



RR E G U L L O R E
MBI MARRËDHËNIET E PUNËS DHE PËRGJEGJËSIVE PËR KRYERJEN E
DETYRAVE TË PUNËS

PRISHTINË, 2019

Në bazë të dispozitës së nenit 95 alineja 1 të Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës të Republikës së Kosovës, dispozitave adekuatë të Statutit të subjekti ekonomik UBT, më seli në Prishtinë, pronari i këtij subjekt ekonomik të Arsimit të Lartë Privat, më datën **15.11.2010**, nxjerrë këtë:

RR E G U L L O R E

MBI MARRËDHËNIET E PUNËS DHE PËRGJEGJËSIVE PËR KRYERJEN E DETYRAVE TË PUNËS TË UBT MË SELI NË PRISHTINË

I. PARIMET E PËRGJITHSHME

Neni 1.

Me këtë Rregullore mbi marrëdhëniet e punës dhe përgjegjësi për kryerjen e detyrave të punës të subjekti ekonomik të Arsimit të Lartë Privat UBT, më seli në Prishtinë **(tani e tutje shkurt: Rregullore)**, rregullohen sidomos:

- të drejtat dhe obligimet që kanë të bëjnë lidhur me themelimin e marrëdhënies së punës,
- kohëzgjatja dhe caktimi i orarit të punës,
- kushtet dhe mënyra e shfrytëzimit të pushimit dhe mungesave,
- mbrojtja e femrave, punonjësve më të rinj së 18 vjeç dhe invalidëve,
- ndërprerja (*shkëputja*) e marrëdhënies së punës,
- përgjegjësia disiplinore,
- mbrojtja e të drejtave të punonjësve, si dhe
- të drejtat dhe detyrimet tjera të cilat fitohet nga marrëdhënia e punës dhe nga baza e marrëdhënies së punës.

Neni 2.

Punonjësi themelon marrëdhënien e punës lirshëm dhe në kushte të barabarta tek subjekti afarist punëdhënës, dhe sipas dëshirës së vet edhe ndërpret (*shkëputë*) marrëdhënien e punës në pajtim me ligjin dhe këtë Rregullore.

Kushtet të cilat punonjësi duhet ti plotësoj për kryerjen e punëve të caktuara, përcaktohen më Rregullore mbi Sistematizimin dhe Organizimin e Punëve dhe Detyrave të Punës.

Neni 3.

Marrëdhënia e punës themelohet më dëshirë për kryerjen e punëve të caktuara si dhe realizimin e pagës (rrogës) dhe të drejtave të tjera të cilat fitohen nga marrëdhënia e punës dhe nga baza e marrëdhënies së punës.

Neni 4.

Vendimin për nevojën e themelimit të marrëdhënies së punës e bie Sekretari i UBT-se dhe/apo pronari i saj.

Neni 5.

Shtetasi i huaj dhe personat pa shtetësi, mund të themelojnë marrëdhënien e punës tek ky subjekt afarist, nëse përveç kushteve të përgjithshme i plotësojnë edhe kushtet e veçanta për themelimin e marrëdhënies së punës përcaktuar më ligj të veçantë dhe sipas konventave ndërkombëtare.

II. THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

1. Kushtet për themelimin e marrëdhënies së punës

Neni 6.

Marrëdhënien e punës mund ta themeloj secili person i cili i plotëson kushtet e përgjithshme përcaktuar më ligj, si dhe kushtet e veçanta përkufizuar më Rregullore mbi Sistematizimin dhe Organizimin e Punëve dhe Detyrave të Punës të këtij subjekti ekonomik afarist.

Punonjësi që do të punësohen tek punëdhënësi, duhet të respektojnë kriteret e përcaktuara me kontratën individuale të punës të lidhur midis palëve, të ligjeve në fuqi, të Statutit subjektit ekonomik të Arsimit të Lartë Privat UBT, më seli në Prishtinë **(tani e tutje shkurt: UBT-e)**, dhe rregulloreve tjera të punës.

a). Kushtet e përgjithshme për themelimin e marrëdhënies së punës

Neni 7.

Punonjësi i cili dëshiron të themeloj marrëdhënie pune në shoqërinë, duhet të jetë më së paku 18 vjeç. Përjashtimisht, marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe më punonjësin i moshës më së paku 15 vjeç, nën kushtet që punët dhe detyrat e punës të jenë të natyrës së lehtë dhe të mos paraqesin rrezik për shëndetin e tij/saj, nëse ajo punë nuk është ndaluar më ligj ose akt nënligjor.

Punonjësi i cili dëshiron të themeloj marrëdhënie pune më këtë subjekt afarist, duhet të jetë i shëndosh, kurse, gjendja e tij/saj shëndetësore provohet bazuar në dokumentacionin adekuat lëshuar nga subjekti përgjegjës shëndetësor.

b). Kushtet e posaçme për themelimin e marrëdhënies së punës

Neni 8.

Kushtet e veçanta për themelimin e marrëdhënies së punës përcaktohen më Rregulloren mbi Organizimin dhe Sistematizimin e Punëve dhe detyrave të Punës të këtij subjekti afarist.

Neni 9.

Si kushte të posaçme për themelimin e marrëdhënies së punës, përcaktohen të jenë:

- përgatitja shkollore,
- përvoja në punë,
- dhënia e ndonjë provimi profesional,
- njohja e punës më kompjuter,
- njohja e gjuhëve të huaja,
- vërtetimi paraprak i aftësive profesionale dhe aftësive tjera, si dhe
- puna provues.

Vërtetimi paraprak i aftësive profesionale dhe aftësive tjera bëhet para së të nxjerrët vendimi mbi për themelimin e marrëdhënies së punës, dhe atë vetëm për punë dhe detyra të punës për të cilat një kusht i tillë paraprak është paraparë.

2. Procedura për themelimin e marrëdhënies së punës

Neni 10.

Marrëdhënia e punës themelohet më lidhjen dhe nënshkrimin e kontratës së punës. Kontrata e punës mund të lidhet për, si më poshtë:

- **periudhë të pacaktuar kohore,**
- **periudhë të caktuar kohore, si dhe**
- **për punë dhe detyra specifike.**

Neni 11.

Kontrata e punës duhet të përmbaj sidomos:

- **të dhënat për punëdhënësin (*emërtimi, selia dhe numri i regjistrit të biznesit*) dhe të punësuarin (*emri dhe mbiemri, përgatitja shkollore dhe adresa*),**
- **emërtimi i vendit të punës dhe përshkrimi i shkurtër i detyrave të punës,**
- **vendi i kryerjes së punëve dhe detyrave të punës apo shërbimeve,**
- **orët dhe orari i punës,**
- **data e fillimit të punës,**
- **kohëzgjatja e kontratës së punës,**
- **lartësia e pagës (*rrogës*) bazë,**
- **kohëzgjatja e pushimit gjatë orarit të punës,**
- **periudhën e punës provuese apo punës së praktikantit, si dhe**
- **çështje tjera paraparë më ligj.**

Neni 12.

Themelimi i marrëdhënies së punës me punonjës të rinj, do të behët vetëm pas tentimit të pasuksesshëm të kërkimit të punësimit të punonjësit të përshtatshëm brenda subjektit ekonomik punëdhënës.

3. Puna provuese

Neni 13.

Punëtorët e rinj do t'i nënshtrohen një periudhe provuese prej **tre (3) muajsh**.

Gjatë kohës sa zgjatë puna provuese, punëdhënësi dhe i punësuar, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës më detyrim të njoftimit paraprak prej së paku **shtatë (7) ditësh**.

4. Praktikantët

Neni 14.

Punëdhënësi mund të lidhë kontratë pune më praktikantin.

Marrëdhënia e punës në cilësinë e praktikantit themelon personi i cili ka të kryer shkollimin pasuniversitar, atë universitar dhe të lartë (*në kohëzgjatje më së shumti një vjet*), ose shkollën e mesme (*në kohëzgjatje më së shumti gjashtë muaj*), më qëllim të aftësimit të tyre për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës nga fushëveprimi i shkollimit të tyre.

Neni 15.

Pas përfundimit të stazhit të praktikantit, praktikanti jep para komisionit të posaçëm në përbërje prej **tre (3) anëtarësh** provimin profesional nga lëmi përkatës periudhës së caktuar.

Suksesin në provim komisioni e vlerëson më notën:

- **“ka kaluar”**, ose notën
- **“nuk ka kaluar”**.

Nëse praktikanti nuk e jep provimin e profesional, ka të drejtë që përsëri të hyj në provim brenda afatit prej 60 ditësh.

Nëse edhe brenda këtij afati praktikanti nuk e jep provimin profesional, të njëjtit i ndërpritet marrëdhënia e punës.

III. RADHITJA (SISTEMIMI) I TË PUNËSUARIT NË VENDIN E PUNËS

1. Dispozitat e përgjithshme mbi radhitjen

Neni 16.

Punonjësi radhitet në vendin e punës për të cilin edhe ka themeluar marrëdhënien e punës bazuar në kontratën mbi punën.

Udhëheqësi përgjegjës i punonjësit ka për detyrë që në ditën e parë të fillimit të punës ta njoftoj punonjësin më punët dhe detyrat e punës, kushtet e punës, organizimin e punës, koleket e punës, si dhe më detyrimet dhe përgjegjësit tjera në punë dhe nga baza e punës.

2. Radhitja e punonjësit në punë tjera

Neni 17.

Në rastin e paraqitjes së nevojës në procesin organizativ të punës, punonjësi mundet të radhitet në secilindo vend tjetër pune që i përgjigjet përgatitjes së tij shkollore, dijes dhe aftësive, si dhe pagesës së pagës (*rrogës*) së njëjtë.

Neni 18.

Punonjësi sipas nevojës së punëdhënësit, mund të caktohet në punë nga një vend në një vend tjetër, në pajtim me këtë rregullore, rregullore tjera dhe kontratën e punës.

Punonjësja shtatzënë, gjatë shfrytëzimit të pushimit të lehonisë, e punësuar me fëmijë deri në moshën tri vjeç, prindi i vetëm me fëmijë deri 5 vjeç, prindi i punësuar me fëmijë të hendikepuar, punonjësi nën moshën 18 vjeç, si dhe punonjësi me aftësi të kufizuara, nuk mund të radhiten në punët dhe detyrat e punës jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre paraprak.

3. Sistemimi i përkohshëm pa pëlqimin e punonjësit

Neni 19.

Punonjësi mund të caktohet përkohësisht në punë dhe detyra pune tjera, pa pëlqimin e tij, nën kushtet dhe kriteret e përkufizuara më nenin 18 të Ligjit të Punës në Kosovë.

4. Sistemimi i përkohshëm i punonjësit më pëlqimin e tij

Neni 20.

Punonjësi më pëlqimin e tij, mund të caktohet përkohësisht ose përherë në punë tek punëdhënësi tjetër, bazuar në marrëveshjen e punëdhënësve, në punët dhe detyrat e punës që i përgjigjen përgatitjes së tij/saj profesionale dhe kualifikimit përkatës, nëse:

- është konstatuar së ka pushuar nevoja për punën e punonjësit,
- bëhet fjalë për zvogëlim të vëllimit të punës ose ndërprerja e përkohshme e punës,
- ndërtesa ku kryhen punët ose mjetet e punës i janë tjetërsuar ose dhënë më qira punëdhënësit tjetër.

Lidhja e kontratës së re të punës, pushimi i të drejtave dhe detyrimeve të punëdhënësi paraprak, kthimin në punë tek punëdhënësi i mëhershëm, si i dhe çështje tjera, rregullohen më marrëveshje mbi dërgimin dhe marrjen e punonjësit, marrëveshje kjo e cila detyrimsht duhet nënshkruar nga përfaqësuesit e të dy punëdhënësve dhe të punonjësit.

Neni 21.

Nëse punonjësi refuzon pa ndonjë arsye radhitjen e tij/saj në vendin e ri të punës, në pajtim me nenin 17, 18 dhe 19 të kësaj rregulloreje, atij/asaj mund t'i ndërpritet marrëdhënia e punës.

IV. ORARI I PUNËS, PUSHIMET DHE KOMPENSIMET

1. Caktimi dhe kohëzgjatja e orarit të punës

Neni 22.

Orari i plotë i punës për të gjithë të punësuarit në shoqëri, zgjatë **dyzet (40) orë** në javë gjatë një viti kalendarik, dhe si rregull e ndarë në **pesë (5) ditë pune**.

Për punonjësin nën 18 vjeç, orari i plotë i punës zgjatë tridhjetë (30) orë në javë.

Fillimi dhe përfundimi i orarit të punës, rregullohet më Rregullore mbi Organizimin dhe Sistemimin e Punëve dhe Detyrave të Punës të shoqërisë, si dhe kontratë pune për secilin punonjës veç e veç.

2. Puna jashtë orarit të plotë të punës

Neni 23.

Punonjësi është i detyruar që të punoj më gjatë së orari i plotë i punës, në rastet si më poshtë:

- fatkeqësive natyrore siç janë: termet, vërshime, zjarri dhe të ngjashme,
- kur është e nevojshme që të kryhet ndonjë proces i caktuar pune, kohëzgjatje e të cilit nuk ka mundur paraprakisht të përkufizohet, kurse mos kryerja e punëve të caktuara të karakterit urgjent do ti shkaktonte dëm të pariparueshëm punëdhënësit,
- kur paraqitet nevoja e zëvendësimit të punëtorit i cili mungon nga puna dhe më qellim të parandalimit të ngecjeve ose ndalës së punës,
- kur paraqitet nevoja që pa afat shtyrjeje të kryhet një punë e caktuar, ose detyrë apo shërbim i cili duhet kryer brenda afateve të përkufizuara,
- raste tjera paraparë më ligj.

Punonjësi i cili pa ndonjë arsye refuzon të punoj jashtë orarit të plotë të punës, bënë shkeljen e rënd të detyrave të punës.

Neni 24.

Puna më gjatë se orari i plotë i punës mund të zgjas vetëm për atë kohë sa është e nevojshme që të mënjahen ose eliminohen shkaqet, rrethanat dhe pasojat, respektivisht për atë kohë sa zgjasin rrethanat për shkak të cilave është futur, por jo më gjatë së **tetë (8) orë në javë**.

Përveç punës më gjatë së orari i plotë i punës, punonjësi në marrëveshje me punëdhënësin mund të kryej edhe punë vullnetare shtesë, më rritje pagese shtesë **prej 30%**.

3. Orari jo i plotë i punës dhe orari i shkurtuar i punës

Neni 23.

Marrëdhënia e punës mund të themelohet më orar jo të plotë pune, respektivisht orar pune më të shkurtër sesa orari i plotë i punës.

Punonjësi që punon më orar jo të plotë pune dhe/apo orar të shkurtuar të punës, i ka të gjitha të drejtat dhe obligimet sikurse i punësuari më orar të plotë pune, në proporcion më orarin e punës.

4. Puna natën

Neni 24.

Orët e kaluar në punë ndërmjet orës **22:00 dhe 06:00**, numërohen si punë nate.

Punonjësi që punon gjatë orëve të punës natës, i përket rritja e pagesës shtesë në krahasim më përqindjen e pagesës bazë prej 30%.

Më kërkesën e punonjësit, në vend të pagesës shtesë paraparë më nenin 24 dhe alinenë paraprake të këtij neni, punonjësit mund ti bëhet kompensimi më dhënien e ditëve të pushimit.

5. Paga minimale

Neni 25.

Paga minimale do tu sigurohet për pagesë punonjësve, në lartësi të shumës që do ta përcaktoj Qeveria e Republikës së Kosovës, dhe atë për çdo vit kalendarik, bazuar në propozimin e dhënë nga Këshilli Ekonomiko Social.

6. Kompensimi i pagës

Neni 26.

Punonjësit i sigurohet kompensimi i pagesës së pagës, në rastet si më poshtë:

- *gjatë ditës së festave në të cilat nuk punohet,*
- *gjatë kohëzgjatjes së pushimit vjetor,*
- *aftësimit profesional ose përsosjes profesionale i dërguar më pëlqimin e punëdhënësit, dhe*

- raste tjera paraparë më ligj.

7. Kompensimi i pushimit mjekësor

Neni 27.

Punonjësi në rast sëmundjeje, ka të drejtë në pushim mjekësor si dhe kompensim pagese në përputhje me dispozitën e nenit 59 të Ligjit të Punës në Republikën e Kosovës.

8. Kompensimi i lëndimit në punë

Neni 28.

Punonjësi gëzon të drejtën e kompensimit për shkak të lëndimit në punë sipas ligjit, si dhe aktit nënligjor që do nxjerrë ministria gjegjëse.

9. Kompensimi për shkak të udhëtimit udhëtim zyrtar

Neni 29.

Punonjësi gjatë kohës së kaluar në udhëtim zyrtar jashtë vendit, i takon e drejta e pagesës së të ardhurave personale në lartësi të shumës sikur të ishte në punë, si dhe ka të drejtën e kompensimit të shpenzimeve të udhëtimit zyrtar (*mëditjes, shpenzimeve të fjetjes, shpenzimeve të biletës për udhëtim ose pagesën në emër të shpenzimit të naftës & benzinës nëse ka udhëtuar më automjet privat*), në shumë të lartësisë përkufizuar më rregullore të posa.

V. PUSHIMET DHE MUNGESA NGA PUNA

1. Pushimi gjatë orarit të punës

Neni 30.

Punonjësi i cili punon më orar të plotë të punës, më orar jo të plotë të punës, ose më orar të shkurtuar të punës, gëzon të drejtën e pushimit gjatë ditës së punës në kohëzgjatje prej **30 minutash**. Koha e pushimit të kaluar si kohë pushimi gjatë orarit ditor të punës, përkufizuar nga alineja paraprake e këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.

2. Pushimi ditor

Neni 31.

Punonjësi ka të drejtën në pushim ditor ndërmjet dy (2) ditëve pune të njëpasnjëshme, në kohëzgjatje prej më së paku dymbëdhjetë (12) orë pa ndërprerë.

3. Pushimi javor

Neni 32.

Punonjësi ka të drejtë në pushim javor në kohë prej më së paku prej njëzetekatër **(24) orë** pandërprerë, ndërsa punonjësi nën moshën 18 vjeç gëzon të drejtën e pushimit javor pandërprerë në kohëzgjatje prej **36 orë**.

Poqe se punonjësi duhet punuar në ditën e pushimit javor, punonjësit duhet siguruar një (1) ditë pushimi gjatë javës së ardhshme.

4. Pushimi vjetor

Neni 33.

Punonjësi gjatë çdo viti kalendarik gëzon të drejtën për pushim vjetor të paguar në kohëzgjatje prej katër (4) javë, dhe atë pavarësisht së punonjësi punon më orar të plotë pune, orar jo të plotë pune apo orar të shkurtuar të punës.

Punonjësit do ti njihet e drejta e dhënies nga një (1) dite pune shtesë në emër të pushimit vjetor, për çdo pesë (5) vjet të kaluara në punë (*përvoje pune*).

Punonjësja e cila është nënë e fëmijës deri në tri (3) vjeç, prindi vetushqyes dhe punonjësit më aftësi të kufizuara, kanë të drejtën në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.

Neni 34.

Festat zyrtare që bien në ditë pune, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.

Poqe se punonjësi sëmurët gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor, koha e lejuar e pushimit mjekësor nuk llogaritet në pushim vjetor.

Neni 35.

Punonjësi i cili themelon marrëdhënie pune për herë të parë, ka të drejtën për shfrytëzim të pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës pa ndërprerje.

Punonjësit i takon nga një ditë e gjysmë (1,5) të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse vitin e parë të punës nuk i ka mbushur gjashtë (6) muaj të punës pandërprerë.

Neni 36.

Koha e shfrytëzimit të pushimit vjetor caktohet më Planin mbi Shfrytëzimin e Pushimit Vjetor.

Në bazë të planit nga alineja paraprake e këtij neni, Sekretari i UBT-se bie vendim mbi shfrytëzimin e pushimit vjetor, vendim ky i cili punonjësit duhet dorëzuar së paku pesë (5) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 37.

Pushimi vjetor, në marrëveshje më punëdhënësin, mund të shfrytëzohet në dy apo më shumë pjesë, kurse pjesa e parë duhet shfrytëzuar së paku dhjetë (10) ditë pune pa ndërprerë gjatë një (1) viti kalendarik, gjersa pjesë e mbetur më se voni deri më datën **30 Qershor** të vitit të ardhshëm.

Nëse punonjësi nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor më fajin e punëdhënësit, punonjësi gëzon të drejtën për shfrytëzim të pushimit vjetor gjatë periudhës vijuese, ose të drejtën në kompensim për shkak të mosshfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 38.

Gjatë kohëzgjatjes së shfrytëzimit të pushimit vjetor, punonjësit do ti kompensohen të ardhurat personale (paga) në lartësi të te ardhurave që punonjësi i realizon për muajin kur kompensohet.

5. Pushimi gjatë ditëve të festave

Neni 39.

Punonjësi ka të drejtën e pushimit gjatë ditëve të festave, të cilat si ditë që nuk punohet janë të përkufizuara më ligj.

6. Mungesa nga puna më kompensim të te ardhurave personale

Neni 40.

Punonjësi ka të drejtën e mungesës nga puna më kompensim page, si më poshtë:

- pesë (5) ditë në rast martese të tij/saj,
- pesë (5) ditë në rast vdekje të anëtarit të ngushtë të familjes,
- tri (3) ditë për lindje të fëmijës,
- një (1) ditë në raste të dhënies vullnetare të gjakut,
- raste tjera paraparë më ligj.

7. Mungesa nga puna pa pagesë

Neni 41.

Punëdhënësi mund ti lejoj punonjësit pushim pa pagesë.

Gjatë kohëzgjatjes së pushimit pa pagesë, punonjësit i pushojnë të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës, përveç të drejtat të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit.

Neni 42.

Vendimin mbi pushimin pa pagesë e nxjerrë Sekretari i UBT-se dhe/apo Pronari respektivisht Rektori i UBT-së. Punonjësi është i detyruar që të filloj më shfrytëzimin e pushimit pa pagesë sipas vendimit mbi lejimin e pushimit pa pagesë, si dhe të kthehet në punë brenda afatit prej pesë (5) ditësh nga dita e kryerjes së pushimit pa pagesë.

8. Mbrojtja e femrës, të rinjve, invalidëve dhe punonjësve të sëmurë

Neni 43.

Punonjësi më i rinj se 18 vjeç, punonjësi i gjinisë femëro, femra shtatzënë, si dhe punonjësi më aftësi të kufizuara, nuk mund të caktohen në kryerjen e punëve të rënda fizike, ose në punët ku mund të rrezikojnë shëndetin e tyre, bazuar në aftësitë e tyre psikike dhe fizike.

Femra e punësuar gjatë kohës së shtatzënisë, nëna më fëmijë nën tri (3) vjeç, prindi ushqyesi i fëmijës deri tri (3) vjeç, si dhe punonjësi më status të invalidit të punës, nuk mund të punojnë më gjatë së orari i plotë i punës dhe punë gjatë natës.

9. Pushimi i lehonisë

Neni 44.

Punonjësja gëzon të drejtën në pushim të lehonisë në kohëzgjatje prej *12 muaj*, më të drejtë të fillimit të pushimit të lehonisë 45 ditë, respektivisht *28 ditë* para datës kur pritet të lindë.

Gjashtë (6) muajt e parë të sheshimit të lehonisë do të behën nga firma punëdhënëse, dhe atë më kompensimin prej **70% të pagës (rrogës) bazë**.

Pjesën tjetër të pushimit të lehonisë, punonjësja gëzon të drejtën shfrytëzimit dhe të drejtën e kompensimit konformë nenit 49 alineja 3 dhe 4 të Ligjit të Punës në Republikën e Kosovës.

Neni 45.

Babai i fëmijës mund ta marrë të drejtën e nënës, kur nëna vdes ose e braktisë fëmijën para së të përfundoj e drejta në pushimin e lehonisë.

Neni 46.

Të drejtat e të atit të fëmijës, pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës, mungesa nga puna për perkujdesje të veçantë të fëmijës, si dhe ndalimi i shkëputjes së kontratës të punës gjatë kohës së shtatzënisë – pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të perkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, tek kjo firmë do të sendërtohen në aplikim të drejtpërdrejt të neneve 50 deri 53 të Ligjit të Punës në Republikën e Kosovës.

10. Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë

Neni 47.

Në rast të paaftësisë së përkohshme për punë ose sëmundjes, punonjësi është i detyruar ta informojë punëdhënësin, dhe atë gjatë ditës së mungesës nga puna.

Nëse punonjësi pa ndonjë arsye të caktuar nuk njofton punonjësin për arsyet e mungesës nga puna, punëdhënësi do të thirret në shkelje të kontratës së punës.

Poqe se mungesa e lajmëruar nga puna zgjatë mbi *tri (3) ditë*, punëdhënësi do ti kërkoj punonjësit certifikatën mjekësore si formë të dëshmisë që arsyeton mungesën nga puna.

11. Disiplina në Punë

Neni 48.

Punonjësi ka për detyrë të zbatojë legjislacionin në tërësi, si dhe të gjitha aktet dhe rregullat e firmës punëdhënëse. Punonjësi duhet të kryej më përkushtim detyrat e ngarkuara, të veproj më profesionalizëm dhe më kohë, përgjegjësi dhe aftësi në realizimin e tyre.

Nëse gjatë kryerjes së punës apo detyrës punonjësi i shkakton dëm material (*pasuror*) punëdhënësit, qoftë më dashje apo edhe nga pakujdesia, punonjësi obligohet të kompensoj (*zhdëmtoj*) dëmin e shkaktuar punëdhënësit. Në qoftë së dëmi është shkaktuar nga disa të punësuar, kompensimi i dëmit (*zhdëmtimi*) do të behët në mënyrë solidare.

12. Besueshmëria (konfidencialiteti)

Neni 49.

Punonjësi duhet ta ruaj besueshmërinë (*konfidencialitetin*) e plotë brenda dhe jashtë firmës dhe nuk do të vejë në dispozicion të asnjë personi informacionin sekret që ai ka mësuar gjatë kohëzgjatjes dhe jetësimit të kësaj kontrate në përputhje më ligjin.

Autorësia e informacioneve dhe materialeve që krijohen dhe përdoren gjatë punës në firmë, janë pronë e patjetërsueshme e firmës. Ato mund të përdoren vetëm dhe vetëm për nevojat dhe qëllimet e subjektit ekonomik punëdhënës.

13. Marrëdhëniet e të punësuarit me Persona të tretë

Neni 50.

I punësuar nuk do të angazhohet në asnjë punë apo veprimtari tjetër tek personat e tretë, gjatë orarit të punës perceptuar më sipër.

V. PAGA DHE BENEFICIONET TJERA TË PUNONJËSVE

1. Paga

Neni 51.

Punonjësi ka të drejtën në pagë (*rrogë*), në pajtim me ligjin, Kontratën e Përgjithshme Kolektive, këtë rregullore dhe kontratë mbi punën.

Pagesa e pagës llogaritet dhe paguhet në euro, dhe ajo do ti paguhet punonjësit përmes transferimit bankar çdo muaj kalendarik, më se voni deri më datë 10 të muajt për muajin e kaluar.

Në secilin rast, punëdhënësi garanton punonjësit pagesën e pagës minimale, në lartësi të shumës që do të përcaktoj Qeveria e R. së Kosovës sipas propozimit të Këshilli Ekonomiko Social.

2. Paga shtesë

Neni 52.

Punonjësit do ti paguhet paga shtesë në përqindje të pagës shtesë, si në vijim:

1. për orët e kaluara në kujdestari, rritja prej 20%,
2. për orët e kaluara në punë gjatë natës, rritja prej 30%,
3. për orët e kaluara në punë jashtë orarit të plotë të punës, rritja prej 30%,
4. për orët e kaluara në punë gjatë ditëve të festave, rritja prej 50%, si dhe
5. për orët e kaluara në punë gjatë fundjavës, rritja prej 50%.

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

Të punësuarit do ti lejohet kompensimi në ditë pushimi, në vend të pagesës shtesë paraparë më alinenë 1 të këtij neni.

Neni 53.

Punonjësit gëzojnë të drejtën për kompensim në pagë *gjatë ditëve të festet që nuk punohet, gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor, kohëzgjatjes së periudhës gjatë aftësimin profesional, si dhe gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.*

3. Kompensimi i pushimit mjekësor

Neni 54.

Në rast sëmundje, punonjësi ka të drejtën në pushim mjekësor deri **20 ditë pune brenda një (1) viti** më kompensim të pagës në shumë të lartësisë prej **100%**.

Në rastin e shfrytëzimit të pushimit mjekësor për shkak të lëndimit në punë ose sëmundjes profesionale, punonjësi ka të drejtën në kompensim të pushimit mjekësor në kohëzgjatje prej 10 deri 90 ditë pune, më kompensim prej **70% të pagës (rrogës)**, kompensim ky i cili bie në ngarkesë të punëdhënësit.

VI. NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 55.

Punonjësit i ndërpritet marrëdhënia e punës sipas ligjit, më marrëveshje, më dëshirën e punonjësit, si dhe jashtë dëshirës së punonjësit.

1. Shkëputja e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore

Neni 56.

Sipas fuqisë ligjore, punëtorit i ndërpritet kontrata e punës (*marrëdhënia e punës*), në rastet si në vijim:

- *më vdekjen e punonjësit,*
- *më vdekjen e punëdhënësit, nëse kontrata e punës nuk do të mund të vazhdohet nga trashëgimtarët pasardhës të punëdhënësit,*

- më skadimin e kohëzgjatjes së kontratës së punës,
- më kalimin e moshës prej 65 vjeç,
- më humbjen e aftësisë për punë konstatuar nga organi kompetent,
- nëse punonjësi shkon në vuajtje të dënimit më burg më gjatë së 6 muaj,
- më vendim të gjykatës,
- me falimentim ose likuidim të firmës punëdhënëse, si dhe
- raste tjera paraparë më ligj.

2. Shkëputja (ndërprerja) e kontratës së punës (marrëdhënies së punës) më marrëveshje

Neni 57.

Kontrata e punës (*marrëdhënia e punës*) mund të ndërpritet në bazë të marrëveshjes më shkrim, lidhur dhe nënshkruar në mes të punëdhënësit dhe punonjësit.

Më marrëveshje palët saktësojnë sidomos, datën përfundimtare të ndërprerjes të marrëdhënies së punës, dorëzimin e punës së bashku më mjetet dhe materialet të cilat i janë dhënë punëtorit për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës, çështjen e shfrytëzimit apo mosshfrytëzimit të pushimit vjetor, pagesën e pagës për muajt dhe ditët e punës deri në ditën e ndërprerjes të kontratës së punës, si dhe çështje dhe specifika tjera nga rasti në rast.

3. Ndërprerja e kontratës së punës nga punonjësi

Neni 58.

Punonjësi gëzon të drejtën e ndërprerje e kontratës të punës (*marrëdhënien e punës*) në mënyrë arbitrare (*të njëanshme*), më detyrim që punëdhënësin t'a njoftoj paraprakisht në afatin prej **15 ditësh** nëse punonjësi ka lidhur marrëdhënie pune për kohë të caktuar, respektivisht në afatin prej **30 ditësh** nëse punonjësi ka lidhur marrëdhënie pune për periudhë të pacaktuar kohore.

Në rastin kur punonjësi është fajtor për mos përmbushje të detyrave të punës paraparë me kontratë pune, atëherë punonjësi mund ta ndërpresë kontratën e punës edhe pa përfillur detyrimin për paralajmërim paraprak përshkruar në alinenë 1 të këtij neni.

4. Ndërprerja e kontratës së punës nga punëdhënësi

Neni 59.

Punëdhënësi do t'ia ndërpresë kontratën e punës punonjësit, *më paralajmërim paraprak*, nëse:

- nëse ndërprerja e kontratës së punës arsyetohet për shkaqe të vështirësive ekonomike, teknike dhe organizative,
- punonjësi nuk është i afet që t'i kryej detyrat e punës,
- në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit, dhe
- për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës nga ana e të punësuarit.

5. Shkelja e detyrave të punës

Neni 60.

Shkelje e detyrave të punës janë ato shkelje dhe sjellje të punonjësit të cilat sipas dispozitave të kësaj rregulloreje janë të sanksionuara si **lëndime të lehta** dhe **lëndime të rënda**, varësisht nga pesha e shkeljes dhe pasojat që janë shkaktuar nga ajo.

Shkeljen e detyrave të punës, punonjësi mund ta bëjë më veprim ose mosveprim.

Neni 61.

Lëndime të lehta të detyrave të punës janë:

1. vonesat e ardhjes në punë pa arsye deri tri (3) herë brenda një (1) viti,
2. dalja pa arsye nga puna para përfundimit të orarit të rregullt të punës deri tri (3) dalje brenda një (1) viti,
3. sjellja e pahijshme më punonjës tjerë ose staf udhëheqës (ofendimi dhe shamata),

4. mosardhja në punë pa arsye një (1) ditë në muaj dhe më së shumti dy (2) ditë brenda një (1) viti,
5. kryerja e ngadalshme dhe inerte e detyrave të punës pa pasoja të rënda,
6. mbajtja jo në rregull e dokumentacionit dhe materialit të punës.

Neni 62.

Lëndime të rënda të detyrave të punës janë:

1. moskryerja më vetëdije e detyrave të punës më ç'rast UBT-se i shkaktohet dëm material në lartësi të shumës mbi lartësinë minimale të pagave paraparë në Republikën e Kosovës për vitin në fjalë,
2. disponimi i kundërligjshëm i mjeteve më ç'rast UBT-se i shkaktohet dëm material në lartësi të shumës mbi lartësinë minimale të pagave paraparë në Republikën e Kosovës për vitin në fjalë,
3. shfrytëzimi i mjeteve materiale të shoqërisë pa pëlqimin e Pronarit & Rektorit ose Sekretarit të UBT-se,
4. mospërbushja e detyrave të punës pa ndonjë arsye të posaçme më gjatë se tre (3) muaj pa ndërprerje,
5. shkelja e dispozitave të Ligjit mbi Mbrojtjen në Punë dhe ligjeve tjera në fuqi,
6. keqpërdorimi i detyrës dhe tejkalimi i autorizimeve të dhëna,
7. dhënia e sekretit dhe fshehtësisë afariste paraparë më ligj, Kontratë të Përgjithshme Kolektive, statut dhe akte normative,
8. keqpërdorimi i shfrytëzimit të pushimit mjekësor,
9. shkelja e normave dhe mosmarrja e veprimeve për mbrojtje të punonjësve dhe rrethit jetësor,
10. pengimi i një ose më shumë punonjësve në kryerjen e detyrave të punës më ç'rast në mënyrë të dukshme vështirësohet përmbushja e detyrave të punës,
11. dhënia e shënimeve të rreme më ç'rast shoqërisë më vetëdije i shkaktohet dëm i konsiderueshëm material,

12. ardhja në punë në gjendje të dehur nga alkooli ose substancat droge si dhe përdorimi i tyre në punë dhe gjatë orarit të punës më shumë se një herë brenda një viti,
13. shkaktimi i parregullsive dhe prishja e rendit dhe disiplinës së punës, si dhe shkaktimi i rrahjes ose marrja pjesë në rrahje gjatë orarit të punës dhe në vend të punës ose udhëtim zyrtar,
14. mungesa pa arsye nga puna pa ndërprerje tri (3) ditë pune brenda një muaji ose pesë (5) ditë pune brenda një viti,
15. shfrytëzimi i paautorizuar i mjeteve dhe materialit të punës për çështje të natyrës private,
16. organizimi i grupimeve dhe partive politike në UBT-e,
17. mosdorëzimi i materialeve dhe dokumenteve të nevojshme organeve shtetërore, gjykatës, prokurorisë, policisë ose Pronarit & Rektorit ose Sekretarit të UBT-se ose stafit tjetër udhëheqës pa ndonjë arsye domethënëse,
18. lidhja e paautorizuar e marrëveshjeve dhe kontratave në emër të UBT-se,
19. tjetërsimi i paautorizuar i pasurisë dhe mjeteve të punës të UBT-se,
20. pranimi i dhuratave dhe benefiteve tjera lidhur më pozitën ose punën e UBT-se,
21. shërbimi i paautorizuar më të holla dhe letra më vlerë dhe gjësendeve tjera nga ana e punonjësve që u janë besuar për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës,
22. shkaktimi i humbjeve (financiare ose të mallit) si dhe mosdorëzimi i pagesave ditore,
23. paraqitjen e lëndimeve jashtë pune dhe orarit të punës më qëllim të realizimit të përfitimeve të te drejtave nga marrëdhënia e punës,
24. përsëritje e lëndimeve të lehta të punës së paku dy (2) herë brenda gjashtë (6) muajve,
25. dhënia ose pranimi i mitos,
26. ofendimi dhe lajthitja e punonjësve ose personave të tretë,
27. veprimi ose mosveprimi në punë ose lidhur më punën që ka elemente të veprës penale,

28. refuzimi i paarsyeshëm i kryerjes së punëve dhe detyrave të punës të udhëheqësit të drejtpërdrejt,
29. thirrja e punonjësve tjerë për mos disiplinë,
30. lëshimi i punonjësit për njoftim të ndodhisë së dëmit Shoqërisë brenda një periudhe të arsyeshme kohore por jo më gjatë se 24 orë, ose fshehja e dëmit të shkaktuar Shoqërisë lartësia e secilit dëm kalon lartësinë minimale të pagave paraparë në Republikën e Kosovës për vitin në fjalë,
31. fshehja e kërkesës për fillim të procedurës disiplinore kundër punonjësit nga ana e punonjësit përgjegjës udhëheqës,
32. tregimi i rremë i periudhës kohore të kaluar në udhëtim zyrtar, si dhe përshkrimi i të dhënave jo të sakta në Raportin e Udhëtimit me qëllim përfitimi material në dëm të UBT-se,
33. marrja më bixhoz në vend të punës dhe brenda orarit të punës,
34. sjellja e pamoralshme në UBT-e,
35. fshehja e shkeljes të detyrave të punës që punonjësit tjerë i kanë kryer,
36. futja e të dhënave jo të sakta në dokumentet zyrtare, si dhe
37. shkelje tjera të detyrave të punës paraparë me ligj dhe Kontratë të Përgjithshme Kolektive.

6. Masat disiplinore

Neni 63.

Për shkeljen e detyrave të punës punonjësve mund tu shqiptohen këto masa disiplinore:

1. vërejtje publike,
2. dënimi më të holla, dhe
3. ndërprerje e marrëdhënies së punës.

Neni 64.

Për shkelje të lehta të detyrave të punës punonjësit mund t'i shqiptohet **vërejtje publike** dhe ndalesa e rritjes së rrogës deri në një (1) vjet.

Neni 65.

Masa **ndërprerje e marrëdhënies së punës** punonjësit mund t'i shqiptohet për shkelje përshkruar në nenin 61 të kësaj rregulloreje.

Masa **ndërprerje e marrëdhënies së punës** punonjësit mund t'i shqiptohet edhe për shkelje tjera të rënda të detyrave të punës, edhe në rastet kur më shkeljen e detyrave të punës pamundësohet ose në mas të madhe pengohet përmbushja e detyrave të punës të procesit të punës të UBT-se ose shkaktohet dëm material në lartësi të shumës mbi lartësinë minimale të pagave paraparë në Republikën e Kosovës për vitin në fjalë, ose në rastin kur drejtpërdrejt rrezikohet shëndeti ose jeta e punonjësve.

Neni 66.

Më rastin e shqiptimit të masave disiplinore për shkak të shkeljes të detyrave të punës, marren parasysh sidomos:

1. rëndësia e lëndimit se bashku më pasojat,
2. shkalla e përgjegjësisë së punonjësit,
3. kushtet nën të cilat shkelja është bërë,
4. sjelljet dhe puna e mëhershme e punonjësit,
5. rrethana tjera të cilat mund të jenë të një peshe dhe ndikimi në shqiptimin e llojit dhe lartësinë e masës disiplinore.

Neni 67.

Sekretari i UBT-se vendos lidhur më përgjegjësinë disiplinore dhe materiale të punonjësve si dhe shqiptimin e masave disiplinore.

Për përgjegjësinë disiplinore dhe materiale të Sekretarit të UBT-se vendos Pronari respektivisht Rektori i UBT-se.

7. Procedura disiplinore

Neni 68.

Procedura disiplinore fillon më kërkesën e Sekretarit të UBT-se.

Secili punonjës është i obliguar që të lajmëroj Sekretarin e UBT-se në cilëndo mënyrë goftë për shkelje të detyrave të punës, të ofroj prova dhe dëshmi lidhur me shkeljen e kryer, si dhe të tregoj emrin e kryesit nëse për një gjë të tillë është në dijeni.

Procedura disiplinore është e natyrës urgjente.

Neni 69.

Për vërtetimin paraprak të shkeljes të detyrave të punës mundet sipas nevojës të udhëhiqet procedura paraprake për të cilën Sekretari i UBT-se.

Në procedurën paraprake mund të merren dëshmi përmes dëshmitarëve si dhe të mblidhet material tjetër i nevojshëm më të cilën do të dëshmohet shkelja e detyrave të punës, si dhe faktet se deri tek shkelja ka ardhur si pasojë e fajit të punonjësit.

Neni 70.

Me rastin e pranimit të kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore, Sekretari i UBT-se cakton seancën publike gojore, në të cilën do të ftohet punonjësi përgjegjës për kryerjen e shkeljes të detyrave të punës, kurse sipas nevojës edhe dëshmitarët dhe eksperti përkatës.

Neni 71.

Punonjësit ftesa për seancë duhet dërguar se paku tetë (8) ditë paraprakisht.

Punonjësi ka të drejtë që gjatë procedurës disiplinore të angazhoj mbrojtës.

Neni 72.

Vendimi mbi shqiptimin e cilësdo masë disiplinore e nxjerrë Sekretari i UBT-se, dhe i cili vendim duhet doemos të përmbajë një arsyetim të thukët mbi shkaqet e shqiptimit të masës disiplinore, këshillën juridike, si dhe konfirmimin së ditën e dorëzimit të vendimit mbi shqiptimin e masës disiplinore punonjësit, vendimi është i natyrës përfundimtare.

Neni 73.

Punëdhënësi do t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit *pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit (njoftimit) paraprak në formë të shkruar të ndërprerjes*, në rastet e,

- sjelljes së keqe të punonjësit,
- për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës,
- punonjësi është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose shkeljes së detyrimeve të punës, dhe
- performanca e punonjësit mbetet e pakënaqshme përkundër njoftimit më shkrim.

8. Largimi i përkohshëm (suspendimi) i punonjësit nga puna

Neni 74.

Punëdhënësi mund ta largoj punonjësin përkohësisht nga puna (suspendoj), në rastet kur,

- kundër punonjësit ka filluar procesi penal për shkak të dyshimit të bazuar së ka kryer vepër penale,
- punonjësi gjendet në vuajtje të paraburgimit, si dhe
- punonjësi ka bërë shkeljen e detyrave të punës përcaktuar më ligj dhe këtë rregullore.

Kohëzgjatja e suspendimit të punonjësit nga puna, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë kjo gjatë së cilës punëdhënësi duhet t'a kthej punonjësin në punë dhe/apo t'ia shkëputi (*ndërpres*) marrëdhënien e punës (*kontratën e punës*).

Neni 75.

Gjatë kohëzgjatjes të largimit (*suspendimit*) të përkohshëm nga puna, punonjësit i takon e drejta e kompensimit të te ardhurave personale (pagës) në lartësi prej **50%**.

Neni 76.

Në rastet e paraqitjes së nevojës tek punëdhënësi për marrjen e vendimit për largimet kolektive nga puna, do të zbatohet drejtpërdrejt dispozitat e nenit 76 të Ligjit të Punës në republikën e Kosovës.

9. Pranim dorëzimi i detyrave të punës

Neni 77.

Në rastet e ndërprerjes të marrëdhënies së punës ose sistemimin në punë dhe detyra tjera të punonjësit, nëse natyra e punëve ka specifika të veçanta (*punët më autorizime të posaçme, automjetet përgjithësisht, punët e arkëtarit, punët e magazinierit dhe të ngjashme*), bëhet pranim dorëzimi i punës dhe detyrave të punës respektivisht pajisjeve (*automjeteve*).

Pranim dorëzimi përkufizuar nga alineja paraprake e këtij neni, bëhet nga personi i autorizuar nga Sekretari përkatësisht Pronari & Rektori i UBT-se.

VII. REALIZIMI DHE MBROJTJA E TË DREJTAVE TË PUNONJËSE

Neni 78.

Lidhur më realizimin e të drejtave të punonjësve nga baza juridike e marrëdhënies së punës, vendos Sekretari i UBT-se.

Për sendërtimin e të drejtave të punonjësit në shkallë të dytë, vendos Pronari respektivisht Rektori i UBT-se.

Nenin 79.

Punonjësi i cili vlerëson së punëdhënësi ia ka shkelur ndonjë të drejtë nga marrëdhënia e punës, mund të parashtroj kërkesë (*kundërshtim dhe apo/ ankesë*) tek punëdhënësi, kërkesë këtë të cilën punëdhënësi duhet shqyrtuar brenda afatit prej **15 ditësh**.

Në raste kur punonjësi nuk është i kënaqur më vendimin më të cilin mendon së i janë shkelur të drejtat e punës, ose në rastin kur punëdhënësi brenda afatit përshkruar më alinenë paraprake të këtij neni, nuk jep fare përgjigje në kërkesën e paraqitur, atëherë punonjësi brenda afatit prej **30 ditësh** para gjykatës kompetente mund të filloj procedurën e kontestit të punës.

Neni 80.

Nëse në procedurën e sendërtimit të mbrojtjes të të drejtave nga marrëdhënia e punës, është arritur marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punonjësit, ajo marrëveshje e ka fuqinë e dokumentit përmbarues (*ekzekutues*).

Neni 81.

Dërgimi i vendimeve, ftesave dhe akteve tjera lidhur më realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës, bëhet më dorëzim personal të tyre punonjësit, ose përmes postës në formën rekomande,

VIII. DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 72.

Plotësimet si dhe ndryshimet e kësaj rregulloreje, bëhen në procedurë paraparë më Statut të UBT-se.

Propozim ndryshimet dhe plotësimet duhet të jene te dorëzuara me shkrim.

Neni 83.

Në qoftë se gjatë jetësimit praktik paraqitën raste qe pjesë të kësaj rregulloreje janë në kundërthënie dhe/apo kundërshtim më ligjin, apo materie e caktuar nuk është rregulluar fare, atëherë do bëhet zbatimi i drejtpërdrejt i ligjit dhe/apo i Kontratës së Përgjithshme Kolektive.

Neni 84.

Rregullorja hyn në fuqi ditën e nxjerrjes së sajë, respektivisht më datën **04.12.2019.**

Neni 85.

Kjo rregullore është hartuar në gjuhën shqipe si dhe ne kopje te mjaftueshme.

PRISHTINË,

Datë, 04/12/2019

Presidenti i UBT-së,

Prof. Dr. Edmond Hajrizi

