



N.H. "IBËR-LEPENC" Sh.A.
V.P. D.D.

01-3589 Dt. 21. 10. 2011
PRISHTINË - PRIŠTINA



NDËRMARRJA HIDROEKONOMIKE "IBËR - LEPENC" SH.A.

HYDRO - ECONOMIC ENTERPRISE "IBËR - LEPENC" J.S.C.

VODOPRIVREDNO PREDUZEĆE "IBËR - LEPENC" D.D.

Sheshi "Bil Klinton" Nr.13 Prishtinë, Kosovë Bulevar "Bil Klinton" Br.13 Priština,
Kosovo Tel: 038/526-070, 525-006, Fax: 038/526-159; Email: info@iber-lepenc.org

RREGULLORE PËR LIDHJEN E MARRËDHËNIES SË PUNËS DHE PËRGJEGJËSINË MATERIALE E DISIPLINORE

Prishtinë, Tetor 2011

I. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

Me këtë Rregullore, me qëllim të zbatimit të dispozitave të alinesë 1 të nenit 95 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212, përcaktohen të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve të NH „Ibër-Lepenc” SH.A. Prishtinë në punë dhe gjat procesit të punës si dhe përgjegjësinë e tyre për shkeljen e detyrave të punës dhe për dëmin eventual të shkaktuar Ndërmarrjes.

Neni 2

Marrëdhënia e punës

- (1) Marrëdhënia e punës lidhet në pajtim me procedurat e parapara me Ligj.
- (2) Vendimin për zgjedhjen e kandidatëve e merr Kryeshefi Ekzekutiv (KE) i cili në cilësinë e punëdhënësit e nënshkruan edhe kontratën për lidhjen e marrëdhënies së punës.
- (3) KE, mund të formojë komision tekniko-ndihmës, i cili pas kryerjes së testimit, përkatësisht (intervistimit), i propozon KE, kandidatin më të suksesshëm.
- (4) Gjat marrëdhënies së punës, me vendim të KE, punëmarrësit, përkohësisht, mund të sistemohen në punë tjera, të cilat i përgjigjen përgatitjes shkollore dhe aftësive të fituara me punë.

Punëmarrësi, pa pëlqim paraprak, përkohësisht mund të sistemohet në punë tjera, ku kërkohet përgatitja më e ultë profesionale në raste të jashtëzakonshme, zëvendësimit të punëmarrësit i cili mungon nga puna dhe në rast të rritjes së menjëhershme të vëllimit të punës, në kohëzgjatje, më së shumti 30 ditë pune, respektivisht deri sa të përfundojnë rrethanat e jashtëzakonshme.

Në këto raste, punëmarrësit i takon diferenca e pagës.

Pa pëlqim, të punëmarrësit shtatzënat, lehonat me fëmijë deri në tri vjeç, prindit të vetëm me fëmijë deri në 5 vjeç, prindit me fëmijë me pengesa të rënda në zhvillim, personat me aftësi të kufizuar dhe punëmarrësit e rijnë, nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre.

Në rastet e sistemimit afatgjatë KE, me punëmarrësin lidhin kontratë të re të punës.

Punëmarrësit e „IL-e”, në rastet dhe kushtet e parapara me ligj, mund të sistemohen te punëdhënësi tjetër, në kuadër të përgatitjes profesionale dhe aftësive tjera punuese.

- (5) Punëmarrësve e drejta e pushimit vjetor në kohëzgjatje të caktuar me Ligj, i'u shtohet edhe për nga një ditë (**dy ditë**) për çdo 5 vite të përvojës së punës, kurse nënave me fëmijë deri në 3 vjeç, prindit vetushqyes dhe personave me aftësi të kufizuar i'u njihet e drejta edhe tri ditë pune shtesë.
- (6) Punonjësit, varësisht nga rastet e mëposhtme, gjat vitit kalendarik gëzojnë të drejtën e pushimit me pagesë, në kohëzgjatje prej, gjithsejtë, shtatë ditësh dhe ate:
1. 5 ditë, në rast të vdekjes së anëtarit të familjes së ngushtë;
 2. 3 ditë, në rast të martesës së tij;
 3. 2 ditë, në rast të lindjes së fëmijut;
 4. 1 ditë, në rast të dhënies vullnetare të gjakut;
 5. 3 ditë, në rast të ndërrimit të vendbanimit, përkatësisht për vendosje në shtëpi apo banesë tjetër.

Neni 3

Parimi i dyshkallshmërisë në Ndërmarrje

- (1) Për rastet kur në shkallë të parë kanë vendosur udhëheqësit e tërësive organizative, në shkallë të dytë vendos KE.
- (2) Në rastet kur në shkallë të parë vendos KE, të njëjtit i drejtohet kërkesa për rishqyrtim.

II. PËRGJEGJËSIA MATERIALE E DISIPLINORE

Neni 4

Format e përgjegjësisë

Punëmarrësi, në raste të shkeljeve eventuale të detyrave të punës mban përgjegjësi disiplinore dhe materiale.

Neni 5

Raporti ndaj llojeve tjera të përgjegjësisë

Përgjegjësia penale, përgjegjësia për delikte ekonomike, përgjegjësia për kundërvajtjet dhe përgjegjësia për dëmin e shkaktuar ndaj personave të tretë, nuk e përjashton përgjegjësinë disiplinore dhe materiale të punëmarrësve në kuptim të kësaj Rregulloreje.

Neni 6

Obligimet e punëmarrësit në punë

- (1) Punëmarrësit personalisht janë përgjegjës për përmbushjen e detyrimeve të punës.
- (2) Punëmarrësit janë të detyruar që me kujdes dhe me ndërgjegje t'i kryejnë punët e besuara dhe gjat kryerjes së punëve detyrimisht dhe me përpikëri duhet t'u përmbahen masave dhe normativave të mbrojtjes në punë dhe të respektojnë disiplinën e punës.

Neni 7

Baza e përgjegjësisë

- (1) Nëse punëmarrësi, me fajin e vet, nuk i zbaton rregulloret e miratuara, bënë shkeljen e detyrave të punës dhe shkelje tjera të disiplinës së punës.
- (2) Punëtori veçanërisht është i detyruar:
 1. T'i ruajë mjetet e Ndërmarrjes;
 2. Me ndërgjegje dhe interes për Ndërmarrjen t'i kryejë punët e caktuara;
 3. Ndaj punëtorëve të tjerë, të sillet në pajtim me parimet e varësisë, solidaritetit dhe përgjegjësisë reciproke;
 4. T'iu ofrojë ndihmë profesionale praktikantëve dhe punëtorëve të rinj të lëmisë përkatëse dhe të kultivojë bashkëpunim konstruktiv me punëmarrësit tjerë të Ndërmarrjes;
 5. Të ruajë sekretin afarist;
 6. Me sjelljen e vet të mos cenojë autoritetin e Ndërmarrjes;
 7. T'i përmbahet Statutit dhe akteve të tjera nënligjore që rregullojnë fushat e caktuara, etj.

Neni 8 **Shkeljet e lehta**

Përveç shkeljeve të rregullave dhe detyrave të punës, të parapara me Ligj, punëmarrësi është përgjegjës edhe për këto shkelje të lehta të rregullave dhe detyrave të punës:

1. Ardhja në punë me vonesë;
2. Braktisja pa leje e vendit të punës gjat orarit të punës, ose para kryerjes së orarit të punës;
3. Sjellja jo korrekte, ose e keqe gjat orarit të punës me palë ose me punëtorë tjerë;
4. Mosparaqitja e dëmit të cilin e shkakton vet ose punëmarrësi tjetër;
5. Raporti pa përgjegjësi ose i pandërgjegjshëm ndaj mjeteve të punës të besuara, nëse nuk ka pasur pasoja të dëmshme;
6. Shkaktimi i dëmit me përmasa të vogla;
7. Prezenca ose qëndrimi i panevojshëm në vendin e punës të punëtorit tjetër, me qëllim që ate ta pengoj në kryerjen e detyrave të punës;
8. Dhënia jo kompetente e informatave ose dokumentacionit të shkruar të Ndërmarrjes (përveç zyrtarit për informim ose personit tjetër të autorizuar nga KE), nëse me këtë nuk janë shkaktuar pasoja të dëmshme;
9. Refuzimi i urdhëresës së punës, nëse me këtë nuk janë shkaktuar pasoja;
10. Raportimet, përkatësisht dhënia jo e sakët e të dhënave zyrtare eprorit, ose kolegëve bashkëpunëtorë, nëse nuk janë shkaktuar pasoja;
11. Refuzimi pa arsye i punës në komision apo trupa tjera ndihmëse, nëse nuk janë shkaktuar pasoja;
12. Mungesa pa leje nga puna, nëse nuk janë shkaktuar pasoja;
13. Keqpërdorimi i mjeteve të punës, me qëllim që vetit apo dikujt tjetër t'i sigurojë fitim ose shërbim;
14. Hapja e gardërobës ose marrja e sendeve personale të punëtorit tjetër pa leje;
15. Pengimi i punëtorit tjetër që t'i kryej detyrat e tij të punës;



16. Ardhja në punë nën ndikimin e alkoolit, ose përdorimi i tij gjat orarit të punës, përveç në zyret e stafit menagjerial, ku mund të mbahet nën kontroll dhe përdoret për qëllime të veçanta si reprezentative etj;
17. Pirja e duhanit në zyre ose në hapësirat brenda Ndërmarrjes, përveç hapësirës dhe kohës së lejuar nga KE;
18. Mos dëshmimi për punëtorin tjetër në rast të shkeljeve të detyrave të punës ose në procedurën e kompensimit të dëmit.

Neni 9

Shkeljet e rënda

Shkeljet e rënda të detyrave të punës, përveç atyre të parapara me Ligj, janë edhe:

1. Shkelja e dispozitave për sigurinë në punë, mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësve, ambientit të punës, rreziqeve të mundshme prej zjarrit, ose fatkeqësive tjera elementare;
2. Disponimi i paligjshëm, përkatësisht keqpërdorimi i aseteve të Ndërmarrjes;
3. Mos marrja ose marrja e pamjaftueshme e masave mbrojtëse në punë, ose mbrojtjes së pronës së Ndërmarrjes;
4. Nxitja e prishjes së rendit dhe qetësisë, ose rrahja në lokale të Ndërmarrjes;
5. Mungesa nga puna pa leje;
6. Sjellja e keqe jashtë lokaleve të punës dhe pas orarit të punës, me të cilën cenohet autoriteti i Ndërmarrjes në përgjithësi, dhe në veçanti nderi dhe integriteti i punëtorëve tjerë, me theks të veçantë nëse ka të bëjë me stafin udhëheqës;
7. Kryerja e dy shkeljeve të lehta brenda gjashtë muajve të fundit;
8. Sigurimi i përfitimeve të pabaza materiale, si dhe marrja e mitos dhe korrupsionit e të ngjashme në lidhje me punën,
9. Falsifikimi i vendimeve të organeve vendimmarrëse;
10. Fshehja e shkeljeve të detyrave të punës;
11. Nxjerrja ose bartja e fakteve, jo të sakta, me qëllim që punëmarrësit tjetër të Ndërmarrjes, t'i rrezikohet pozita dhe vendi i punës;
12. Moslejimi i punëtorit t'i kryejë detyrat e veta të punës;



13. Sjellja e vrazhdë ose jonjerëzore ndaj punëtorëve tjerë të Ndërmarrjes;
14. Secili veprim ose lëshim i veprimit me qëllim që të mos mundësohet funksionimi i rregullt i punës dhe veprimtarisë së Ndërmarrjes.

Neni 10

Përveç shkeljeve të rënda të detyrave të punës, të parapara me Ligj, për të cilat shkëputet kontrata e punës, parashihen edhe këto shkelje të rënda:

1. Marrja e përfitimeve materiale (mitos) për veprimet e kryera në punë dhe lidhur me punën;
2. Abuzimi ose vjedhja e pasurisë së Ndërmarrjes;
3. Mungesa nga puna, pa leje, në kohëzgjatje prej 3 ditësh pandërprerë, ose në kohëzgjatje prej 5 ditësh me ndërprerje, brenda 12 muajve të fundit;
4. Moskryerja ose kryerja me vonesë e detyrave të punës me çka dukshëm është penguar ose vonuar një pjesë e ushtrimit të veprimtarisë së Ndërmarrjes, duke shkaktuar dëm të konsiderueshëm;
5. Disponimi i paligjshëm me mjete të punës apo veprime joligjore, me të cilat Ndërmarrjes i shkaktohet dëm material;
6. Përsëritja e dy shkeljeve të rënda brenda periudhës prej 12 muajve të fundit.

Neni 11

Masat disiplinore

- (1) Për shkak të shkeljes së detyrimeve në punën dhe gjat punës mund të shqiptohet njëra nga këto masa:
 1. Vërejtje me gojë;
 2. Vërejtje me shkrim;
 3. Ulje në pozitë;
 4. Suspendimi i përkohshëm nga puna ose Ndërmarrja dhe
 3. Shkëputja e kontratës së punës.
- (2) Masat nga paragrafi 1 i këtij neni, mund t'i shqiptohen secilit punëmarrës, pa marrë parasysh autorizimet e veçanta dhe përgjegjësitë në punë që i ka ai punëmarrës.

Neni 12

Me rastin e shqiptimit të masave për shkak të shkeljes së detyrave të punës dhe gjat punës merren parasysh veçanërisht: pesha e shkeljes dhe pasojat e saja, shkalla e përgjegjësisë së punëmarrësit,

kushtet nën të cilat është bërë shkelja, qëndrimi i mëparshëm ndaj punës, mjeteve të punës dhe sjellja ndaj punëmarrësve tjerë, e të ngjashme.

Neni 13

Masa vërejtje me gojë apo me shkrim, si dhe ulje e pozitës, mund të shqiptohet për këto shkelje të lehta të detyrave të punës:

1. Moskryerja ose kryerja me moskujdes ose jo me kohë të punëve përkatësisht të detyrave të punës për të cilin shkak rrezikohet jeta ose sigurimi i njerëzve ose begatisë materiale me vlerë të madhe;
2. Shkaktimi i çrregullimit apo konfliktit në Ndërmarrje;
3. Kryerja me moskujdes e punëve, përkatësisht detyrave të punës, të cilat mund të shkelin sekretin afarist të përcaktuar me Statut ose aktet tjera qeverisëse;
4. Moskryerja, përkatësisht kryerja e punëve jo me rregullë ose jo me kohë e posaçërisht të detyrave të punës me rëndësi të veçantë shoqërore e afariste;
5. Mosmarrja ose marrja e pamjaftueshme e masave të mbrojtjes të punëmarrësve në punë;
6. Keqpërdorimi i pozitës ose tejkalimi i autorizimit të dhënë;
7. Dhënia e shënimeve jo të sakta me të cilat punëtori mashtrohet në pikëpamje të drejtave të tia.

Neni 14

Masa, Shkëputje e kontratës së punës, mund të shqiptohet për të gjitha shkeljet e rënda të detyrave të punës me të cilat shkaktohet çrregullimi i marrëdhënieve në kryerjen e punëve, apo pamundësohet ose pengohet puna e punëtorëve të tjerë ose në mënyrë tjetër shkaktohet çrregullimi në procesin e punës.

Neni 15

Përmbarimi i masës, Shkëputje e kontratës së punës mund të shtyhet për kohën prej një viti (masë e kushtëzuar).

Neni 16

- (1) Për shkelje të lehta të detyrave të punës vendos Drejtori Respektiv.
- (2) Për shkelje të rënda të detyrave të punës, masa disiplinore shqiptohet nga KE.



Neni 17

Largimi nga puna (suspendimi)

Punëmarrësi mund të jet i larguar përkohësisht nga puna ose nga Ndërmarrja;

1. Në qoftë se prezenca e tij e mëtejme vlerësohet se paraqet rrezik për keqpërdorim të mjeteve të punës;
2. Në qoftë se prezenca e tij paraqet rrezik për sigurinë fizike të punëmarrësve tjerë;
3. Në qoftë se kundër punëmarrësit është hapë procedura penale për shkak të veprës penale të bërë në punë ose në lidhje me punën dhe
4. Në qoftë se punëmarrësi është paraburgos për shkak të dyshimit të kryerjes së veprës penale.

Neni 18

Punëmarrësi i larguar përkohësisht nga punët e caktuara, përkatësisht detyrave të punës, mund të sistemohet në punë tjera, përkatësisht detyra të punës, të cilat i përgjigjen ose afërsisht i përgjigjen përgatitjes së tij profesionale.

Neni 19

Vendimi për largim të përkohshëm të punëmarrësit prej Ndërmarrjes, mund të merret edhe kur puna, ose prania e tij e mëtejme, në Ndërmarrje, kishte për të shkaktuar shqetësim të punëmarrësit tjerë ose në mënyrë tjetër të pamundësojë ose rëndojë punën normale dhe veprimtarinë e Ndërmarrjes.

Neni 20

Vendimin për largimin prej punëve ose Ndërmarrjes e aprovon KE me propozimin e Drejtorit Respektiv.

Neni 21

Largimi prej punëve të caktuara përkatësisht detyrave të punës ose prej Ndërmarrjes, mund të zgjas më së shumti deri te plotfuqishmëria e vendimit të miratuar për masën disiplinore, por jo më gjatë se 6 (gjashtë) muaj, respektivisht deri në plotfuqishmërinë e aktgjyqimit të gjykatës kompetente.

Pas kalimit të afatit, përkatësisht rrethanave të sipërshënuara punëdhënësi është i detyruar që punëmarrësin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpus kontratën e punës.

Neni 22

Gjat kohës së largimit prej punëve apo prej Ndërmarrjes, punëmarrësi ka të drejtën e kompensimit, në lartësi prej 50% të mesatares së pagës bazë të realizuar gjat tre muajve të fundit.

Neni 23

Përgjegjësia materiale e punëmarrësit

Nëse punëmarrësi gjat marrëdhënies së punës i shkakton dëm material Ndërmarrjes detyrohet ta kompensojë dëmin e shkaktuar në lartësinë e konstatuar nga Komisioni Profesional i Ndërmarrjes.

Neni 24

Hyrja në fuqi

Kjo Rregullore hyn në fuqi pas kalimit të shtatë (7) ditëve nga dita e nënshkrimit nga KE dhe publikimit në Ndërmarrje.

KRYESHEFI EKZEKUTIV


Hajdar Beqa

