2. Punëtorët, anëtarë të sindikatës, vullnetarisht të anëtarësuar, paguajnë kuotizacionin sindikal në bazë të statusit të BSPK - së përmes formës institucionale.
3. Përfaqësuesit sindikalë për shkak të veprimtarisë sindikale gëzojnë imunitet.
4. Të drejtat dhe obligimet tjera në mënyrë më konkrete rregullohen me Kontratën Kolektive.

I. Rregullat e Përgjithshme Për Pagat dhe Të Ardhurat e Tjera Personale

Neni 53

Paga

1. Punëdhënësi duhet t'i paguajë femrave dhe meshkujve kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.
2. Pagat jepen së paku një herë në muaj dhe deri më datën 5 të muajit vijues për muajin paraprak, ose dy herë në muaj sipas marrëveshjes së punëdhënësit dhe punëtorëve.
3. Pagat paguhen në llogari bankare të punëtorit.

Neni 54

Pagesa e pagës

1. Secilit punëtor, me rastin e pagesës së pagës, duhet t'i dorëzohet llogaria me shkrim, e cila përmban së paku këto shënimë:
 - a. pagën bazë të punëtorit;
 - b. shtesat sipas llojeve që rrjedhin nga kontrata kolektive, përkatësisht kontrata e punës;
 - c. pagën në bazë të suksesit (pjesa stimulative);

- d. kompensimet e pagës sipas llojeve;
 - e. pagën bruto;
 - f. vlerat e kontributeve për sigurime shoqërore të obligueshme, ose formave të tjera të sigurimeve;
 - g. tatimi nga të ardhurat personale; dhe
 - h. pagesa neto e pagës;
2. Punëdhënësi bën kontrollimin e llogarisë së pagave dhe të kompensimeve.

Neni 55

Paga dhe kompensimi i pagës

1. Paga e punëtorit përbëhet nga: paga bazë, shujta ditore, shtesat për shkak të stazhit të punës, pjesa e pagës që bazohet në arritjen e suksesit në punë, si dhe pjesa e pagës që bazohet në suksesin në afarizëm.
2. Në kontratën e punës punëdhënësi e përcakton vlerën e pagës bazë të punëtorit sipas valutës zyrtare në euro (€).
3. Për rezultatet e punës të përcaktuara paraprakisht (të parapara 100%) konsiderohen rezultatet e punës të matura sipas kritereve paraprakisht të përcaktuara në mënyrë individuale ose kolektive.
4. Nëse punëtori nuk i arrin rezultatet paraprakisht të përcaktuara të punës për shkak të shkaqeve që nuk janë nën ndikim të punëtorit, atëherë atij i takon 100% të pagës bazë.
5. I punësuari ka të drejtë për kompensim në pagë, në rastet si në vijim:
 - a. gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet;
 - b. gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;
 - c. gjatë aftësimit dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar; dhe
 - d. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet;

Neni 56

Paga ne rastin e pensionimit

Punëtori ka të drejtë me rastin e pensionimit, në pagesën përcjellëse në lartësi të tri (3) pagave mesatare të punëtorit për tre (3) muajt e fundit të punës.

Neni 57

Paga në rast të vdekjes së punëtorit

Në rast të vdekjes së punëtorit, anëtarët e familjes së punëtorit, përkatësisht kanë të drejtë në ndihmën solidare në lartësi të tri (3) pagave mesatare të punëtorit për tre (3) muajt e fundit.

Neni 58

Shtesat për ngarkesa të posaçme në punë

1. Punëtorët kanë të drejtë në shtesat për ngarkesa të posaçme në punë, ndikimin negativ të rrëthinës, rreziqet në punë si dhe për punën në kohën jashtë orarit të plotë të rregullt.
2. Shtesat llogariten vetëm për kohën gjatë së cilës punëtori ka punuar në kushtet për të cilat i takon shtesa.
3. Bazë për caktimin e shtesave është paga bazë e punëtorit për orar të plotë të punës.
4. Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuari ka të drejtë në pagë shtesë, në pajtim ligjin ne fuqi, kontratën Kolektive dhe Konratën e Punës si vijon.
 - a. 20 për qind në orë për kujdestari;
 - b. 30 për qind në orë për punët e natës;
 - c. 30 për qind në orë për punë jashtë orarit;
 - d. 50 për qind në orë për punë gjatë fundjavës;
 - e. 50 për qind në orë për punë gjatë ditëve të lira të punës të përcaktuara me ligj (festat shtetërore, të përcaktuara me Ligj);
5. Pagesa shtesë për punë gjatë fundjavës, festave dhe ditëve të lira sipas ligjit e përjashtojnë njëra tjetrën.
6. Për shkak të ndikimit të ambientit - rrëthinës së punës caktohen shtesat dhe vlera e tyre në këto raste:
 - a. 10% për qind në orë për punë në temperaturat e larta;
 - b. 10% për qind në orë për punë ne ambient me zhurmë të madhe;
7. Me rastin e punëve te të cilat punëtori i është ekspozuar rreziqeve të posaçme (zjarrit, ujit, eksplodimit etj.) përcaktohet vlera e shtesave të posaçme: 10 %.
8. Punëdhënësi në pajtim me punëtorin mund të vendosin që një pjesë të punës jashtë orarit të kompensohet me ditë pushimi, në përputhje me përqindjet e parapara në paragrafin 4 të këtij neni.

Neni 59

Shtesat për përvojë në punë

1. Punëtorëve i 'u njihet e drejta e shtesës për përvojë në punë 0.5% të pagës bazë për çdo vit të plotë të përvojës në punë.
2. Gjatë realizimit të së drejtës nga paragrafi 1 i këtij nenit, në përvojën e punës llogariten vitet e plota të përvojës, të cilat i ka kaluar punëtori në punë ose në marrëdhënie të punës në vend, përkatesisht jashtë vendit, ose gjatë punës në veprimtari të pavarur, të cilat janë vërtetuar me regjistrim në librezën e punës.
3. Vitet e blera të benificuara dhe përvojat e posaçme siguruese nuk merren si përvojë për realizimin e shtesës për përvojë në punë.

Neni 60

Kompensimi i shpenzimeve për ushqim

Punëtorëve iu sigurohet kompensimi për ushqim gjatë punës për ditët e pranisë në punë. Vlerën e kompensimit të shpenzimeve të ushqimit në punë e cakton Menaxhmenti në fund të çdo viti, përvitit vijues, në pajtim me ngritjen e shpenzimeve të jetesës.

Neni 61

Kompensimi për shtesën e terrenit

1. Punëtorët kanë të drejtë në shtesën e terrenit (jashtë territorit që operon ngritorja), nëse punojnë jashtë selisë së punëdhënësit si dhe vendit ku është vendbanimi i përkohshëm ose i përhershëm i punëtorit.
2. Shtesa e terrenit, kompensimi i shpenzimeve në udhëtim zyrtar dhe shtesa për jetë të ndarë e përjashtojnë njëra - tjetrën.

Neni 62

Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar

I punësuari gjatë kohës së kaluar në udhëtim zyrtar jashtë vendit, ka të drejtë në kompensimin e shpenzimeve sipas kushteve, mënyrës dhe lartësisë së përcaktuar me Aktin e Brendshëm të Ndërmarrjes.

Neni 63

Kompensimi për inovacion

Punëtori ka të drejtë në inovacion së paku pesë (5) për qind të dobisë së pastër vjetore ekonomike. Kompensimi për inovacion caktohet me kontratë ndërmjet novatorit dhe punëdhënësit.

Neni 64

Stimulimi në bazë të suksesit në punë

1. Bazat për përcaktimin e suksesit në punë janë: sasia, cilësia, ekonomizimi në punë, kreativiteti dhe inovacionet. Suksesi në punë matet gjegjësisht vlerësohet për individin ose në mënyrë grupore sipas kritereve të përcaktuara paraprakisht të njoitura për punëtorët para fillimit të kryerjes së punës.
2. Me rastin e përcaktimeve të kritereve duhet të zbatohet parimi që punëtori me aftësim për punë dhe kushte normale të punës arrin pagën bazë të përcaktuar me kontratë të punësimit.

Neni 65

Kompensimi proporcional i dëmit

1. Nëse disa të punësuar, me dashje ose me paramendim i kanë shkaktuar dëme punëdhënësit, për dëmin e shkaktuar do të përgjigjen në mënyrë të barabartë.
2. Ekzistimi i dëmit, lartësia e tij, rrethanat në të cilat është shkaktuar, kush e ka shkaktuar dhe si bëhet kompensimi i dëmit, përcaktohet në pajtim me ligj, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të ndërmarrjes.

Neni 66

Kompensimi i dëmit ndaj punëdhënësit

1. I punësuari i cili në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm personit të tretë, të cilin e ka kompensuar punëdhënësi, është i obliguar që punëdhënësit t'i kompensojë shumën e dëmit të paguar.
2. Me Aktin e Brendshëm të ndërmarrjes, mund të përcaktohen kushtet dhe mënyrat e zvogëlimit ose të lirimit të të punësuarit nga obligimi i kompensimit të dëmit.

II. Ndërprerja e Marrëdhënies së Punës

Neni 67

Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore

1. Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:
 - a. me vdekjen e të punësuarit;

- b. me vdekjen e punëdhënësit, kur puna e kryer apo shërbimet e ofruara nga punëtori janë të natyrës personale, atëherë kur kontrata nuk mund të vazhdohet me pasardhësit e punëdhënësit;
- c. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës;
- d. kur i punësuari e mbush moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetepesë (65) vjeç;
- e. në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;
- f. nëse i punësuari shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj; me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
- g. me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes;

Neni 68

Ndalimi i shkëputjes së kontratës

Gjatë kohës së shtatzënisé, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës me largim kolektive nga puna.

Neni 69

Procedura para ndërprerjes së Kontratës

1. Vendimi për të ndërprerë kontratën e punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje.
2. Vendimi nga paragrafi 1 i këtij nenit është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.
3. Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.
4. Punëdhënësi mund t'i ndalojë qasjen punonjësit në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.

Neni 70

Koha e njoftimit për ndërprerjen e kontratës së punës

1. Ndërprerja e kontratës së punës në kohë të pacaktuar në bazë të ligjit të punës duhet të bëhet sipas këtyre intervaleve kohore të njoftimit:

- a. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;
 - b. prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;
 - c. mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike;
2. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike nëse Punëdhënësi nuk ka për qëllim të ripërtërije kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t'i japë të me pagë të plotë.

Neni 71

Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

1. Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit.
2. Marrëveshja nga parografi 1 i këtij nenit bëhet në formë të shkruar.
3. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, punëdhënësi është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.

Neni 72

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuari

1. I punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme.
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 afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuari me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh.
3. I punësuari mund të ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar të përcaktuar në paragrafin 1 të këtij nenit, në rastet kur është fajtor për mos përbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

Neni 73

Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:
 - a. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsyen ekonomike, teknike ose organizative;

- b. punësuari nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;
 - c. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në paragrafin (a) dhe (b) të këtij nenit nese është e papërshtatshme për punëdhënësin që të transferojë të punësuarin në një vend pune tjeter, ta trajnojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjeter;
 - d. në rastet e rënda të sjelljes së keqë të punonjësit;
 - e. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës;
 - f. i punësuari është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve;
 - g. pëforma e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim;
2. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në bazë të paragrafit (g) të këtij nenit vetëm atëherë kur i punësuari ka marrë përshkrimin në formë të shkruar për duhet ta përmirësojë pëforma e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për të mëtejmë me shkrim.
3. Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij / asaj ndërprenjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërin, i punësuari ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.

Neni 74

Largimi i përkohshëm nga puna

1. punësuari mund të largohet përkohësisht nga puna, kur:
 - a. ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale;
 - b. i punësuari është në vuajtje të paraburgimit;
 - c. kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara sipas ligjit të punese;

Neni 75

Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm

Largimi i përkohshëm nga puna sipas ligjit të punës, mund të zgjasë më së shumti gjashë (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 76

Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm

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

Neni 77

Vendimi për ndërprerje të Marrëdhënies së punës

1. Vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës e merr Kryeshefi Ekzekutiv.
2. Vendimi me shkrim duhet patjetër duhet të përbajë edhe këshillën juridike.

Neni 78

Largimet kolektive nga puna

1. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas ligjit të punës 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.
2. Para se t'i zbatojë ndryshimet e tillë, 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: numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna.
3. Masat që duhet të ndërmarrën për ti zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshin:
 - a. kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;
 - b. ri - sistemimin e brendshëm të të punësuarve;
 - c. kufizimin e punës jashtë orari;
 - d. zvogëlimin e orëve të punës;
 - e. ofrimin e riaftësimit profesional;
4. 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.
5. I punësuari nuk mund të largohet nga puna, derisa punëdhënësi mos t'i ketë paguar atij një kompensim të menjëhershëm në para.
6. Kompensimi i menjëhershëm në para, u paguhet të punësuarve me kontratë me periudhë të pacaktuar në ditën e ndërprerjes së kontratës, sipas kësaj shkalle:

- a. nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;
 - b. nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;
 - c. nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;
 - d. nga njëzet (20) deri në njëzetenëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore; dhe
 - e. nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore;
7. Nëse, brenda një periudhe prej një (1) viti nga ndërprerja e kontratës së punës të të punësuarve në bazë të ligjit të punës, 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.

Neni 79

Ankimimi

1. Kundër vendimit të Kryeshefit Ekzekutiv, punëtori ka të drejtë kundërshtimi Komisionit të shkallës së dytë të Ndërmarrjes në afat 15 ditësh pas marrjes së vendimit.
2. Para se të merr vendimin lidhur me kërkesën, respektivisht kundërshtimin e punëtorit, organi i shkallës së dytë duhet të kërkojë mendimin e sindikatës, që duhet të epet në afat prej 8 ditësh dhe këtë ta shqyrtojë e të deklarohet për te.
3. Mendimin e sindikatës, organi i shkallës së dytë është i obliguar ta shqyrtoj, por nuk është i detyruar ta miratoj.
4. Sindikata mund të merr pjesë në procedurën pranë organit kompetent e me kërkesën apo pëlqimin e punëtorit, mund të përfaqësojë atë në realizimin dhe mbrojtjen e të drejtave të tij.
5. Punëtori i cili nuk është i kënaqur me vendimin e organit kompetent ose nëse organi kompetent nuk e ka marrë vendimin në afatin prej 30 ditësh sipas kërkesës për rishqyrtim apo kundërshtimit të punëtorit, ka të drejtë që në afatin prej 15 ditësh t'i drejtohet gjykatës kompetente.
6. Vendimi i Komisionit të shkallës së dytë është definitiv.

Neni 80

Përbartimi i vendimit

1. Kundërshtimi - ankesa nuk e shtynë përbartimin e vendimit, përveç në rastet e parapara me Ligj dhe me këtë Rregullore. Organi kompetent është i detyruar që të merr vendim në afatin prej 30 ditësh pas ushtrimit të kundërshtimit – ankesës nga ana e punëtorit.

2. Gjatë kohës së përcaktuar me paragrin 1 të këtij neni punëtori ka të drejtë të dalë nga Ndërmarrja gjatë orarit të rregullt të punës për të kërkuar punë, 2 orë në ditë vesh me udhëheqësin e tij të drejtpërdrejtë.

Neni 81

Mbrojtja e Punëtorëve

Në realizimin e të drejtave individuale nga marrëdhënia e punës, punëtori ka të drejtë të kërkojë parapara me ligj.

Neni 82

Informimi i punëtorëve

3. Punëdhënësi është i obliguar që kolektivisht t'i informojë punëtorët për:
 - a. planet vjetore dhe afatgjate të punëdhënësit;
 - b. rastet e rënies së të arriturave afariste, pengesat eventuale ose
 - c. vështirësitet në likuiditet;
 - d. për rezultatet vjetore të të arriturave të afarizmit;
 - e. propozimet e akteve të përgjithshme dhe vendimeve me të cilat në pajtim me kontratën kolektive në përgjithësi rregullohen çështjet në lëmin e marrëdhënieve të punës dhe të ardhurat.
4. Në rast të sekretit afarist, punëdhënësi nuk ka obligim të informimit kolektiv të punëtorëve.

Neni 83

Qasja ne aktet e përgjithshme

Punëdhënësi ka për obligim dhe përgjegjësi që aktet e përgjithshme t'i mbajë në vend të përshtatshëm, në mënyrë që të jenë të qasshme për të gjithë punëtorët që ta kenë te lehte të njoftohen me përbajtjen e tyre.

III. Dispozitat Kalimtare dhe Përfundimtare

Neni 84

Çështjet tjera

Çështjet të cilat nuk janë përcaktuar me këtë Rregullore, trajtohen drejtpërdrejtë sipas dispozitave ligjore në fuqi.

Neni 85

Procedurat për ndryshim apo plotësim

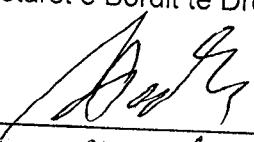
Ndryshimet dhe plotësimet e kësaj Rregullore bëhen në të njëjtën mënyrë sikurse në procedurën e aprovimit të saj.

Neni 86

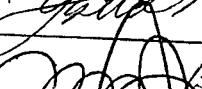
Hyrja në Fuqi

Kjo Rregullore hynë në fuqi ditën e miratimit nga Bordi i Drejtorëve dhe fillon të zbatohet nga data: 01.01. 2023.

Anëtarët e Bordit të Drejtorëve të N.P. "Ngrohtorja e Qytetit" SH.A. në Gjakovë:


Kryesues,


Anëtarë/e,


Anëtarë/e,


Anëtarë/e,



Gjakovë, më 27.10.2022