

RREGULLORE E BRENDSHME E PUNES PER FUNKSIONIMIN E ORGANIZATES HANDIKOS

OJQ HANDIKOS DUKE U BAZUAR NË LIGJIN Ë PUNËSTË MIRATUAR MË 01 NËNTOR 2010

LIGJI NR.03/L-212 SI DHE NE BAZË TE STATUTIT TË ORGANIZATES, PËR NEVOJA TË BRENDSHME TË OJQ HANDIKOS, PËRPILOHET KJO RREGULLORE ME QËLLIM TË KRIJIMIT TË NJË BAZE LIGJORE FUNKSIONALE, GJITHËPËRFSHIRËSE DHE TË QËNDRUESHME PËR MARDHËNIEN E PUNËS.

HYRJE

HANDIKOS-i (NË TEKSTIN E MËTEJMË: HK) VEPRON NË KOSOVË SI ORGANIZATË JO QEVERTITARE DHE JOPROFITABILE (NË TEKSTIN E MËTEJMË: OJQ), E CILA PUNON ME DHE PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA.

HANDIKOS-I OPERON PAVARSISHT NGA PËRKATSIA NACIONALE, RACORE, GJINORE, RELIGJIOZE E POLITIKE DHE PAVËRSISHT LLOJIT TË AFTËSISË SË KUFIZUAR.

KJO ORGANIZATË U THEMELUA ME SYNIM DHE QËLLIM PRIORITAR ÇËSHTJEN E AFTËSISË SË KUFIZUAR, TË DREJTAT DHE MUNDËSITË E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUAR DHE TË GJITHA PROGRAMET E HANDIKOS-IT IMPLEMENTOHEN NË HARMONIZIM ME KËTO QËLLIME. POASHTU ÇDO PUNËTORË I HK QOFTË VULLNETARË, PUNËTORË I VENDIT APO I HUAJ ËSHTË I NJOFTUAR PARAPRAKISHT PËR OBLIGIMET E TYRE QË TA RESPEKTOJNË DHE TË PUNOJNË SIPAS STRATEGJISË SË HANDIKOS.

QËLLIMI I KËSAJ RREGULLORE ËSHTË TË INFORMOJË PËR TË DREJTAT DHE DETYRIMET QË DALIN NGA MARDHËNIA E PUNËS DHE GJITHASHTU T'I PËRCAKTOJ RREGULLAT QË NJË PUNTORË I HK SI DHE TË CILAT DUHET T'I ZBATOJË EDHE VETË HK SI PUNËDHËNËS.

NË RAST TË NDONJË MOSMARRËVESHJE, KJO RREGULLORE DHE DISPOZITAT LIGJORE NË FUQI JANË BAZË PËR ZGJIDHJEN E TYRE.

Prishtinë, Korrik 2018

B.M

I. THEMELIMI I MARËDHËNIES SË PUNËS

1.1. Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës

Pika 1.Procedura e pranimit

- 1.1.Punësimi bëhet varësisht nga nevojat dhe mundësitë financiare të HK-it.
- 1.2.Pranimi I punëtorëve bëhet me:
 - procedurën e emërimit
 - procedurën e shpalljes së konkursit
- 1.3.Shpallja dhe rregullat e shpalljes së konkursit duhet të aprovohen nga Drejtori i HK-se, apo organi i përcaktuar me statut.
- 1.4.Konkursi duhet të shpallet në gjuhën shqipe e nëse është e nevojshme edhe në gjuhët e tjera dhe duhet të jetë publik.
- 1.5.Konkursi duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me këtë ligj dhe aktet tjera në fuqi.
- 1.6.Kushtet e konkursit duhet të përshtaten varësisht nga vendet e punës.
- 1.7. Kandidatet e zgjedhur për listën e ngushtë do të intervistohen nga komisioni i përbërë nga së paku tre anëtarë, të cilët duhet të njohin mirë strategjinë e HK-se, organizimin e brendshëm dhe politikën e aftësisë së kufizuar.
- 1.8.Për vendet e punës në të cilat i plotësojnë kushtet të gjithë kandidatët sipas kualifikimit të kërkuar, atëherë zgjedhja bëhet nga vlerësimet të cilat i bën komisioni në bazë aftësitë organizative, komunikuese reprezentimin, përvojën e punës etj.
- 1.9.Komisionin e cakton Drejtori apo organi përgjegjës i zgjedhur nga ana e tij.
- 1.10.Komisioni bënë propozimin për kandidatët potencial ndërsa vendimin për përzgjedhje e merr Drejtori i HK.
- 1.11.Për çdo punëtorë të pranuar në HK lëshohet vendimi përkatës.
- 1.12.Punëtori konsiderohet i pranuar pasi që t'i pranojë kushtet e kontratës, të njoftohet me rregulloren e brendshme të punës dhe me aktet te tjera të HK-së, dhe ta nënshkruaj kontratën e punës, duke u pajtuar kështu me rregullat që kërkohen nga ai për t'u zbatuar.
- 1.13.Kontrata nënshkruhet nga i punësuari, përgjegjësi i tij dhe drejtori i HK.
- 1.14.Mardhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
- 1.15.Mardhënia 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 apo akt nënligjor.
- 1.15.Kontrata e punës nuk mund të lidhet me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.

B.M

1.16. Për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i detyruar që të punësuarin ta lajmërojë në Administratën Tatimore të Kosovës, institucionet e tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale dhe skemat e tjera të obligueshme.

Pika 2. Kontrata e punës

2.1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit.

2.2. Kontrata e punës mund të lidhet për:

- një periudhë të pacaktuar
- një periudhë të caktuar dhe
- për punë dhe detyra specifike

2.3. Kontrata e punës duhet të përmbajë:

- të dhënat për punëdhënësin(emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit); -të dhënat për të punësuarin (emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi);
- emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin e shërbimeve apo edhe përshkrimin e detyrave të punës;
- vendin e punës dhe njoftimin që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme;
- përshkrimin e vendit të punës;
- orët dhe orarin e punës;
- datën e fillimit të punës;
- kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;
- lartësinë e pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër;
- kohëzgjatjen e pushimeve;
- periudhën e kohës së punës;
- përfundimin e marrëdhënies së punës;

Pika 3. Kohëzgjatja e punësimit

3.1. Kontrata e punës hyn në fuqi në ditën e caktuar dhe nën kushtet e përcaktuara me kontratën individuale të punës.

3.2. Pasi që HK varet nga projektet/donacionet dhe kohëzgjatje e pushimit nuk mund të jetë e garantuar, kontrata e punësimit në kushte dhe rrethana të caktuara mund të ndërpritet.

Pika 4. Përshkrimi i punës

4.1. Çdo punëtorit, me nënshkrimin e kontratës duhet t'i epet përshkrimi i punës që i përshtatet fushës së tij/saj të aktivitetit dhe orëve të punës.

4.2. Përshkrimi i vendeve të punës është pjesë përbërëse e kontratës dhe pjesë obligative e të punësuarit.

Pika 5. Vazhdimi i punësimit 5.1. Vazhdimi i punësimit nga i punësuarit nuk konsiderohet si i ndërprerë nga intervali kohor prej përfundimit të punësimit deri me rifillimin e serishëm të punësimit që nuk kalon intervalin kohor më shumë se dyzetepesë (45) ditë pune.

B. M

Pika 6. Fillimi i punës

6.1. I punësuari e fillon punën ditën e përcaktuar me Kontratën e Punës.

6.2. 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 fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, ose në qoftë se punëdhënësi dhe i punësuari merren vesh ndryshe.

Pika 7. Puna provuese

7.1. Për çdo punëtorë të emëruar në programet e HK vlen periudha provuese prej dy (2) muajve, e cila mund të zgjatet edhe për një muaj nga ana e HK pa ndonjë paralajmërim paraprak.

7.2. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh dhe punëtori do të kompensohet për ditët që ka punuar.

7.3. Pushimi nuk mund të shfrytëzohet gjatë periudhës provuese, por do të merret në konsiderim nëse punëtori përfundon periudhën e tij provuese dhe vijon punën në HK.

7.4. Me përfundimin e periudhës provuese, kontrata e punës mund të vazhdohet me pajtimin e të dyja palëve dhe hyn në fuqi menjëherë pas nënshkrimit të tyre.

Pika 8. Praktikantët

8.1. Punëdhënësi mund të lidhë kontratë pune me praktikantin i cili në këtë rast i realizon të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë dhe të drejtat sipas ligjit të punës.

8.2. Punëdhënësi mund ta angazhojë praktikantin pa kompensim të pagës dhe duhet ta evidentojë në listën e evidencave pa kompensim page, përveç mbrojtjes dhe sigurisë në vendin e punës.

III. ORARI I PUNËS

Pika 9. Orari i punës në HK

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

9.2. Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë, brenda pesë ditëve (E Hënë-e Premte).

9.3. 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.

9.4. Orari i punës fillon në orën 8:30 dhe mbaron në 16:30.

9.5. Orari pauzës/pushimit vendoset në mes të orarit të punës dhe atë, më së paku 30 minuta.

B. M

Pika 10. Puna më e gjatë se orari i punës

10.1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punojë me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë.

10.2. I punësuar mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim sipas nenit 56 të ligjit të punës.

10.3. Ndalohet puna jashtë orarit për të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç.

10.4. I punësuar i cili punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund të punojë më gjatë se orari i plotë i punës.

Pika 11. Ndryshimi i orarit të punës

11.1. Punëdhënësi, mund ta ndryshojë orarin e punës kur e kërkon natyra e punës, si: organizimi i punës, shfrytëzimi racional i mjeteve të punës, shfrytëzimi racional i orarit të punës dhe kryerja e ndonjë pune të caktuar dhe të parashikuar me afat, por, ndryshimi i orarit të punës bëhet në atë mënyrë që orari i punës i të punësuarit gjatë vitit kalendarik, të mos jetë më i gjatë se orari i plotë i punës.

11.2. Me paralajmërim paraprak prej 7 dite punëdhënësi mund të ndryshojë kontratën e punës pa pëlqimin paraprak të punëmarrësit, në raste se mundësit buxhetore e kërkojnë një gjë të tillë, në këtë rast punëdhënësi mund të bejë ndryshimin e orarit të punës në orare dhe në page.

Pika 12. Ndalimi i zgjatjes së orarit të punës

12.1. Ndalohet zgjatja e orarit të punës për të punësuarin i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç.

12.2. Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për të punësuarin gjatë kohës së shtatzënisë, dhe prindin vetëshqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuar.

Pika 13. Puna e natës

13.1. Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00 numërohen si punë nate.

13.2. Vlejnë të gjitha të drejtat e të punësuarve sipas nenit 27 të ligjit të punës.

IV. PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA

Pika 14. Pushimi gjatë orarit të punës, ditë dhe javor

14.1. I punësuar 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.

B. M

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

14.3. I punësuar 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.

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

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

Pika 15. Pushimi vjetor

15.1. I punësuar 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.

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

15.3. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku prej tridhjetë (30) ditësh pune, për vitin kalendarik.

15.4. Nën at 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.

15.5. 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.

15.6. Festat zyrtare që bien në ditë pune, sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.

15.7. Nëse i punësuar gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmuret, koha e pushimit të lejuar mjekësor, nuk llogaritet në pushim vjetor.

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

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

15.10. 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

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

15.12. Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton punëdhënësi në marrëveshje me punëtorin, në pajtim me këtë Rregullore. Sipas specifikave të natyrës së punës të

B. M

varura nga aktivitetet, punëdhënësi mund të kërkojë që pushimi vjetor të shfrytëzohet vetëm brenda një periudhe kohore.

15.13. Me rastin e caktimit të orarit për shfrytëzimit të pushimit vjetor, punëdhënësi mund të marrë parasysh kërkesën dhe vullnetin e arsyeshëm të punëtorit.

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

15.15. 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.

15.16. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në dy (2) apo më shumë pjesë, në marrëveshje me punëdhënësin.

15.17. Në qoftë se i punësuar e shfrytëzon në dy apo me shume 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.

15.18. Të punësuarit nuk mund t'i mohohet e drejta në shfrytëzimin e pushimit vjetor .

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

15.20. Lartësia e kompensimit caktohet varësisht nga kohëzgjatja e pushimit vjetor të pashfrytëzuar sipas të ardhurave të cilat i punësuar i realizon për muajin kur kompensohet .

Pika 16. Pushimi në ditët e festave zyrtare

16.1. Të gjithë punëtorët kanë të drejtë në pushim me pagesë gatë festave publike.

Ditët e Festave Zyrtare në Republikën e Kosovës të publikuara në vitin 2011 janë:

- a) 3 dhe 4 janar, festa e Vitit të Ri
- b) 17 Shkurt, Dita e Pavarësisë së Republikës së Kosovës
- c) 9 Prill, Dita e Kushtetutës së Republikës së Kosovës
- d) 1 Maj, Dita Ndërkombëtare e Punës
- e) 9 Maj, Dita e Evropës
- f) 30 gusht, Dita e parë e Bajramit të Madh
- g) 6 nëntor, Dita e parë e Bajramit të Vogël
- h) 25 Dhjetori, Krishtlindjet Katolike
- i) 7 Janar , Krishtlindjet Ortodokse
- j) 24 Prill, Pashkët Katolike.
- k) 24 Prilli, Pashkët Ortodokse

16.2. Për çdo vit shikohet kalendari i festave zyrtare i publikuar në webfaqen e Qeverisë së Kosovës për çdo ndryshim të mundshëm.

B.M

16.3. Ata te, të cilët kërkohet të punojnë gjatë festave publike do tu ipet ditë pushimi për ditët në për të cilat ata kane qenë të detyruar të punojnë.

Pika 17.Mungesa nga puna

17.1.I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pagës:

- pesë (5) ditë në rast të martesës së tij;
- pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;
- dy (2) ditë në rast vdekje të gjyshit apo gjyshes;
- tri (3) ditë për lindje të fëmijës;
- tri (3) ditë për martesë të fëmijës;
- një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

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

Pika 18.Mungesa nga puna pa pagesë

18.1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi mund të lejojë që i punësuari të mungojë nga puna pa kompensim të pagës.

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

Pika 19.Mungesa pa leje

19.1.Asnjë punëtori nuk i lejohet të mungoj nga puna gjatë orëve të caktuara në rregulloren e brendshme ose/dhe në përshkrimin e tij/saj të punës, pa autorizimin e mbikëqyrësit të tij/saj të drejtpërdrejtë.

19.2.Nëse një punëtor mungon pa leje të autorizuar, ai/ajo do të humb të ardhurat e tij nga paga për periudhën e mungesës.

19.3.Gjithashtu, nëse konsiderohet se mungesa pa leje mund të rrezikoj përparimin e programeve të HK-it, një sjellje e tillë mund të rezultojë me masa disiplinore apo me pushim të plotë nga puna.

Pika 20.Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës

20.1.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 këtë ligj, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon në punë, për këto raste:

- kur i punësuari është dërguar në punë jashtë vendit për përfaqësimin e interesave të vendit,

B. M

- kur zgjidhet apo emërohet në funksione publike,
- deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj;
- Pas pushimit të të drejtave të punës, i punësuar ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

V.MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË

Pika 21. Mbrojtja e përgjithshme në punë

- 21.1. I punësuar ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me ligjin e punës dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.
- 21.2. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me ligjin.
- 21.3. Punëdhënësi detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë.
- 21.4. I punësuar gëzon të gjitha të drejtat për mbrojtje dhe siguri në punë sipas neneve prej 42 deri 48 të ligjit të punës.

Pika 22. Pushimi i lehonisë

- 22.1. Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.
- 22.2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore femra e punësuar mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej njëzetetë (28) ditëve para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e femrës shtatzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se femra e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj.
- 22.3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë. Tre (3) muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë .
- 22.4. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
- 22.5. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzoj të drejtën në pushim të lehonisë, duhet ta lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit.
- 22.6. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë.
- 22.7. Babai i fëmijës ka të drejtën për :
- dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës -dy (2) javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri (3) vjeç. I punësuar duhet të informojë punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë (10) ditë më herët.

B.M

- të drejtat tjera të përcaktuara me ligjin e punës.

22.8. Nëse femra e punësuar lind fëmijë 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 këndellet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzetepesë (45) ditë, dhe për këtë kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë.

Pika 23. Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë

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

23.2. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga i punësuar i certifikatën mjekësore që arsyeton mungesën nga puna

VII. PAGAT DHE BENIFICIONET E TË PUNËSUARVE

Pika 24. Pagat

24.1. Pagat janë të përcaktuara në përputhje me nivelin e projekteve të HK. Situata ekonomike mund të shpie deri te rregullimi i përgjithshëm (ngritje, ulje apo qëndrueshmëri) të pagave, të vendosura nga HK, pas analizës së duhur të mundësive financiare të organizatës, buxhetit të saj, projekteve dhe vlerësimeve për vendet e punës.

24.2. Pagat paguhen çdo muaj dhe pagesa bëhet në valutën zyrtare në Euro (€).

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

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

24.5. Punëdhënësi duhet të nxjerrë 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 mbajë regjistrin për pagesat e bëra.

24.6. HK sipas ligjit në fuqi për tatime dhe kontribute ndal nga pagat e punëtorëve shumë e caktuar në formë të tatimeve dhe kontributeve obligative (5% nga organizata dhe 5% e pagës bruto nga punëtori) dhe i paguan ato në institucionet përkatëse.

Pika 25. Paga shtesë

25.1. 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 punësuar i ka të drejtë në pagë shtesë, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës.

25.2. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si më poshtë:

- 20 % në orë për kujdestari;
- 30 % në orë për punë gjatë natës;

B M

- 30 % në orë për punë jashtë orarit;
- 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe
- 50 % përqind në orë për punë gjatë fundjavës.

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

25.4. I punësuar mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pagës shtesë, kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi.

25.5. Punëdhënësi mund të vendosë që një pjesë të punës jashtë orarit të kompensohet me ditë pushimi, në përputhje me përqindjet e parapara.

Pika 26. Kompensimi i pagës

26.1. I punësuar ka të drejtë për kompensim në pagë, në rastet si në vijim:

- gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet;
- gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;
- gjatë aftësisë dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar, dhe
- gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

Pika 27. Kompensimi i pushimit mjekësor

27.1. 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.

27.2. I punësuar ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 40 të ligjit të punës.

27.3. I punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlikohet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70 % të pagës së tij dhe në kompensim të pushimit mjekësor në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.

Pika 28. Kompensimi i lëndimit në punë

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

Pika 29. Mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit

29.1. 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.

Pika 30. Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar

30.1. I punësuar 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 Punëdhënësit.

B M

Pika 31. Kompensimi i demit

31.1. Nëse i punësuarit në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose me pakujdesi të plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit, ai është i obliguar ta kompensojë dëmi.

31.2. Për kompensimin e dëmeve të të punësuarve apo punëdhënësve vlejnë të gjitha të drejtat dhe obligimet sipas ligjit të punës.

VIII. NDËRPRERJA E MARDHËNIES SË PUNËS

Pika 32. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore

32.1. Kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:

- me vdekjen e të punësuarit;
- me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës (përfundimi i projektit);
- kur i punësuarit e mbush moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç; -me marrëveshje;
- raste tjera të përcaktuara me ligjin e punës.

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

Pika 33. Ndërprerja e kontratës nga i punësuarit

33.1. I punësuarit ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme;

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

33.3. I punësuarit mund ta 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.

Pika 34. Ndërprerja e kontratës nga punëdhënësi

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

- ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative; -i punësuarit nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;
- punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;

34.2. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:

- A) rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe

B M

- B) për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.
C) punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rasti që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;
D) i punësuar i është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve;
E) performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim dhe
F) rastet e tjera të përcaktuara në ligjin e punës.

34.3. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70 të ligjit të punës në këto intervale kohore të njoftimit:

- prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;
- prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;
- mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

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

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

34.6. I punësuar mund të largohet përkohësisht nga puna, kur:

- ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale
- i punësuar është në vuajtje të paraburgimit;
- kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara me këtë ligj.

34.7. Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, sipas nenit 73 të ligjit të punës, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

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

Pika 35. Procedura e pushimit nga puna (Masat Disiplinore)

Punëtori mund të pushohet nga puna me këtë procedurë:

35.1 Vërejte me gojë;

35.2 Vërejtja e parë me shkrim

35.3 Vërejtja e fundit me shkrim

35.4 Suspendim të përkohshëm me pagesë/dhe pa pagesë

36.5 Lajmërimi i largimit nga puna

Masa ndëshkues Lajmërimi i largimit nga puna, si dhe Suspendim i përkohshëm me pagesë ose pa pagesë do të shqiptohen nga komisioni disiplinor për shkelje të rënda detyrave të punës në pajtim me këtë rregullore.

Më poshtë vijon lista jo e plotë e shkaqeve të pushimit nga puna:

- refuzimi që të ndiqen instruksionet e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë;

B.M

- bërja e gabimeve të njëjta vazhdimisht edhe pasi është udhëzuar me kujdes;
- mungesa e vazhdueshme dhe /apo e pa arsyetueshme, pa leje;
- vonesa e vazhdueshme në punë;
- përdorimi i paautorizuar i automjeteve të HK-it ;

35.2. Pagesa për të pushuarin nga puna do të bëhet si vijon:

- A. Do te paguhet ditët e punës deri në ditën e pushimit nga puna
- B. Ditët e pushimit të pushfrytëzuara, ne rast se i punësuar me fajin e punëdhënësit nuk ka arrit ta shfrytëzojë pushimin vjetor.
- C. Çdo dëm i shkaktuar nga pakujdesia apo neglizhenca do të zbritet nga pagesa.

Për shqiptimin e ndonjëres nga masat te parapara ne piken 35 nën paragrafi 35.4 dhe 35.5 HANDIKOS, çdoherë do te themeloi një komision disiplinor të përberë prej te paktën 3 të punësuarve.

Pika 36.Pushimi i plotë (përjashtimi)

36.1.Pushimi i plotë (përjashtimi) do të bëhet nga HANDIKOS-i pa paralajmërim në çdo kohë nëse punëtori/ja është fajtor për sjellje shumë të këqija ose pakujdesi serioze. Më poshtë vijon lista e disa shembujve të cilat çojnë deri te pushimi i plotë (përjashtimi):

- Sjellja shumë e keqe apo sjellja e pamoralshme gjatë orëve të punës;
- Vonesa e palejuar prej 3 (tri) ditësh pa paralajmërim në Administratë dhe atë arsye me shkrim;
- Përdorimi i dhunës apo sjellja kërcënuese ndaj ndonjë punëtori tjetër;
- Dëmi i paramenduar apo vjedhja e çfarëdo pasurie të HK-it apo pasurisë private anëtarëve të HK-it;
- Të qenit nën ndikimin e pijeve alkoolike apo narkotikëve gjatë detyrës;
- Falsifikimi i dokumenteve duke përfshirë edhe prezantimin e dokumentit fals për sëmundje;
- Arroganca e madhe e cila mund të shpie edhe në rrezikun e jetës së punëtorëve apo shëndetin e tyre , shpie në vjedhje ose dëmtimin e pasurisë së HK;
- Mosbindje e vazhdueshme;
- Pakujdesia serioze që rrezikon zbatimin e programeve;
- Vjedhja e parave ose pasurisë së HK;
- Cenimi i reputacionit të HK-it me vepra apo fjalë;
- Deklarimi publik apo publikimi në shtyp në emër të HK-it pa ndonjë autorizim nga udhëheqësi i misionit.

36.2.Punëtori që është fajtor për këto shkelje do të përjashtohet menjëherë, pa ndonjë paralajmërim apo vërejtje paraprake .

VI. DETYRAT DHE OBLIGIMET E PUNËTORIT

Pika 37.Obligimi i përgjithshëm

B M

37.1. Punëtori duhet të respektoj ligjet që janë në fuqi , rregulloren e brendshme të OJQ-s në të cilën është i punësuar ashtu sikur se edhe udhëzimet që ai /ajo do ti marr nga personat e autorizuar të HK-it.

37.2. Punëtori duhet gjithnjë të mbajë në mend se HK është organizatë humanitare e udhëhequr nga principe themelore të cilat ai /ajo duhet t'i respektoj.

37.3. Punëtori duhet të përmbahet nga gjithë propaganda për ideologji, politikë, religjion që lidhet me popullin dhe autoritetet e Kosovës.

Pika 38. Konfidencialiteti

38.1. Gjatë aktiviteteve me HK , punëtori mund të informohet me ndonjë informatë konfidente. Punëtori është i obliguar që mos ta përdorë këtë informatë në mënyra të ndryshme, përveç nën autorizim specifik.

38.2. Është rreptësisht e ndaluar për punëtorin që të bëj ndonjë deklaram apo publikim në media për HANDIKOS-in, përveç nën autorizimin specifik nga Drejtori.

38.3 Te dhënat për organizatën dhe çdo e dhënë tjetër është e ndaluar të shpërndahen gjatë dhe pas periudhës 3 vjeçar, pas përfundimit të marrëdhënies së punës.

Pika 39. Punësimi jashtë organizatës

39.1. Për aq kohë sa i punësuar është në marrëdhënie pune në HK, punëtori obligon veten që mos të lidh ndonjë punë tjetër profesionale me një palë të tretë, përveç se me autorizim të Drejtorit të Organizatës, çdo evitim nga kjo rregull do të konsiderohet shkelje e marrëdhënies së punës.

Pika 40. Pasuria, materialet dhe automjetet e HK-it

40.1. Çfarëdo pajisje apo materiale të cilat i përkasin HK duhet të kthehen në HK (depo apo drejtori) me përfundimin e kontratës. Punëtori do të pranoj pagën e tij /saj dhe pagesat tjera në të cilat ai /ajo ka të drejtë, pas kthimit të këtyre të mirave në gjendje të mirë apo pasi të bëhet pagimi ekuivalent.

40.2. Punëtori mund të mbahet përgjegjës për çfarëdo dëmi të shkaktuar falë pakujdesisë apo paramendimit. Çfarëdo mospërfillje për këtë pikë mund të çojë deri te largimi i plotë.

40.3. Është e ndaluar të përdoren mjetet e HK-it për përfitime personale apo ndonjë përdorim tjetër ndryshe nga ai për të cilin ishin të destinuara.

40.4. Vetëm personave të autorizuar u lejohet përdorimi i automjeteve të HK-it.

40.5. Gjithësesi është e ndaluar:

Transportimi i personit i cili nuk është punëtorë i HK-it përveç me autorizim të veçantë të përgjegjësit, (emri i personit që mund të transportohet qitet në fletudhëtim). Përdorimi i automjeteve të HK-it për qëllime private pa u dhënë autorizimi i veçantë nga ana e përgjegjësit.

40.6. Secila pajisje e dhënë nga ana e HANDIKOS-it duhet të mbahet me kujdes dhe ti kthehet HK-it me përfundimin e kontratës. Punëtori mund të mbaj përgjegjësi

për ndonjë dëm nga pakujdesia, keqpërdorimi apo të ngjashme.

Pika 41. Armët, droga dhe alkooli

41.1. Punëtori nuk duhet të bart apo shet armë apo municion, drogë dhe alkool në çfarëdo kohe të punës në zyrë apo në teren.

IX. PROCEDURAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE NGA MARDHËNIA E PUNËS

Pika 42. Mbrotjtja e të drejtave për të punësuarit

42.1. I punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura, me një kërkesë për rishqyrtim të vendimit në fjalë, kërkesa duhet të përmbajë arsyetimin se perse pala kërkon rishqyrtimin e vendimit. Kërkesa duhet të i drejtohet drejtorit të organizatës.

42.2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës. Vendimi i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

42.3. 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 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente.

42.4. Këto rregulla të përshkruara hyjnë në fuqi prej datës 01.01.2011.

42.5. Kjo rregullore është e bazuar në Ligjin e Punës të nxjerrë nga organet e Republikës së Kosovës dhe si rrjedhojë për të gjithë të punësuarit vlejné të gjitha të drejtat e tjera të përcaktuara këtij ligji.

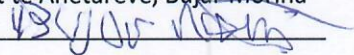
Pika 43. Modifikimi i kushteve kontraktuale

43.2. Që të dy, HK & punëtori/ja rezervon të drejtën që të përmirësoj apo modifikoj këto rregulla aktuale kurdo për shkak të përparimit më të mirë të programeve. Punëtoret do të lajmërohen me shkrim për ndonjë ndryshim eventual.

B. M

*Në mbështetje të nenit 5 paragrafi 1 dhe 3 të statutit të organizatës HANDIKOS,
Kuvendi i Anëtareve, në mbledhjen e rregullt të mbajtur
Aprovon dokumentin e titulluar, Rregullore e Brendshme e Punes per Funksonimin e organizates, i cili
përmban gjithsej 17 faqe*

Kryesues i Kuvendit të Anëtareve, Bujar Morina



Prishtinë, Korrik 2018

