



KOMPANIA E UJËSJELLËSIT RAJONAL  
**HIDRO DRINI**

SH.A. - PEJE  
559 Data 22. 10, 2021

Kompania Rajonale e Ujësjetlësit "Hidrodrini" Sh.A. – Pejë

RREGULLORE  
MBI MARRËDHËNIEN E PUNËS

E hartuar në harmoni me dispozitat e nenit 95 të Ligjit të Punës, Nr.03/L-212 dhe nenit 14 alinea 2 pika 2.2 (i) të Statutit të Kompanisë, Bordi i Drejtorëve i Kompanisë Rajonale të Ujësjetës "Hidrodrini" Sh.A – Pejë, aprovon:

## RREGULLORE MBI MARRËDHËNIEN NË PUNË

### I DISPOZITAT THEMELORE

#### Neni 1.

1.Me këtë Rregullore, Kompania Rajonale e Ujësjetës "Hidrodrini" Sh.A. Pejë (në tekstin e mëtejshëm Kompania), rregullon: themelimin e marrëdhënies së punës, shkëputjen e marrëdhënies së punës, orarin e punës, kompensimin e pagës, pushimin me të gjitha kategoritë e tij, ndalimin e të gjitha llojeve të diskriminimit në punë, sigurinë në punë, organizimin sindikal dhe të gjitha drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës.

2. Dispozitat e kësaj Rregullore janë të zbatueshme për të gjithë punëtorët e KRU "Hidrodrini" Sh.A. Pejë.

#### Neni 2

Në të gjitha çështjet lidhur me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësit tjera të dala nga marrëdhënia e punës, që nuk janë rregulluar me këtë Rregullore, drejtpërsëdrejti do të aplikohen dispozitat e Ligjit të punës Nr.03/L-212

### II THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

#### Neni 3

1. Kompania në cilësinë e Punëdhënësit do të themeloj marrëdhënien e punës me punëtorët për kohë të caktuar ose të pacaktuar.

2.Marrëdhënien e punës mund t'a themeloj çdo person (punëtor i ardhshëm) prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç, i cili i plotëson kushtet e përgjithëshme dhe të veçanta të përcaktuara me Ligjin në fuqi, Aktet normative të Kompanisë dhe shpalljen / konkursin për punësim.

3. Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor.

#### Konkursi

#### Neni 4

1. Marrëdhënia e punës themelohet në bazë të konkursit të publikuar nga Kompania.
2. Shpallja për punësim / konkursi publikohet në mjetet e informimit publik apo në Zyrën për punësim pranë organeve komunale të punësimit në të cilën komunë gjendet selia e Kompanisë.
3. Konkursi, respektivisht shpallja për punësim përmban kushtet e përgjithshme të përcaktuara me

Ligjin e Punës dhe UA Nr.07/2017 për rregullimin e procedurave të konkursit në sektorin publik dhe kushtet e veçanta të përcaktuara me Rregulloren e Kompanisë mbi Sistematizimin e vendeve të punës, për pozitën e përcaktuar me konkurs.

4. Në konkurs përcaktohet afati, brenda të cilit mund të dorëzohen aplikacionet për punësim i cili afat, nuk mund të jetë më i shkurt se 8 (tetë) ditë dhe më i gjatë se 15 (pesëmbëdhjetë) ditë.
5. Konkursi për pozitën e Zyrtarëve të Lartë të Kompanisë, duhet të publikohet së paku në dy gazeta më të lexuara në Kosovë dhe afati për dorëzimin e aplikacioneve nuk duhet të jetë, ma i shkurtër se njëzet e një (21) ditë .

#### Neni 5

1. Vendimin mbi nevojën e Kompanisë mbi pranimin e punëtorit të ri, e merr Kryeshefi Ekzekutiv.
2. Kryeshefi Ekzekutiv e merr vendimin, pas shqyrtimit të kërkesës për nevojën e pranimit të punëtorit të ri, të cilën kërkesë e dërgon kryesuesi i departamentit përkatës, **gjegjësisht udhëheqësi i Njesisë Operative.**
3. Vendimin mbi nevojën e Kompanisë për pranimin e punëtorit të ri Kryeshefi Ekzekutiv ia dërgon Departamentit Ligjor për zbatimin e të njëjtit. Departamenti Ligjor është i obliguar që pa vonesë të publikon konkursin / shpalljen për vendin e punës.
4. Vendimin mbi pranimin e punëtorit të ri e merr Kryeshefi Ekzekutiv.

#### Përzgjedhja e punëtorit

##### Neni 6

1. Gjatë përzgjedhjes së punëtorit të ri merren parasysh vetëm kërkesat të cilat janë paraqitur brenda afatit të përcaktuar me konkurs / shpallje.
2. Kryeshefi Ekzekutiv i shqyrtton kërkesat e kandidatëve të paraqitur dhe merr vendim mbi zgjedhjen e kandidatit, në pajtim me Ligjin e Punës, me këtë Rregullore dhe Aktet tjera normative të Kompanisë, e në bazë të propozimit të Komisionit për seleksionimin e kandidatit.
3. Kryeshefi Ekzekutiv, është i obliguar që në afat prej 30 ditësh nga data e mbylljes së konkursit, të bënë përzgjedhjen e punëtorit sipas Konkursit / shpalljes së publikuar.

#### Komisioni për seleksionimin e kandidatëve

##### Neni 7

1. Komisionin për seleksionimin e kandidatëve e emëron Kryeshefi Ekzekutiv. Komisioni përbëhet nga së paku tre anëtarë. Anëtarët e Komisionit, duhet të kenë përgatitjen profesionale më të lartë ose të njëjtë me kandidatin i cili intervistohet.
2. Komisioni për seleksionimin e kandidatëve është i obliguar të kryen:
  - (a) shqyrtimin e kërkesave dhe dokumenteve të dorëzuara nga kandidatët aplikues;
  - (b) të organizon dhe mban intervistimin e kandidatëve;
  - (c) të përpilon Listën Seleksionuese të kandidatëve të intervistuar dhe të njëjtën t'ia dorëzon Kryeshefit Ekzekutiv.

##### Neni 8

Komisioni Seleksionues brenda afatit prej 15 (pesëmbëdhjete) ditësh nga data e mbylljes së konkursit / shpalljes duhet t'a kryen, seleksionimin dhe intervistimin e kandidatëve, si dhe të përpiloj dhe dorëzoj Kryeshefit Ekzekutiv, Listën Seleksionuese të kandidatëve të intervistuar.

##### Neni 9

Pas pranimit të Listës mbi Seleksionimin e kandidatëve të intervistuar, Kryeshefi Ekzekutiv merr vendim mbi përzgjedhjen e kandidatit. Vendimi mbi zgjedhjen e kandidatit merret në formë të shkruar. Të gjithë kandidatët pjesëmarrës në intervistim në afat prej tetë (8) ditësh, informohen me shkrim mbi vendimin për zgjedhjen e kandidatit, në të cilën informatë duhet të jetë i përfshirë dhe udhëzimi juridik mbi të drejtën e ankesës pranë Bordit të Drejtorëve të Kompanisë.

#### Neni 10

Në qoftë se asnjëri nga kandidatët konkurues nuk përzgjedhet si kandidat i mundshëm nga Komisioni Seleksionues, për plotësimin e vendit të punës të shpallur me konkurs, Kryeshefi Ekzekutiv më së shumti në afat prej 30 (tridhjetë) ditësh nga dita e marrjes së vendimit nga Komisioni Seleksionues, vendos mbi rishpalljen e konkursit.

#### Neni 11.

1. Marrëdhënia e punës themelohet me datën e ardhjes së punëtorit në punë, e në bazë të vendimit mbi zgjedhjen e punëtorit dhe pas nënshkrimit të kontratës.
2. Marrëdhënia e punës themelohet në bazë të konkursit të publikuar nga Kompania.
3. Shpallja për punësim / konkursi shpallet në mjetet e informimit publik dhe në webfaqen e Kompanisë
4. Konkursi, respektivisht shpallja për punësim përmban kushtet e përgjithshme të përcaktuara me Ligjin e Punës dhe kushtet e veçanta të përcaktuara me Rregulloren e Kompanisë mbi Sistematizimin e vendeve të punës, për pozitën e përcaktuar me konkurs.
5. Në konkurs përcaktohet afati, brenda të cilit mund të dorëzohen aplikacione për punësim i cili afat, nuk mund të jetë më i shkurt se 15 (pesëmbëdhjetë) ditë.
6. Konkursi për pozitat e Zyrtarëve të Lartë të Kompanisë, duhet të publikohet së paku në dy gazeta më të lexuara në Kosovë dhe afati për dorëzimin e aplikacioneve nuk duhet të jetë, ma i shkurtër se njëzet e një (21) ditë .

#### **Kontrata e punës**

##### Neni 12

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet në emër të punëdhënësit nga Kryeshefi Ekzekutiv dhe nga i punësuari.
2. Kontrata e punës mund të lidhet:
  - (a) për një kohë të pacaktuar;
  - (b) për një kohë të caktuar, dhe
  - (c) për punë dhe detyra specifike.

#### **Kontrata e punës në kohë të pacaktuar**

##### Neni 13

1. Kontrata e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e saj duhet të konsiderohet si kontratë e punës në kohë të pacaktuar.

2. Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore.

### **Kontrata e punës në kohë të caktuar**

Neni 14

1. Kontrata e punësimit për një kohë të caktuar, nuk mund të lidhet për periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite.

2. I punësuari që ka lidhur Kontratë të punës për një afat të caktuar, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me këtë Rregullore, Ligjin e punës dhe Aktet të brendshme të Kompanisë.

### **Kontrata e punës për një punë apo detyrë specifike**

Neni 15

1. Kontrata e punës për një punë apo detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindnjëzet (120) ditë brenda një (1) viti.

2. I punësuari që ka lidhur Kontratë të Punës për një punë apo detyrë specifike, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me Ligjin e punës dhe Aktet të brendshme të Kompanisë, përveç drejtës në pushim vjetor dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me Kontratën e Punës.

### **Përmbajtja e Kontratës së punës**

Neni 16

1. Kontrata e Punës lidhet në formë të shkruar dhe në njërën nga gjuhët zyrtare të përdorura në Kosovë.

2. Kontrata e punës përmban këto shënime:

- a) të dhënat për Punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit);
- b) të dhënat për të Punësuarin (emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi);
- c) emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin e shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës;
- d) (q) vendin e punës dhe njoftimin që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme,
- e) orët dhe orarin e punës;
- f) (dh) datën e fillimit të punës;
- g) kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;
- h) lartësinë e pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër,
- i) kohëzgjatjen e pushimeve;
- j) përfundimin e marrëdhënies së Punës;
- k) të dhëna të tjera për të cilat Punëdhënësi dhe i Punësuari i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës;
- l) Kontrata e Punës mund të përmban të drejta dhe detyra të tjera të parashikuara me këtë Rregullore, Ligjin e Punës dhe Aktet e Brendshme të Kompanisë.

3 Kontrata e Punës nuk mund të përfshij dispozitat që i kulizojnë të drejtat e punëtorëve ose që i përcaktojnë kushtet më pak të favorshme nga ato të përcaktuara me këtë Rregullore, Ligjin e Punës dhe Aktet Normative të Kompanisë.

## **Fillimi i punës**

Neni 17

1. I Punësuari e fillon punën ditën e përcaktuar me Kontratën e Punës.
2. Në qoftë se i Punësuari nuk e fillon punën në ditën e caktuar me Kontratën e Punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç në qoftë se është penguar të filloj punën për shkaqe të arsyeshme, ose në qoftë se Punëdhënësi dhe i Punësuari merren vesh ndryshe.

## **Puna provuese**

Neni 18

1. Puna provuese përcaktohet me dispozitat e Kontratës së Punës.
2. Puna provuese nuk mund të zgjat **më shumë** se gjashtë (6) muaj.
3. Gjatë punës provuese, Punëdhënësi dhe i Punësuari mund t'a ndërpresin marrëdhënien e punës me paralajmërim.
4. Afati i paralajmërimit nga paragrafi 3 (tre) i këtij neni është 7 (shtatë) ditë.
5. I punësuari, që gjatë punës provuese nuk tregon rezultate të kënaqshme, aftësi profesionale dhe aftësi të tjera, i pushon marrëdhënien e punës ditën e skadimit të afatit të caktuar në kontratën e punës.
6. Verifikimin paraprak të aftësive të punës, përkatësisht të aftësive profesionale e bënë Komisioni i veçantë i përbërë prej të punësuarve të profesionit të njëjtë, të cilët kanë së paku shkallën e njëjtë të kualifikimit profesional.
7. Kryeshefi Ekzekutiv përcakton Komisionin nga tre anëtarë, për verifikimin e aftësive profesionale të punëtorit gjatë punës provuese.
8. Komisioni nga paragrafi paraprak është i obliguar të jep mendimin me shkrim mbi rezultatet e punës provuese dhe t'ia dërgon Kryeshefit Ekzekutiv.

## **Të drejtat e të punësuarit me rastin e ndërrimit të Punëdhënësit**

Neni 19

1. Në rast të ndërrimit statusor, përkatësisht të ndërrimit të punëdhënësit, punëdhënësi i ardhshëm nga punëdhënësi paraprak në përputhje me Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës, i merr përsipër të gjitha detyrimet dhe përgjegjësitë nga marrëdhënien e punës të cilat janë të aplikueshme në ditën e ndërrimit të punëdhënësit.
2. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që Punëdhënësin e ardhshëm t'ia informoj drejtë dhe plotësisht për të drejtat dhe detyrimet nga Kontrata Kolektive dhe Kontrata e Punës të cilat barten te Punëdhënësi i ardhshëm.

3. Punëdhënësi paraparak është i obliguar që në formë të shkruar t'i informoj të gjithë të punësuarit për bartjen e detyrimeve dhe përgjegjësiive tok **Punëdhënësi i ardhshëm**.
4. Nëse i Punësuarit refuzon bartjen e Kontratës së Punës apo nuk deklarohet në afatin prej pesë (5) ditësh nga dita e marrjes së njoftimit sipas paragrafit 3. të këtij neni, **Punëdhënësi paraparak** mund t'ia shkëputë / **ndërprej Kontratën e Punës të Punësuarit**.

### **Praktikantët**

#### **Neni 20**

1. Praktikant është personi me përgatitje pasuniversitare, universitare, të lart dhe me shkollën e mesme, i cili për të parën herë themelon marrëdhënie punë.
2. I punësuar 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.
3. Punëdhënësi është i detyruar që praktikantit t'i ofroj mbrojtje dhe siguri në punë duke u bazuar në Ligjin Nr. 04/L-161 për Siguri dhe shëndetin në Punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.
4. 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.
5. Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhoj praktikant, pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofroj mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas ligjit.
6. Punëdhënësi i cili e angazhon Praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentoj në Listën e evidencave pa kompensim page.

### **III SISTEMIMI I TË PUNËSUARIT NE VENDIN E PUNËS**

#### **Caktimi i të Punësuarit në vendin e punës**

##### **Neni 21**

1. I Punësuarit 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 punësuarit në pajtim me Kontratën e Punës mund të sistemohet në vend tjetër të punës që i përgjigjet përgatitjes profesionale, aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës, në pajtim me Kontratën e Punës.
3. I Punësuarit sipas nevojës mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, tek i njëjti Punëdhënësi në pajtim me Kontratën e Punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën Kolektive.

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

#### **Sistemimi i përkohshëm**

##### **Neni 22**

1. I punësuar mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, kryerja e të cilave kërkon 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 punësuar 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 punësuar është i detyruar t'i kryej punët nga paragrafi 1, pika (a), i këtij neni derisa të ekzistojnë këto rrethana, ndërsa sipas paragrafit 1, pika (b) dhe (c) më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.

3. I punësuar 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 punësuarin e sistemuar.

#### **Sistemimi i të punësuarit me pëlqimin e tij**

##### **Neni 23**

1. I punësuar, me pëlqimin e tij mund të sistemohet përkohësisht në punë të punëdhënësit tjetër, në bazë të marrëveshjes të 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 punësuar është sistemuar përkohësisht, lidh kontratë pune me të punësuarin.

3. I punësuar i cili është i sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni, i pushojnë të drejtat dhe obligimet të punëdhënësit paraprak.

4. I punësuar nga paragrafi 1. pika (a) i këtij neni, ka të drejtë të kthehet në punë, tek punëdhënësi i mëparshëm ose t'i sigurohet njëra nga të drejtat e caktuara me Ligjin e Punës.

5. I punësuar 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 të punëdhënësit i mëparshëm në të njëjtin vend ose në vend tjetër pune, i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij.

#### **IV. ORARI I PUNËS**



## **Përcaktimi i orarit të punës**

### **Neni 24**

1. Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuar kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.
2. Orari i plotë i punës zgjat dyzetë (40) orë në javë, java e punës zgjatë 5 ditë pune.
3. Java e punës fillon të hënën në ora 24:01 dhe përfundon të dielën në mesnatë
4. Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç, nuk mund të jetë më shumë se tridhjetë (30) orë në javë.
5. Orari i punës duhet të shpallet në vend të dukshëm në Kompani.

## **Orari jo i plotë i punës**

### **Neni 25**

1. Orari jo i plotë i punës, është orar pune më i shkurtër sesa orari i plotë i punës.
2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me orar jo të plotë pune, në kohë të caktuar dhe të pacaktuar.
3. I Punësuar i cili punon me orar jo të plotë pune, i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sikurse i punësuar i punësuar me orar të plotë pune, në proporcion me orët e punës që ka punuar i punësuar.

## **Orari i shkurtuar i punës**

### **Neni 26**

1. Orari i shkurtuar i punës caktohet për punët dhe detyrat e punës, për të cilat edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, punëtori nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme për shëndetin e tij.
2. Orari i punës shkurtohet në përpjesëtim me rrezikshmërinë për shëndetin dhe aftësinë punuese të punëtorit.
3. Orari i shkurtuar i punës mund të reduktohet më së shumti deri në njëzet (20) orë në javë, për punët me shkallë të lartë të rrezikshmërisë.
4. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 26.1 i këtij neni përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent, në pajtim me Ligjin e Punës, Kontratën Kolektive dhe me Aktin e Brendshëm të Kompanisë.
5. I Punësuar i cili punon me orar të shkurtuar të punës, sipas paragrafit 26.1 të këtij neni, i gëzon të gjitha të drejtat, sikur të kishte punuar me orar të plotë të punës.

## **Puna më e gjatë se orari i plotë i punës**

### **Neni 27**

1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punoj me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë.
2. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 27.1, të këtij neni, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.
3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar sipas paragrafit 27.1, të këtij neni mund të bëhet edhe në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.
4. Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 27.1 të këtij neni, i Punësuarit mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim page sipas nenit 60 e kësaj Rregullore.
5. Ndalohet puna jashtë orarit për të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare.
6. I Punësuarit i cili punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund të punoj më gjatë se orari i plotë i punës.
7. Punëdhënësi është i obliguar të mbaj të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t'i prezantoj ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës.

## **Ndalimi i zgjatjes së orarit të punës**

### **Neni 28**

1. Ndalohet zgjatja e orarit të punës për të Punësuarin i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjet.
2. Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për të Punësuarin gjatë kohës së shtatzënisë, dhe prindin vetushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë të hendikepuar.

## **Puna e natës**

### **Neni 29**

1. Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00 numërohen si punë nate.
2. I punësuarit nën moshën 18 vjeçare, femra shtatzënë dhe punëtori me aftësi të kufizuar nuk lejohet të punojnë natën.
3. Për të punësuarit që punojnë me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuarit të mos punoj natën pa ndërprerë më gjatë se një (1) javë të punës.
4. Në ndërrimin e natës mund të përcaktohet prindi vetushqyes, punëtorët me fëmijët nën moshën tri(3) vjeç, ose me fëmijët me aftësi të kufizuar, vetëm me pëlqimin e tyre.

5. Në qoftë se të punësuarit gjatë punës së natës, për shkak të punës së bërë sipas vlerësimit të organit kompetent shëndetësor, i përkeqësohet gjendja shëndetësore, punëdhënësi është i detyruar ta caktojë në punë të përshtatshme gjatë orarit të ditës.

## **V.PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA**

### **Pushimi gjatë orarit të punës**

Neni 30

1. I Punësuari ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.
2. I Punësuari i cili punon më gjatë se katër (4) orë, dhe më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash.
3. I punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare i cili punon më së paku katër (4) orë e tridhjetë (30) minuta, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash.
4. Koha e pushimit nga paragrafi 1. dhe 2. i këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.
5. Vendimin për kohën e shfrytëzimit të pushimit gjatë ditës së punës, e nxjerr Kryeshefi Ekzekutiv.

### **Pushimi ditor**

Neni 31

1. I Punësuari ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pa ndërprerë.
2. Gjatë kohës së punës, në punët stinore, Punëtori ka të drejtë pushimi nga paragrafi 1. i këtij neni, në kohëzgjatje prej së paku njëmbëdhjetë (11) orësh pandërprerë.

### **Pushimi javor**

Neni 32

1. I punësuari ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzetekatër (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 punojnë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme.

### **Pushimi vjetor**

Neni 33

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 përvojës së punës, shtohet një ditë pune.
3. Të punësuarit të cilit punojnë në punë dhe detyra të punës të klorinimit të ujit dhe punëtorët të angazhuar në mirëmbajtjen e kanalizimit-Kanalizator, kanë të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku tridhjetë (30) ditë pune, për vitin kalendarik.
4. Nënata 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.

### **Pushimi vjetor për herë të parë**

Neni 34

1. I punësuarit i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune ose i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune, fiton të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së pandërprerë, në proporcion me muajt e punuar.
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 neni.
3. I punësuarit nuk mund të heq dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

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

Neni 35

1. I punësuarit 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.

### **Orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor**

Neni 36

1. Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton Punëdhënësi në marrëveshje me Punëtorin, në pajtim me Ligjin e punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.
2. Me rastin e caktimit të orarit për shfrytëzimin e pushimit vjetor, Punëdhënësi mund të merr parasysht kërkesën dhe vullnetin e arsyeshëm të Punëtorit.
3. Për intervalin kohor të shfrytëzimit të pushimit vjetor, i punësuarit duhet ta njoftoj 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 punësuarit 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 e pushimit të pashfrytëzuar duhet të shfrytëzohet jo më vonë se 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.
7. Kryeshefi Ekzekutiv e aprovon Planin e shfrytëzimit të pushimit vjetor, të propozuar nga Kryesuesit e Departamenteve dhe Menaxherëve të Njësi Operative, deri me 28 shkurt për vitin aktual.

### **Kompensimi për mosshfrytëzimin e pushimit vjetor**

Neni 37

1. Të punësuarit nuk mund t'i mohohet e drejta në shfrytëzimin e pushimit vjetor .
2. I punësuarit që nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor apo një pjesë të pushimit me fajin e punëdhënësit, ka të drejtë për t'a shfrytëzuar atë pushim gjatë periudhës vijuese e cila i konvenon punëmarrësit, apo kompensim me të holla.
3. Lartësia e kompensimit nga paragrafi 2. i këtij neni, caktohet varësisht nga kohëzgjatja e pushimit vjetor të pashfrytëzuar sipas të ardhurave të cilat i punësuarit i realizon për muajin kur kompenzohet.

### **Mungesa nga puna me pagesë**

Neni 38

1. I punësuarit ka të drejtë të mungoj nga puna me kompensim të pagës:
  - a) Në rast të martesës së punëtorit 5 (pesë) ditë pune;
  - b) Në rast të lindjes së fëmijës 3 (tri) ditë pune;
  - c) Në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes 5 (pesë) ditë pune,

Anëtarët e familjes së ngushtë janë: bashkëshorti, fëmijët (martesorë dhe jashtë martesorë) si dhe të birësuarit të cilët punëtori është i obliguar t'i mbajë sipas ligjit dhe prindërit e punëtorit, në qoftë se kanë jetuar në bashkësi familjare.

- a) në rast të vdekjes së anëtarëve të familjes me të cilët jeton në bashkësi të ngushtë familjare dhe anëtarët e familjes për ushqimin (mbajtjen) e të cilëve përkujdeset 3 ( tri) ditë pune;
  - b) Në rast të ndërrimit të vendbanimit të punëtorit, gjegjësisht familjes së punëtorit në interes të kompanisë 2 (dy) ditë pune;
  - c) Në rast të fatkeqësive elementare 3 (tri) ditë pune.
  - d) Në rast të dhënies vullnetare të gjakut 1 (një) ditë pune.
2. Punëtorit duhet t'i mundësohet mungesa nga puna për shkak të kryerjes së detyrave shtetërore - qytetare , ftesës në gjykatë ose ftesës së organeve tjera shtetërore dhe në rast të kryerjes së funksioneve në organet përfaqësuese të shtetit, komunave dhe bashkësive lokale

## Mungesa nga puna pa pagesë

Neni 39

1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi mund të lejoj që i punësuarit të mungoj nga puna pa kompensim të pagës në rastet vijuese:
  - a) Punëve urgjente personale;
  - b) Përkujdesjes së anëtarit të familjes që ka nevojë të përkujdesjes profesionale mjekësore;
  - c) Riparimit të shtëpisë gjegjësisht banesës;
  - d) Shërimit me shpenzime të veta;
  - e) Rastet tjera të parapara me Kontratën Kolektive dhe Aktet të brendshme të Kompanisë.
2. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim të pagës nga paragrafi 1. i këtij neni, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të Punësuarit.

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

Neni 40

1. Të Punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar, përveç të drejtave dhe detyrave për të cilat me Ligjin e punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon nga puna, për këto raste:
  - (a) kur i punësuarit 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, **të denimit me burg.**
2. Pas pushimit të të drejtave të punës sipas paragrafit 1. të këtij neni, i Punësuarit ka të drejtë të kthehet te Punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

## VI. MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË

### Mbrojtja e përgjithshme në punë

Neni 41

1. I Punësuarit ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me Ligjin e punës, Ligjin për siguri dhe shëndet në punë dhe aktet dhe rregulloret të brendshme.
2. Punëdhënësi është i detyruar të siguroj kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me ligjin dhe Aktet të brendshme.
3. Punëdhënësi detyrohet t'a informoj punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i zbatoj.
4. 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.

5. Punëdhënësi është i detyruar t'i zbatoj rregullat dhe procedurat e përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, që janë të përcaktuara me Ligjin për Siguri dhe shëndet në punë, mbrojtje të shëndetit të të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

6. I punësuar është i detyruar t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikoj shëndetin dhe sigurinë e vet, si dhe sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve të tjerë.

### **Caktimi i të punësuarit në punët që janë me rrezik të shtuar**

Neni 42

1. I punësuar nuk mund të caktohet që të punoj më gjatë se orari i plotë i punës apo në punë nate, nëse në bazë të konstatimit të organit kompetent për vlerësimin e gjendjes shëndetësore, një punë e tillë mund ta përkeqësoj gjendjen e tij shëndetësore.

2. Në punët dhe detyrat e punës në të cilat ekziston rreziku i shtuar i lëndimit, sëmundjes profesionale ose i sëmundjeve tjera, mund të caktohet i punësuar, i cili i plotëson kushtet e veçanta për punë, në bazë të:

- (a) aftësi shëndetësore
- (b) kualifikimit profesional
- (c) përvojës së fituar në punë dhe
- (ç) moshes

### **Mbrojtja e të rinjve, femrave dhe e personave me aftësi të kufizuara**

Neni 43

1. Femra e punësuar, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personi me aftësi të kufizuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me Ligjin e Punës dhe me këtë Rregullore.

### **Mbrojtja e të rinjve**

Neni 44

1. I Punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punoj në punët të cilat për nga natyra apo rrethanat nën të cilat kryhen, mund të dëmtojnë shëndetin, sigurinë apo moralin e tij.

2. Punëdhënësi është i obliguar që të adoptoj masat e nevojshme për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të të rinjve, duke specifikuar rreziqet në procesin e punës.

3. Punëdhënësi duhet t'i zbatoj masat e përcaktuara për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit, në bazë të vlerësimit të rrezikshmërisë për vendet e punës së të rinjve.

4. Për mbrojtjen e plotë të të rinjve në punë, punëdhënësi duhet ta bëjë vlerësimin paraprak të rrezikshmërisë për vende të punës, para se i riu t'ia filloj punës.

5. I punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punoj në punët e rrezikshme, si në vijim:

- a. Në nëntokë, nën ujë, në lartësi të rrezikshme apo në vende të mbyllura,
- b. Me makineri të rrezikshme, në pajisjet dhe veglat, të cilat duhen shfrytëzuar dhe në transportimin e ngarkesave të rënda;

- c. Në mjedis jo të shëndoshë, i cili për shembull i ekspozon të rinjtë në substancat e rrezikshme, faktorëve ose proceseve, temperaturave, zhurmave dhe dridhjeve që dëmtojnë shëndetin e tyre;
- d. Nën kushte posaçërisht të vështira siç është puna me orar të gjatë, apo në rrethana të caktuara gjatë natës, puna në mjedis të mbyllur.

### **Mbrojtja e femrave të punësuar**

Neni 45

1. Punëtores shtatzënë dhe gjidhënëse / mëndesha / i ndalohet të bëjë punë e cila është e përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës.
2. Punëtores shtatzënë dhe gjidhënëse / mëndesha / i ndalohet të punoj në vendet e punës ku paraqiten punë veçanërisht të rënda fizike, punë që i ekspozohen faktorëve biologjik, kimik apo fizikë të cilët paraqesin rrezik për shëndetin riprodhues dhe rastet e tjera specifike.

### **Mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara**

Neni 46

1. I punësuar tek i cili paraqitet aftësi e kufizuar, ka të drejtë të punoj në punën e tij ose sipas përshkrimit të punës ose punë tjera përkatëse, nëse sipas aftësisë së mbetur për punë mund ta kryej atë punë pa rehabilitim profesional.
2. I punësuar të cilit i është zvogëluar aftësia shëndetësore për punë dhe pas rehabilitimit profesional është aftësuar të kryej punë të caktuara, konsiderohet i aftë për kryerjen e atyre punëve.
3. Në rastet si në paragrafin 2. të këtij neni, punëdhënësi ka për detyrë që të punësuarit t'ia siguroj atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional.
4. Në qoftë se i punësuar refuzon t'i pranoj punët sipas këtij neni, punëdhënësi me paralajmërim mund t'ia shkëput kontratën e punës të punësuarit.

### **Mbrojtja e amësisë**

Neni 47

1. Femra e punësuar gjatë kohës së shtatzënisë, nëna me fëmijë nën moshën tri (3) vjeç, nuk mund të obligohet të punoj më gjatë se orari i rregullt i punës, dhe në punë gjatë natës.
2. Prindi vetushqyes, me fëmijë të moshës deri tri (3) vjeç dhe me fëmijë me invaliditet të rëndë, nuk mund të detyrohet të punoj më gjatë se orari i rregullt i punës dhe punë gjatë natës.
3. Të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t'i shfrytëzoj edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht personi tjetër që kujdeset për fëmijën, në rast të vdekjes së dy prindërve të fëmijës, ose nëse prindi e braktis atë.

### **Pushimi i lehonisë**

Neni 48

1. Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.



2. Me prezantimin e çertifikatës mjekësore femra e punësuar mund ta filloj pushimin e lehonisë dari në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lind. Në periudhën prej njëzetetë (28) ditëve para datës kur pritet të lind, punëdhënësi me pëlqimin e femrës shtatzënë, mund të kërkoj që ajo t'a filloj pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se femra e punësuar nuk është në gjendje t'i kryej detyrat e saj.
3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa e pushimit të lehonisë, 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 Ligjin e punës, që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
6. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzoj të drejtën në pushim të lehonisë nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni, duhet ta 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 përfundoj 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 e fëmiut.

### **Të drejtat e të atit të fëmiut**

#### **Neni 49**

1. Të drejtat e përcaktuara me nenit 47, mund t'i realizoj edhe i ati i fëmiut me rastin e sëmundje së nënës, braktisjes së fëmiut nga nëna dhe vdekjes së nënës;
2. Babai i fëmiut ka të drejtën për:
  - (a) tri (3) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmiut ose adoptimit të fëmiut;
  - (b) dy (2) javë pushim pa pagesë pas lindjes së fëmiut, ose adoptimit të fëmiut, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri (3) vjeç. I punësuari duhet të informoj punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë (10) ditë më herët.

### **Pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës**

#### **Neni 50**

1. Nëse femra e punësuar lind fëmi të vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, ka të drejtë për pushim lehonie sipas konstatimit të mjekut, për sa kohë i nevojitet të rehabilitohet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmiut, 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 kërkoj 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 punëcnarëve nuk i lejohet të shfrytëzoj pushimin e lehonisë sipas paragrafit 1, 2 dhe 3 të nenit 47.

### **Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijut** Neni 51

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 përherëshme, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punoj me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbush dy (2) vjet.
2. Mbrojtjen dhe të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t'i shfrytëzoj adoptuesi, përkatësisht kujdestari i fëmijut, në rast të vdekjes së të dy (2) prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijun.
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.

### **Ndalimi i shkëputjes së kontratës** Neni 52

1. Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë, për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijut, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëputë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërroj vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 78 e kësaj Rregullore.

### **Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë** Neni 53

1. Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së përkohshme për punë, i punësuari është i obliguar të informoj punëdhënësin menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna;
2. 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;
3. Nëse i punësuari nuk mund të dëshmoj 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;
4. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkoj nga i punësuari çertifikatën mjekësore që e arsyeton mungesën nga puna.

## **VII. PAGA DHE BENEFICIONET E TË PUNËSUARVE**

### **Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera** Neni 54

1. I punësuari ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës, në pajtim me Ligjin e punës, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Kompanisë.

2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat e tjera i punësuari i realizon sipas marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar me Kontratën e Punës.

3. Punëdhënësi duhet t'i paguaj femrave dhe meshkujve kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.

4. Punëdhënësi duhet të nxjerr një deklaratë për çdo pagesë dhe çdo shtesë tjetër të paguar të të punësuarve. Pagat mund të paguhen përmes transferit bankar ose me para të gatshme me ç'rast punëdhënësi duhet të mbaj regjistrin për pagesat e bëra.

5. Paga, paguhet në afatet e përcaktuara me Kontratë Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit ose Kontratën e Punës, më së paku një (1) herë në muaj.

6. Bazuar në Nenin 4 alinea 3 të Ligjit të Punës, punëtorit i njihet e drejta e shtesës për përvojë në punë dhe shujtë, konform Aktit të Brendshëm të Punëdhënësit, dhe Kontrates së punës.

#### Neni 55

I punësuari, me rastin e pensionimit, gëzon të drejtën në pagesën përcjellëse në lartësi prej tri (3) pagave mujore, qe i ka marrë për tre (3) muajt te fundit.

#### Neni 56

1. Në rast të vdekjes së punëtorit, anëtarët e familjes së tij të ngusht kanë të drejtë në ndihmë solidare në lartësi prej tri (3) pagave mujore, të cilat punëtori i ndjer i ka realizuar për 3 (tre) muajt e fundit.

2. Anëtarët e familjes së ngushtë janë: bashkëshorti, fëmijët ( fëmijët martesorë dhe jashtëmartesorë) të adoptuarit dhe anëtarët të cilët punëtori është i obliguar t'i ushqej mbaj sipas ligjit.

#### **Paga shtesë**

#### Neni 57

1. 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 me Ligjin e punës, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës.

2. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si në vijim:

- a. 20 % në orë për kujdestari;
- b. 30 % në orë për punë gjatë natës;
- c. 30 % në orë për punë jashtë orarit;
- d. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe
- e. 50 % përqind në orë për punë gjatë fundjavës.

3. Të punësuarit që punojnë me ndërrime kanë të drejtë në page shtesë vetëm për punë gjatë natës dhe për punë gjatë ditëve të festës zyrtare në përqindje si në paragrafin 57.2 pika b dhe ç.

4. Paga shtesë për punë gjatë fundjavës, festave dhe ditëve të lira sipas ligjit e përjashtojnë njëra-tjetrën.
5. I punësuar mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pagës shtesë nga paragrafi 2. i këtij neni, kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi;
6. Punëdhënësi do të kompenzojë punën jashtë orarit me ditë pushimi dhe me paga shtesë në mënyrë që 60% nga orët të punës jashtë orarit do të kompensohen me ditë pushimi, ndërsa 40% nga orët të punës jashtë orarit do të kompensohen me pagë shtesë.  
Kjo formë e kompensimit, do të parashihet dhe detajizohet me Aktin e brendshëm të veçantë të Kompanisë.

### **Kompenzimi i pagës**

Neni 58

1. I punësuar 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 aftësisë dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar, dhe
  - d. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

### **Kompenzimi i pushimit mjekësor**

Neni 59

1. I punësuar 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 punësuar ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 39, e kësaj Rregullore.
3. I punësuar 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 së tij.
4. I punësuar 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. Paga 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.

### **Kompenzimi i lëndimit në punë**

Neni 60

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

2. Shtrirja e sigurimit, klasifikimi i lëndimeve dhe shkalla e kompenzimit për lëndimet e shkaktuara në punë, do të përcaktohen në bazë të aktit nënligjor të nxjerrur nga Ministria e punës dhe mirëqenies sociale.

### **Mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit**

Neni 61

1. Me vendim të organit të autorizuar shtetëror ose organit të autorizuar të punëdhënësit, për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit në punë, i punësuari ka të drejtën e mungesës me arsye 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.

### **Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar**

Neni 62

1. 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 Kompanisë.

### **Kompensimi i dëmit nga i punësuari**

Neni 63

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 t'a kompensoj 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 paragrafi 2. i këtij neni, nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit të cilin ai e ka shkaktuar, konsiderohet se të njëjtit kanë përgjegjësi të barabartë dhe dëmin e shkaktuar e kompensojnë në pjesë ekuivalente.

### **Kompensimi proporcional i dëmit**

Neni 64

1. Nëse disa të punësuar, me dashje ose me paramendim i kanë shkaktuar dëm 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 Ligjin e Punës, Kontratën Kolektive dhe Aktin e Brendshëm të Kompanisë.

### **Kompensimi i dëmit për punëdhënësin**

Neni 65

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 kompensoj shumën e dëmit të paguar;
2. Me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, përcaktohen kushtet dhe mënyrat e zvogëlimit ose të lirimit të të punësuarit nga obligimi i kompensimit të dëmit.

## **VIII NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS**

### **Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore** Neni 66

1. Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:
  - a. me vdekjen e të punësuarit;
  - b. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës;
  - c. kur i punësuarit e mbush moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjetësh;
  - d. në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;
  - e. nëse i punësuarit shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjatë më tepër se gjashtë (6) muaj;
  - f. me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
  - g. me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes;
  - h. rastet e tjera të përcaktuar sipas ligjeve në fuqi.

### **Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje** Neni 67

1. Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet Punëdhënësit dhe të Punësuarit.
2. Marrëveshja nga paragrafi 1. i këtij neni bëhet në formë të shkruar.
3. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, Punëdhënësi është i obliguar t'ia paguajë të Punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.

### **Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuarit** Neni 68

1. I punësuarit ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme;
2. I punësuarit me kontratë në kohë të caktuar, për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet ta informoj punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuarit me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh.
3. I punësuarit mund t'ia ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni, në rastet kur është fajtor për mos përmbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

### **Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit** Neni 69

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:
  - a. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;
  - b. i punësuarit nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;

2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nën-paragrafin (a) dhe (b) të këtij neni, nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që të përcaktoj të punësuarin në një vend pune tjetër, t'a trajtoj apo t'a kualifikoj për kryerjen e punëve në vendin e punës së caktuar, apo ndonjë punë tjetër;

#### Neni 70

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të Punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit në rastet vijuese:

- a. në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe
- b. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

2. Punëdhënësi duhet t'a njoftoj të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pasi punëdhënësi është informuar për rastet e sjelljes së keqe të punësuarit, apo përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës, nga ana e të punësuarit.

3. Me Aktin e brendshëm të Kompanisë do të specifikohen llojet e keq sjelljeve ose të shkeljeve të detyrave të punës dhe rastet e ndërprerjes së kontrates së punës pa paralajmërim punëtorit, i cili ka bërë shkeljen e detyrave të punës.

#### Neni 71

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, në këto raste:

- (a) kur i punësuarit shpallet fajtor për përsëritjen e një keqsjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrave të punës;
- (b) kur performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme, përkundër paralajmërimit me shkrim nga punëdhënësi.

2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të paragrafit 71.1 të këtij neni, kur plotësohen këto kushte:

- a) kur i punësuarit ka marrë përshtypjet e performancës së pakënaqshme në formë të shkruar;
- b) pas një afati të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësoj performancën e vet dhe pas këtij afati, i punësuarit ka dhënë deklaratën për arsyet e dështimit të performancës;

3. Para ndërprerjes së kontrates, punëdhënësi duhet të mbaj një takim me të punësuarin dhe t'ia shpjegoj arsyet për ndërprerjen e kontratës së punës ose t'ia dorëzoj paralajmërimin.

I punësuarit në këtë takim ka të drejtë që të angazhohet një përfaqësues sipas dëshirës së vet.

#### **Koha e njoftimit për ndërprerjen e kontratës së punës**

#### Neni 72

1. Punëdhënësi mund të ndërpres kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 69,70 dhe 71, të kësaj Rregullore, në këto intervale 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 ndërpres kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike.

3. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërij kontratën në kohë të caktuar duhet të informoj të punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar punonjësën nga punëdhënësi, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e kontratës edhe për tridhjetë (30) ditë kalendarike shtesë me pagë të plotë.

### **Procedura para ndërprerjes së Kontratës**

#### **Neni 73**

1. Vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të arsyetohet ndërprerja e kontratës.
2. Vendimi nga paragrafi 1. i këtij neni 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'ia ndaloj qasjen punonjësit në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.

### **Largimi i përkohshëm nga puna**

#### **Neni 74**

1. I punësuarit 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 punësuarit është në vuajtje të paraburgimit;
  - c. kryen shkeljen e detyrave të punës të përcaktuara me këtë Rregullore dhe Rregulloren mbi përgjegjësin disiplinore dhe materiale.

### **Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm**

#### **Neni 75**

1. Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, sipas nenit 74, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit të pages, në lartësi prej 50% të pages mujore.

### **Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm**

#### **Neni 76**

1. Largimi i përkohshëm nga puna sipas nenit 74, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj. Në këtë periudhë punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthej në punë ose t'ia shkëputë Kontratën e Punës.

### **Largimet kolektive nga puna**

#### **Neni 77**

1. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas nenit 69, paragrafi 1, pika (a) e kësaj Rregullore ku përfshihen së paku 10% të të punësuarve por jo më pak se njëzet (20) të punësuar, të larguar brenda intervalit kohor prej gjashtë (6) muajsh, konsiderohet si largim kolektiv nga puna;



2. Para largimit kolektiv të të punësuarve nga puna, 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:

- a. numrin dhe kategorin e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;
- b. masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi, nëse ka të tilla, për t'i zbutur pasojat e largimit kolektiv, duke përfshirë :

- kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;
- risistemimin e brendshëm të të punësuarve;
- kufizimin e punës jashtë orarit;
- zvogëlimin e orëve të punës;
- ofrimin e riaftësimit profesional;
- të drejtat e të punësuarve të parashikuara me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit ose me Kontratën e Punës.

3. Pas njoftimit të të punësuarve, punëdhënësi mund t'iu ndërpresë kontratën e punës të punësuarve me një periudhë të paralajmërimit sipas nenit 72 e kësaj rregullore.

4. Punëdhënësi e njofton me shkrim Zyrën për Punësim, lidhur me largimin e të punësuarve nga puna, në mënyrë që Zyra për Punësim të ketë mundësi t'u ofroj ndihmë atyre për të gjetur punësim tjetër.

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

#### Neni 78

1. 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 eksperiencës, një (1) pagë mujore;
- b. nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të eksperiencës, dy (2) paga mujore;
- c. nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të eksperiencës, tri (3) paga mujore;
- d. nga njëzet (20) deri në njëzet nëntë (29) vite të eksperiencës, gjashtë (6) paga mujore; dhe
- e. nga tridhjetë (30) vite të eksperiencës ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

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

## **IX. PROCEDURAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS**

### **Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit**

#### Neni 79

1. I punësuarit i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqes kërkesë Kryeshefit Ekzekutiv apo Bordit të Drejtorëve, për realizimin e të drejtave të shkelura.

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

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

### **Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë**

Neni 80

1. Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 79 paragrafi 2. të kësaj Rregullore, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente

### **Mbrojtja e të drejtave përmes ndërmjetësimit**

Neni 81

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

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

### **Mbrojtja e të punësuarit nga Inspektorati i Punës**

Neni 82

1. I punësuar në çdo kohë mund t'ia dorëzoj ankesën Inspektoratit të Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi.

2. Inspektorati i Punës duhet të nxjerr vendime lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditëve ose ta informoj parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi.

### **Përgjegjsia e të punësuarit**

Neni 83

1. I punësuar është i detyruar që në vendin e punës t'iu përmbahet detyrimeve të parapara me Ligjin e punës, Aktet të brendshme të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës;

2. Nëse i punësuar me fajin e tij nuk i përmbush detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerr punëdhënësi, mban përgjegjësi për shkeljen e detyrave të punës;

### **Masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës**

Neni 84

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

- a. vërejtje me gojë;
- b. vërejtje me shkrim;

- c. ulje në pozitë;
- d. suspendim të përkohshëm;
- e. ndërprerje të marrëdhënies së punës.

2. Masat disiplinore, vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje apo degradim të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës në pajtim me Rregulloren mbi përgjegjësin disiplinore dhe materiale dhe Kontratën e Punës.

3. Masat disiplinore, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerje e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Rregulloren mbi përgjegjësin disiplinore dhe materiale dhe Kontratën e Punës.

#### **Shqiptimi i masave disiplinore**

Neni 85

1. Vendimin mbi shqiptimin e masave disiplinore për shkeljen e detyrave të punës, e nxjerr Komisioni disiplinor apo Kryeshefi Ekzekutiv.

2. Procedura mbi shqiptimin e masave disiplinore, përcaktohet me Rregulloren mbi përgjegjësin disiplinore dhe materiale.

#### **Liria e organizimit sindikal**

Neni 86

1. Të punësuarve në KRU "Hidrodrini" Sh.A. Pejë, u garantohet liria e asociimit dhe veprimit në organizata sindikale, pa ndërhyrje nga asnjë organizatë ose organ publik;

2. Të drejtat dhe lirit e organizimit sindikal rregullohen me Ligjin për organizimin sindikal Nr. 04/L-011.

#### **E drejta e grevës**

Neni 87

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

2. Të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë për organizimin dhe pjesëmarrjen në grevë rregullohen me Ligjin për Grevë Nr.03/L-200.

#### **Hyrja në fuqi**

Neni 88

Me hyrjen në fuqi të kësaj Rregullore shfuqizohet Rregullorja Nr.prot.170 dt.18.04.2012

Kjo Rregullore hyn në fuqi nga dt.01.09.2021



Kryetari i Bordit të Drejtorëve

*Demë Abazi*  
z. Demë Abazi Dr.Sc.

27/37