

NGROHTORJA E QYTETIT SH.A. GJAKOVË

DICTRICT HEATING J.S.C. GJAKOVA

Adresa: "Behije Dashi" Rezinë, Gjakovë
Tel & Fax: (0390) 326 657
Mob: +383 (0) 46 127 066

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

Datë : 30.12.2022

Nr: 925

KODI I SJELLJES DHE ETIKËS

Gjakovë

Qershor, 2022

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, Bordi i Drejtorëve të NP "Ngrohtorja e Qytetit" SH.A. në Gjakovë në mbledhjen e mbajtur më datën 27.10.2022 miratoi këtë:

KODIN E SJELLJES DHE TË ETIKËS

Neni 1

Qëllimi

1. Me këtë kod të sjelljes dhe etikës përcaktohen parimet themelore etike dhe rregullat e sjelljes për të gjithë të punësuarit në NP "Ngrohtorja e Qytetit" SH.A.
2. Kodi ka për qëllim krijimin e ambientit të shëndoshë në punë për tërë personelin punonjës, ku do të dominojnë raportet korrekte të bashkëpunimit, respektimi i ligjeve e rregulloreve, kolegjaliteti, etika dhe objektiviteti në kryerjen e detyrave të punës, marrja e masave preventive, ndalimi dhe sanksionimi i dukurive negative, të cilat dëmtojnë interesin e përgjithshëm të NP "Ngrohtorja e Qytetit" SH.A

Neni 2

Fusha e Zbatimit

Kodi të Etikës duhet të zbatohet nga të gjithë Punëtorët e punësuar me kontratë të përhershme, apo kontratë të përkohshme për të përmbushur një shërbim të caktuar, ekspert të angazhuar apo praktikant në NP "Ngrohtorja e Qytetit" SH.A.

Neni 3

Parimet bazë

1. Synimi i Kodit të sjelljes dhe etikës është preventiva, ndalimi dhe sanksionimi i dukurive negative të cilat dëmtojnë interesin e përgjithshëm dhe interesin e Ndërmarrjes.
2. Shkelja e parimeve etike dhe rregullave të sjelljes të përcaktuara me këtë Kod janë të ndaluara dhe të ndëshkueshme sipas ligjeve në fuqi.
3. Çdo i punësuar në NP "Ngrohtorja e Qytetit" Sh.A. e ushtron veprimtarin e vet mbi këto parime:
 - a. Parimet e ligjshmërisë;
 - b. Parimet e mos diskriminimit;

- c. Parimi i Përgjegjshmërisë;
 - d. Parimet e objektivitetit, pavarësisë dhe sjelljes së paanshme;
 - e. Parimet e konfidencialitetit;
4. Dispozitat e Kodit të sjelljes dhe etikës janë obligative për të gjithë të punësuarit në Ndërmarrje.
 5. Shkelja e parimeve etike dhe rregullave të sjelljes të përcaktuara me këtë Kod janë të ndaluara dhe të ndëshkueshme sipas ligjeve në fuqi.
 6. Mbrojtja e integritetit të personelit të punësuarve dhe menaxhimi i drejtë është parimet bazë të këtij Kodi.

Neni 4

Detyra e Menaxhmentit të Ndërmarrjes

1. Menaxhmenti i Ndërmarrjes mbikëqyrë zbatimin e ligjeve, rregulloreve, praktikave të punës dhe standardeve të përgjithshme, gjithashtu ushtron kujdes mbi zbatimin e tyre dhe shqipton sanksione nëse ato nuk zbatohen.
2. Mosnjohja e ligjeve, rregulloreve dhe akteve normative nuk e arsyeton askënd, andaj çdo i punësuar është i obliguar t'i drejtohet zyrtarit që i raporton apo shërbimit profesional për ndihmë e udhëzime nëse ka nevojë.

Neni 5

Parimi i Ligjshmërisë

1. Të gjithë të punësuarit në Ndërmarrje janë të obliguar të zbatojnë me korrektësi legjislacionin që e rregullon veprimtarin e ndërmarrjes.
2. Të gjithë të punësuarit në Ndërmarrje janë të obliguar të respektojnë ligjet, rregulloret, praktikat e punës dhe standardet e përgjithshme të cilat janë të aplikueshme në territorin e Kosovës.

Neni 6

Parimi i Mos diskriminimit

1. Sjelljet e kundërligjshme dhe jo etike janë të ndaluara dhe tërheqin përgjegjësi për secilin punëtor i cili nuk i respekton.
2. Gjatë realizimit të punëve apo marrjen e vendimeve menaxhuese duhet të sigurohet respektimi i parimit të barazisë për të gjithë të punësuarit.

3. Çdo i punësuar duhet të shmange çfarëdo forme të diskriminimit, të pajustificuar në mes të të punësuarve, pa marr parasysh moshën, gjininë, racën, kombësinë, bindjet shoqërore, veçoritë gjenetike, gjuhën, bindjen fetare apo politike apo tjetër formë të bindjeve, pronësinë, paaftësinë fizike apo orientimin gjinorë.
4. Çdo i punësuar duhet të kujdeset që brenda dhe jashtë ambienteve të punës të mos shfaqë sjellje të diskriminimit dhe ndëshkimit për arsye race, besimi, gjinie moshe, bindje etj., me qëllim të garantimit të sjelljes etike me paanshmëri, ndershmëri, integritet e profesionalizëm.

Neni 7

Parimi i përgjegjshmërisë

Secili i punësuar e konsideron veten të përgjegjshëm në përputhje me funksionin ose detyrën që kryen dhe duhet të ketë aftësinë të jetë i kuptueshëm, i besueshëm, i hapur dhe transparent në marrëdhëniet me kolegët dhe me palët e treta.

Neni 8

Parimi i objektivitetit, pavarësisë dhe sjelljes së paanshme

1. Çdo i punësuar në ndërmarrje duhet të jetë i ndershëm, i drejte, objektiv, i pavarur dhe i paanshëm gjatë ushtrimit të detyrave të tij/sajë.
2. I punësuar në ndërmarrje duhet të mbështetet në ligj, të kryej punën me profesionalizim dhe i pa ndikuar nga interesat personale, familjare, apo presionit politik.

Neni 9

Konfidencialiteti

1. Konfidencialiteti nënkupton mbajtje në fshehtësi të disa të dhënave, informatave, zbulimi i të cilave do të dëmtonte interesin e Ndërmarrjes, integritetin personal dhe interesin publik.
2. Organi më i lartë i Ndërmarrjes me vendim apo rregull të veçantë do të përcaktoj se cilat informata konsiderohen konfidenciale, mënyrën e ruajtjes dhe mënyrën e zbulimit kur pushojnë arsyet e mbajtjes në konfidencialitet.
3. Secili punëtor i Ndërmarrjes është i obliguar të respektoj hierarkinë dhe kompetencat gjatë kryerjes së detyrave të punës, e kjo nënkupton që përhapja e informatave për detyrat e punës që kryen bëhet vetëm me leje të udhëheqësit që i raporton.
4. Çdo i punësuar në Ndërmarrje, i cili ka qasje në informatë konfidenciale ka për obligim që atë ta ruaj dhe nuk guxon:
 - a. të përdor si mjet shantazhi për qëllime të caktuara;

- b. as për përfitime financiare personale nën kërcënimin e zbulimit;
5. Zbulimi i konfidencialitetit, përgjimet dhe incizimet pa autorizim janë rreptësisht të ndaluara dhe konsiderohen shkelje të rënda të detyrave të punës e njëkohësisht tërheqin edhe përgjegjësi penale sipas ligjit në fuqi.

Neni 10

Konflikti i interesave

1. Asnjë i punësuar në Ndërmarrje nuk mund të angazhohen në ndonjë veprimtari, profesion, veprim apo mosveprim që mund të bie ndesh me interesat e ndërmarrjes apo aksionarit (aksionarëve), palëve shitëse dhe/apo furnitorëve. Nëse dyshohet se ka, apo mund të ketë konflikt interesi, atëherë paraprakisht duhet të qartësohet me eprorin e tij/sajë.
2. Asnjë i punësuar në Ndërmarrje nuk guxon të krijoj dyshime të bazuara në opinion se ai apo ajo është duke shkelur besimin e dhënë lidhur me detyrat e punës që kryen.
3. Raportet familjare, shoqërore dhe lidhjet e afërsisë nuk guxojnë të ndikojnë në punën profesionale të personelit punonjës e as te stafit Menaxhues.
4. Çdo punëtor i Ndërmarrjes realizon të ardhura, paga dhe shtesa tjera lidhur me pagën komfor kontratës së punës apo vendimit të organit kompetent, andaj çdo përvetësim në forma tjera konsiderohet i paligjshëm.
5. I ndalohet çdo të punësuar në Ndërmarrje që për punën që bën në emër dhe me mjete pune të Ndërmarrjes të realizoj interesa financiare personale.
6. Puna e pa autorizuar dhe me qëllim të përvetësimit personal në sistemin e ngrohjes si në atë primar, po ashtu në atë sekondar është e ndaluar dhe ndëshkohet sipas ligjit.
7. Përdorimi i mjeteve të punës dhe inventarit duhet bërë me profesionalizim dhe nikoqirllëk të mirë sepse në të kundërtën konsiderohet abuzim me pasurinë e Ndërmarrjes.
8. I ndalohet çdo të punësuar në Ndërmarrje që në mënyrë direkt apo indirekte të ndërmerr veprime apo mos veprime në të cilat vetes apo tjerëve iu mundëson përvetësimin e pasurisë materiale apo financiare të Ndërmarrjes.
9. Këto veprime do të konsiderohen edhe me të rënda nëse kryhen nga persona me lidhje familjare apo lidhje të ngushta kolegjiale.
10. Konflikti i interesave mund të mos jetë i qartë çdo herë andaj i punësuar apo anëtari i Menaxhmentit kur kanë dilema rreth kësaj çështje, duhet t'i drejtohen paraprakisht eprorit që i raportojë për sqarime të nevojshme, ngase çdo situatë që krijon dyshime lidhur me objektivitetin e vendosjes, direkt apo indirekt është e lidhur dhe mund të trajtohet si konflikt interesi.

11. Në mënyrë që të ndihmohet zbatimi i këtij neni duhet të shpaloset çfarëdo interesi personal që të punësuarit apo anëtarit të familjes së tij të ngushtë (bashkëshorti / bashkëshortja, fëmijët, prindërit, vëllezërit ose motrat) kanë në ndonjë kompani afariste që ka marrëdhënie afariste me NP "Ngrohtorja e Qytetit" SH.A duke përfshirë bizneset që furnizojnë ose që konkurrojnë me qëllim të afarizmit.
12. "Interesi personal" përfshin çdo interes material që sigurohet nga Punëtori ose ndonjëri nga anëtarët e familjes së tij të ngushtë në ndërmarrjen ose punësimin e ndonjërit nga anëtarët e familjes së ngushtë në ndërmarrje.

Neni 11

Fshehtësia

Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punësimit, informata konfidenciale mund t'i bëhen të ditura një punëtori, për shembull (por jo të kufizuara me):

- a. dizajnin e produktit;
- b. të dhënat për personelin e kompanisë;
- c. parashikimet e ndryshme dhe planin për afarizëm;
- d. strategjitë e marketingut;
- e. informatat e konsumatorëve;
- f. politikat për caktimin e çmimit dhe informata tjera të ngjashme;

Neni 12

Sjellja me konsumatorë dhe palët e treta

1. Çdo punëtor i Ndërmarrjes duhet të jetë shembull për të mirë në kontakt me konsumatorët dhe palët.
2. Çdo punëtor i cili është në kontakt me palët është i obliguar të ketë sjellje profesionale, edukative dhe njerëzore.
3. Bazë e sjelljes së çdo punëtori me palët janë: rregullat e mirësjelljes, ligjet në fuqi, aktet nënligjore, rregulloret dhe aktet tjera normative të cilat medoemos duhet respektuar.
4. Çdo i punësuar në Ndërmarrje duhet të kuptoj se kryen shërbim publik, andaj kushtëzimi i kryerjes së shërbimit me kompensim apo në çfarëdo forme tjetër është i ndaluar.
5. Shqyrtimin e ankesave, kërkesave, dhënien e udhëzimeve dhe njoftimeve për palët, i bëjnë punëtorët kompetent me kohë dhe në mënyrë profesionale.

Neni 13

Kontaktet me investitor

1. Ndërmarrja është e përkushtuar në pajtueshmëri me kërkesat ligjore dhe rregullta për kontakte aktive dhe të hapura me palët e interesuara dhe investitorët e mundshëm.
2. Çdo pjesëtar i personelit të Ndërmarrjes në kontakte me investitor duhet të silltet në mënyrë të sjellshme dhe në pajtim me ligjet e zbatueshme, aktet nënligjore dhe rregulloret në fuqi në Kosovë.
3. Kontaktet me investitor i zhvillojnë personat kompetent, ndërsa çdo person pa autorizim nuk ka të drejtë të jap informata, ofroj të dhëna e as të përfaqësoj Ndërmarrjen para palëve të interesuara për investime apo personave të tretë.

Neni 14

Komunikimi me media

1. Në emër të Ndërmarrjes mund të komunikojnë për media anëtarët e Bordit të Drejtorëve, Kryeshefi Ekzekutiv dhe personi i autorizuar.
2. Nuk lejohet që komunikimi në media të shfrytëzohet për interesa e ankesa personale duke zbuluar në mënyrë të pa autorizuar informata, me të cilat dëmtohet Ndërmarrja.
3. Të gjitha komunikimet me shkrim me media duhen të përgatiten nga personi i autorizuar paragrafi 1 e këtij neni dhe duhet të miratohen në koordinim me KE, para se ato t'i dërgohen mediave.

Neni 15

Ambienti, shëndeti dhe siguria

1. Ndërmarrja zhvillon veprimtarinë në përputhje me ligjet dhe aktet nënligjore që kanë të bëjnë me ambientin, shëndetin dhe sigurinë në punë të stafit punonjës.
2. Ndërmarrja do të siguroj që secili i punësuar të ketë ambient të punës të sigurt dhe shëndetshëm dhe në përputhje me legjislacionin e aplikueshëm për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë.
3. Ndërmarrja do të ndërmarrë të gjitha masat sa i përket ambientit, shëndetit dhe sigurisë në punë, në veçanti:
 - a. do të vejë në dispozicion në vendet e caktuara kutitë për ndihmën e parë;
 - b. do t'i pajisë punëtorët me pajisjet adekuate të mbrojtjes të cilat janë të nevojshme për të kryer punën e tyre;

- c. do të njoftojë punëtorët rreth rreziqeve që bart vendi i punës ku ai/ajo është duke punuar dhe do të njoftoj punëtorin sa më shpejtë që është e mundur nëse ai/ajo i nënshtrohet rrezikut të lartë dhe do t'i shpjegojë se çfarë masa mbrojtëse mund/duhet të merren për të ulur rrezikun;
 - d. do të informojë autoritetet kompetente me rastet e incidenteve serioze në punë apo të lidhura me punë apo vdekjes në vendin e punës;
 - e. do të sigurojë punëtorët me ujë të pijshëm, në përputhje me natyrën dhe mjedisin e punës së tyre;
 - f. do të pajisë vendet e punës me pajisje adekuate me pajisje për fikjen e zjarrit;
 - g. do ta sigurojë planin për evakuim emergjent në vendet e punës, dhe plani i tillë do tu bëhet i njohur të gjithë punëtorëve;
 - h. do të angazhojë sipas nevojë, kohë pas kohe ekspert nga jashtë për të vlerësuar dhe/apo kontrolluar kushtet e punës për Punëtorë;
 - i. do të emërojë një zyrtar për siguri në punë i cili do të jetë përgjegjës për të kontrolluar dhe vlerësuar masat e ndërmarra për të siguruar që punëtorët të kenë një mjedis të sigurt të punës;
4. Ndërmarrja kërkon nga punëtorët përgjegjësi të lartë, kur janë në pyetje çështjet e shëndetit dhe sigurisë, prandaj:
- a. nga punëtorët pritet t'u përmbahen plotësisht të gjitha procedurave të përcaktuara, dhe të bashkëpunojnë me punëtorë të cilët janë përgjegjës në mbikëqyrjen e gjendjes së shëndetit dhe sigurisë brenda Kompanisë;
 - b. punëtorët do të shfrytëzojnë makinat, veglat, materialet e punës, pajisjet, automjetet dhe pajisjet mbrojtëse sipas udhëzimeve të hollësishme dhe/apo praktikave më të mira;
 - c. punëtorët duhet t'i raportojnë drejtpërdrejt mbikëqyrësve të tyre për çfarëdo defekti apo prishje në instalimet, makinat, veglat, materialet e punës dhe automjetet të cilat mund të shkaktojnë kërcenim për sigurinë e Punëtorëve në punë;
5. Në përpjekje për të përmirësuar ambientin e punës për gjithë stafin, ndërmarrja ka vendosur që të ndalojë pirjen e duhanit brenda të gjitha objekteve të ndërmarrjes, përveç zonave të hapura dhe ballkoneve ku një gjë e tillë është e lejuar me shenja të veçanta.
6. Shkelja e kësaj politike do të sjellë shqiptimin e masave disiplinore.

Neni 16

Mbrojtja e pasurisë dhe resurseve

1. Është e ndaluar vjedhja, abuzimi, shpërdorimi dhe keq menaxhimi me pasurinë e Ndërmarrjes. Çdo punëtor është i obliguar që në mënyrë institucionale të mbroj pasurinë e luajshme dhe të paluajshme të Ndërmarrjes.
2. Pasuri e Kompanisë me mbrojtje të veçantë konsiderohen; objektet dhe makinat e prodhimit dhe ato përcjellëse, softueri kompjuterik dhe i tërë sistemi informatikë.
3. Obligimi për mbrojtje të pasurisë dhe burimeve përfshin dokumentet, sistemin informativ dhe çdo informatë lidhur me Kompani dhe nuk mund të zbulohen pa leje të personave kompetent.
4. Mbrojtja e burimeve përfshinë edhe pronën intelektuale, të drejtën e autorit, sekretet e punës, planet e biznesit, marketingun dhe tërë dokumentacionin e Ndërmarrjes, ashtu që zbulimi apo tjetërsimi i tyre konsiderohet shkelje e rëndë e detyrave të punës.
5. Çdo abuzim, vjedhje apo dëmtim i burimeve dhe pasurisë së Ndërmarrjes është e dënueshme sipas ligjeve në fuqi.
6. Çdo punëtor duhet të përmbahet nga çdo veprim i cili cenon interesin publik dhe i sjell dëm qoftë të vogël apo të madh Ndërmarrjes.
7. Edhe moslajmërimi për dëmtim apo vjedhje të burimeve përkatësisht pasurisë, konsiderohet shkelje e rëndë e detyrave të punës.

Neni 17

Dhuratat dhe argëtimi

1. Dhënia dhe marrja e dhuratave me qëllim të kryerjes së çfarëdo pune në lidhje me Ndërmarrjen, është e ndaluar për çdo punëtor të Ndërmarrjes.
2. Jo vetëm punëtorët e Ndërmarrjes, por dhënia dhe marrja e dhuratave lidhur me punët dhe shërbimet e Ndërmarrjes është e ndaluar edhe për anëtarët e familjeve të tyre.
3. Në asnjë rast një anëtar i stafit nuk lejohet të pranoj të holla të gatshme, udhëtime, mundësi preferenciale për investim, zbritje ose kredi.

Neni 18

Praktika e kontabilitetit

1. Shërbimi financiar dhe kontabiliteti janë të obliguar t'i kryejnë punët sipas ligjeve në fuqi, standardeve dhe praktikave të kontabilitetit.

2. Mbajta e librave financiare, dokumenteve, arkiva e kontabilitetit, pasqyrat financiare, regjistri i pasurisë (aseteve) dhe transaksionet bankare duhet të bëhen në pajtim me ligjet në fuqi dhe standardet ndërkombëtare të kontabilitetit.
3. Zyrtarët financiar dhe të kontabilitetit përgatitin raporte të brendshme dhe të jashtme financiare, pasqyra financiare të sakta e të bazuara në standardet e kontabilitetit.
4. Është e ndaluar çdo punë e cila nuk është në pajtim me ligjet në fuqi dhe standardet e kontabilitetit dhe është rreptësisht e ndaluar dhe ndëshkohet çdo parregullsi në sistemin financiar dhe kontabilitet e cila nuk është komfor ligjeve dhe standardeve ndërkombëtare.

Neni 19

Sjellje rreptësisht të ndaluara

1. Refuzimi i kryerjes, moskryerja, kryerja pas afatit dhe jo me rregull e detyrave të punës e cila ka mundur, apo i ka sjell dëm Ndërmarrjes.
2. Çdo veprim në procesin e punës i cili është në kundërshtim me ligjet e aplikueshme dhe aktet normative të Ndërmarrjes, veprim që ka pasoja të dëmshme apo ka mundur të ketë pasoja të dëmshme në vëllim të madh apo të vogël, siç janë: keqpërdorimi i pozitës dhe autorizimeve, prezantimi i pa autorizuar në emër të Ndërmarrjes, keqpërdorimi i mjeteve financiare, pranimi i punëtorëve në punë në kundërshtim me ligjin duke u bazuar në lidhje familjare, kolegjiale etj., dhënia e shënimeve jo të sakta gjatë procedurës së pranimit në punë, insistimi për marrje të vendimeve duke u bazuar në raporte kolegjiale apo familjare.
3. Dhënia e shënimeve dhe informatave jo të sakta mbi punëtorët dhe procesin e punës e cila është shoqëruar apo ka mundur të shoqërohet me pasoja të dëmshme për Ndërmarrjen;
4. Çdo mashtrim i punëtorëve në procesin e punës i cili ka për qëllim pengimin e realizimit të drejtave ligjore, pamundësia e qasjes së punëtorëve në informimin mbi të drejtat dhe obligimet e tyre.
5. Çdo veprim i cili pengon realizimin e të drejtave të punëtorëve brenda afatit ligjor, mosekzekutimi i vendimeve gjyqësore të plotfuqishme si dhe vendimet e organeve udhëheqëse të cilat janë të ligjshme.
6. Ardhja në punë në gjendje të dehur apo përdorimi i alkoolit dhe mjeteve tjera narkotike.
7. Mosparaqitja disiplinore për vërtetimin e përgjegjësisë së punëtorit për shkelje të rënda të detyrave të punës nga ana e kryepunëtorëve, udhëheqësve të ndërrimeve, shefave të njëjësive, udhëheqësve të shërbimeve dhe Kryeshfi Ekzekutiv, d.m.th. të gjithë ata të cilët kanë për obligim të kontrollojnë punën e vartësve të tyre.

8. Shfrytëzimi i mjeteve të besuara në punë kundër destinimi të tyre si dhe shfrytëzimi tjetër i kundërligjshëm i atyre mjeteve ku Ndërmarrjes i është shkaktuar dëm apo ka mundur t'i shkaktohet dëm.
9. Zbulimi i sekretit afarist përkatësisht, zbulimi i konfidencialitetit i cili ka sjell apo ka mundur t'i sjell dëm Ndërmarrjes.
10. Mungesat nga puna, lëshimi i vendit të punës pa leje dhe mungesat nga puna për shkak të keqpërdorimit të së drejtës së shfrytëzimit të pushimit mjekësor.
11. Çdo sjellje jo edukuese, jo korrekte, e vrazhdë dhe jo humane ndaj personelit punonjës, konsumatorëve dhe palëve të treta e veçanërisht në formën më të rëndë të shpifjeve, nxitjes apo shkaktimit të rrahjeve dhe prishjes së rendit në punë.
12. Refuzimi i punëtorit të punoj në punë dhe detyra tjera të punës në pajtim me Ligjin dhe rregullat mbi punë.;
13. Cenimi i barazisë gjinore gjatë pranimit në punë dhe gjatë procesit të punës.
14. Sjelljet e pahijshme dhe ngacmimet/shqetësimet ndaj personave me gjini të kundërt.
15. Pjesëmarrja hierarkike në vendosjen e çështjeve me interes financiar nga ana e personave të cilët qëndrojnë në raporte afërsie familjare.
16. Mos-përmbushja e detyrave të punës për të cilat punëtori është i punësuar.
17. Cenimi i integritetit personal duke u shërbyer me gënjeshtria, shpifje apo dezinformata.
18. Çdo veprim apo mos veprim i cili shkakton apo mund ti shkaktoj dëm kompanisë dhe të punësuarve të saj.

Neni 20

Ngacmimi

1. Ndërmarrja është i përkushtuar të siguroj një mjedis profesional pune ku nuk do të ketë ngacmim fizik, psikologjik, apo verbal. Ngacmimi nuk do të tolerohet. Individët të cilët zbulohen se janë përfshirë në ngacmim do t'u nënshtrohen masave disiplinore deri në, dhe duke përfshirë edhe largimin nga vendi i punës. Një politikë e tillë vlen për ngacmim seksual si dhe për ngacmim në baza racore, religjioze, etnike, origjinë kombëtare, në paaftësi, apo çfarëdo rrethane tjetër të paligjshme.
2. Ngacmimi seksual cilësohet afrim seksual i padëshiruar, kërkesë për marrëdhënie seksuale dhe të tjera sjellje verbale dhe fizike të natyrës seksuale atëherë kur:
 - a. Punëtorit i kërkohet t'i nënshtrohet një sjelljeje të tillë si kusht për ofrimin e favoreve në punë, punësim, ngritjen në pozitë, vlerësim të performancës; apo

- b. vendimi bazohet nëse Punëtori pranon apo kundërshton një sjellje të tillë apo një sjellje e tillë në mënyrë të paarsyeshme pengon performancën e punëtorit apo krijon një ambient frikësues, armiqësor apo fytes në vendin e punës;
3. Cilido punëtorë i cili e ndjen veten të nënshtruar nga ngacmime në kundërshtim me këtë Kod apo bën vërejtje apo ka njohuri në shkeljen e Kod-it duhet të raportojë rastet në mënyrë që të ndërmerren masat e duhura:
 - a. të raportoj incidentet apo përcjell drejtpërdrejt mbikëqyrësit të tije/sajë apo raportoj të Kryeshefit Ekzekutiv;
 - b. në qoftë se Punëtori nuk e ndjen vetën mirë që ta raportojë mbikëqyrësin për çfarëdo arsye apo mbikëqyrësi nuk është i pranishëm apo mendon se rasti nuk është adresuar në vendin e duhur, atëherë punëtori duhet të raporton rastin Kryeshefi Ekzekutiv apo përgjegjësit administrativo-juridik;
4. Mbikëqyrës i drejtpërdrejt apo menaxher i cili pranon ankesat në lidhje me ngacmimet e mundshme apo disponon me informata në lidhje me shkeljen rreth ngacmimeve duhet t'ia raportoj këto informata udhëheqësit të Burimeve Njerëzore.
5. Asnjëri nuk do i nënshtrohet ndonjë hakmarrjeje për raportime në mirëbesim lidhur me ndonjë incident që besohet se është në kundërshtim me këtë Kod apo bashkëpunon në hulumtim në lidhje me zbatimin e këtij Kodi.
6. Çfarëdo ankese e tillë do të dëgjohet në fshehtësi, dhe informata do të nxirret në shesh vetëm atëherë kur është nevoja për hulumtim dhe për të zgjidhur rastin.
7. Ndërmarrja do t'i hulumtojë ankesat në mënyrë të menjëhershme dhe thelbësore duke ndërmarrë masat e duhura korrektuese.
8. Të gjithë individët priten të bashkëveprojnë me procedurat dhe hulumtimet në lidhje me ankesat.
9. Cilido individ i cili zbulon informatat e fshehta do të nënshtrohet masave disiplinore deri në, duke përfshirë edhe, ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Neni 21

Keqpërdorimi me substanca të ndaluara

1. Ndërmarrja zotohet në ruajtjen e një ambienti pa ndikimin e substancave të ndaluara dhe keqpërdorimin me alkool. Një zotim i tillë është thelbësor për shëndetin dhe sigurinë e të gjithë punëtorëve, për reputacionin dhe qëndrimin e Ndërmarrjes si dhe cilësinë e shërbimeve që ofron.
2. Është e ndaluar që punëtori të jetë nën ndikimin e substancave të ndaluara narkotike, si dhe përdorimin, posedimin, shpërndarjen, e tyre gjatë tërë kohës kur ai/ajo punon apo përfaqëson Ndërmarrjen.

3. Nëse vërehet se punëtori është në gjendje të paaftë në punë, atij/asaj mund t'i kërkohej që t'i nënshtrohet testit mjekësor për të përcaktuar nëse aj/ajo është nën ndikim të substancave narkotike apo alkoolit. Testet dhe ekzaminimet kryhen me shpenzime të Ndërmarrjes, në të njëjtën kohë Ndërmarrja fuqishëm inkurajon secilin Punëtor i cili ka probleme me substanca narkotike apo alkool të kërkojë ndihmë profesionale.

Neni 22

Praktikat për teknologjinë informative

1. Çdo i punësuar duhet të zotohet të përdorë në mënyrë të rregullt, të mos dëmtoj dhe të mos keqpërdorë teknologji të avancuara informative në operimet e tij/saj.
2. Këto pajisje dhe teknologji zgjerojnë vëllimin e informatave që janë në dispozicion dhe rrisin mundësinë për komunikim me njëri tjetrin, me klientët dhe bizneset e tjera, prandaj shfrytëzimi i shërbimeve të teknologjisë informative, përfshirë postën elektronike, postën e zërit, telefonat, video konferencat, rrjetet kompjuterike, fakset, shërbimet (online) përmes kompjuterit, të gjitha ueb faqet e brendshme dhe internetin duhet të bëhet me përgjegjësi.
3. I tërë sistemi i teknologjisë informative është pronë e Ndërmarrjes, dhe Ndërmarrja mbanë të drejtën të përdorë secilën dhe me të gjitha dosjet elektronike dhe komunikimet e krijuara, ruajtura, dërguara, apo të pranuar përmes sistemit të saj, kur e konsideron të arsyeshme dhe në frymën e këtij neni.

Neni 23

Sigurimi i kompjuterit personal gjatë udhëtimit

Shfrytëzuesit nuk duhet t'i lënë asnjë moment pa mbikëqyrje dhe të pa siguruar laptop-ët, notebook-ët, dhe kompjuterë të tjerë të që mund të transportohen. Kompjuterët që mund të transportohen nuk duhet të futen në sistemin e bagazhit të aeroplanit, por duhet të mbetet tek udhëtari si valixhe.

Neni 24

Vandalizmi

1. Vandalizmi është rreptësisht i ndaluar. Vandalizmi përfshinë çfarëdo përpjekje keqdashëse për të dëmtuar apo shkatërruar pajisjet, makinerinë, instalimet, dosjet elektronike të shfrytëzuesit tjetër, rrjetit të internetit, ose rrjetave të tjera që janë të lidhura.
2. Ndalohet rreptësisht ngarkimi i qëllimshëm apo krijimi i viruseve të kompjuterit. Punëtorët nuk duhet të përfshihen në ndonjë veprim që ka për qëllim anashkalimin e kontrolleve të sigurisë në kompjuter.

Neni 25

Shkeljet e dispozitave të kodit

1. Shkeljet e dispozitave të këtij Kodi mund të rezultojnë me veprime disiplinore, përfshirë por jo edhe kufizuar me ndërprerjen e kontratës, suspendimin, vërejtje me shkrim ose vërejtje me gojë, në pajtim me procedurat e vendosura në legjislacionin e aplikueshëm në Kosovë.
2. Gjatë vendosjes lidhur me shkeljen e dispozitave të këtij Kodi duhet marr parasysh: serioziteti i shkeljes, historia e kaluar e individit dhe rrethanat e çështjes në fjalë.

Neni 26

Ndryshimet

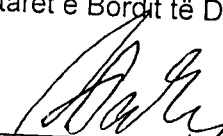
Ndryshimi dhe plotësimi i këtij Kodi bëhet njësoj sikurse në procedurën e aprovimit të tij.

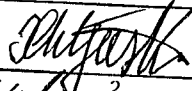
Neni 27

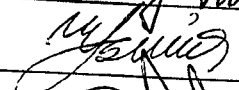
Hyrja në fuqi


1. Ky Kod do të komunikohet të gjithë Anëtarëve të stafit të cilët do të nënshkruajnë Formularin në shtojcën 1 të këtij Kodi. Ata që punësohet në Ndërmarrjen "Ngrohtorja e Qytetit" SH.A. Gjakovë pas miratimit të këtij Kodi do ta marrin një kopje së bashku me Kontratën e Punësimit dhe do ta nënshkruajnë Formularin në shtojcën 1 të këtij Kodi.
2. 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:

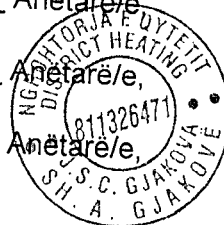


Kryesues,


Anëtarë/e,


Anëtarë/e,


Anëtarë/e,



Gjakovë, më 27.10.2022