



TrafikuUrban



NDËRMARRJA PUBLIKE KOMUNALE
MUNICIPALITY PUBLIC ENTERPRISE
"TRAFIKU URBAN" SH.A.
PRISHTINË

Nr. 1074 dt. 21.08 2017

RREGULLORJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS / POLITIKA - PROCEDURAT E PERSONELIT NË "TRAFIKU URBAN" SH.A.

E aprovuar më: 21.08.2017

Nga Bordi i Drejtorëve të "Trafiku Urban" SH.A.

KAPITULLI I – DISPOZITAT FILLESTARE

Neni 1.

Fushëveprimi

1. Kjo Rregullore bazohet në Ligjin e Punës të Kosovës nr. 03/L-212 dhe aktet tjera nënligjore, rregullon të drejtat dhe obligimet nga marrëdhënia e punës në "Trafiku Urban" SH.A. Dispozitat e kësaj rregulloreje vlejnë për të gjithë të punësuarit në "Trafiku Urban" SH.A. dhe me të rregullohet marrëdhënia e punës duke përfshirë të gjitha çështjet që lidhen me marrëdhënien e punës në "Trafiku Urban" SH.A.
2. Të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë të përcaktuara me këtë rregullore vlejnë për të gjithë punëtorët e kompanisë pa marrë parasysh pozitën e tyre, gjegjësisht vendin e punës në të cilin janë të sistemuar. Përfshirë nga kjo bëjnë konsulentët e përkohshëm eventual me të cilët të drejtat dhe obligimet rregullohen me akt individual – kontratë për punë dhe detyra specifike.
3. Për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë që nuk janë të rregulluara me këtë rregullore vlejnë dhe aplikohen dispozitat e ligjeve në fuqi dhe akteve nënligjore.
4. Sipas kuptimeve në këtë rregullore shprehjet e mëposhtme kanë këtë domethënie:
 - 4.1. "I punësuar" nënkupton personin fizik i punësuar në kompani me pagesë për të kryer punë dhe shërbime;
 - 4.2. "Punëdhënës" dhe "Kompania" nënkupton Ndërmarrjen Publike Lokale "Trafiku Urban" SH.A.;
 - 4.3. "Sindikate" nënkupton organizatën e punëtorëve të "Trafiku Urban" Sh.A.;

1 | Page

Trafiku Urban – Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n
Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com
tel: +383 45 101 122

11/11 G.B

11/11 R.



- 4.4. "Kontratë Kolektive" nënkupton një marrëveshje kolektive në bazë të Ligjit të Punës e lidhur ndërmjet "Trafiku Urban" SH.A. dhe Sindikatës, ose një marrëveshje tjetër kolektive prej të cilës detyrohet kompania;
- 4.5. "Akt juridik" nënkupton një rregullore, udhëzim, urdhëresë, kontratë apo vendim i lëshuar nga "Trafiku Urban" SH.A.;
- "Kontratë e punës" nënkupton aktin individual i cili lidhet në mes punëdhënësit dhe të punësuarit për kryerjen e punëve dhe shërbimeve me pagesë;
- 4.6. "Bordi i Drejtorëve" nënkupton organi më të lartë menaxhues të "Trafiku Urban" SH.A.;
- 4.7. "Kryeshefi Ekzekutiv" nënkupton zyrtari më i lartë ekzekutiv dhe punë drejtues i "Trafiku Urban" SH.A.;
- 4.8. "Organe disiplinore" nënkupton Komisionin Disiplinor të themeluar në kuadër të "Trafiku Urban" SH.A.;
- 4.9. "Mbikëqyrësi apo udhëheqësi i drejtpërdrejtë" nënkupton personin të cilit i punësuarit i përgjigjet drejtpërdrejtë lidhur me punën e tij;
- 4.10. "Praktikanti" është personi i kualifikuar i cili themelon për herë të parë marrëdhënie pune, me qëllim që gjatë punës praktike të aftësohet për punë të caktuar.
- 4.11. "Diskriminim" nënkupton çdo dallim që përfshin përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim apo ngritje profesionale.

KAPITULLI II - THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 2.

Kushtet për themelimin e marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënie pune në "Trafiku Urban" SH.A. mund të themelojë secili person i moshës mbi 18 vjeç i cili i plotëson kushtet e përgjithshme të përcaktuara me ligj dhe me këtë rregullore, kushtet e

2 | Page

Trafiku Urban – Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n
Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com
tel: +383 45 101 122

H.M. S.B.

Handwritten signatures and initials.



veçanta të përcaktuara me rregulloren mbi sistematizimin e vendeve të punës në "Trafiku Urban" dhe rregulloret e komunikacionit në fuqi, kurdo që aplikohen.

2. Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë rregullore dhe ligjet tjera në fuqi.

3. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit profesional, nëse për atë vend pune është i aftë ta kryejë punën duke i plotësuar kushtet e përgjithshme dhe të veçanta në mënyrë adekuate.

Neni 3.

Kushtet e përgjithshme

1. Me këtë rregullore dhe me përshkrim të vendeve të punës, përcaktohen kushtet e përgjithshme për themelimin e marrëdhënies së punës si:

- Përgatitja shkollore;
- Njohuritë dhe aftësitë e nevojshme profesionale për profesionin e caktuar;
- Përvoja e punës.

2. Kushtet e përgjithshme dhe të veçanta sipas sistematizimit të vendeve të punës në "Trafiku Urban".

3. Përfundim nga rregulla nga pika 3.1(a) të këtij neni mund të bëhet vetëm kur pas shpalljes publike mungojnë kuadrot me kualifikim adekuat. Në këtë rast pranimi i kandidatit duhet të bëhet me kohë të caktuar deri në 12 muaj. Pas kësaj periudhe duhet të rishpallet vendi i punës.

Neni 4.

Kushtet e veçanta

1. Kushtet e veçanta, janë të përcaktuara me rregulloren mbi sistematizimin e vendeve të punës dhe këto janë: aftësi të mira udhëheqëse, aftësi në zgjidhjen e problemeve, kofidencial dhe i angazhuar në kryerjen e detyrave, aftësi organizative dhe orientim i qartë, aftësi planifikuese në fusha të ndryshme, aftësi për përmbajtjen e afateve kohore, njohje e mirë e ndonjë gjuhe të huaj, njohje e punës me kompjuter, aftësi pune nën presion e tjera.

3 | P a g e

Trafiku Urban – Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n

Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com
tel: +383 45 101 122

HM G.B

Handwritten signatures and initials.



2. Me konkursin apo shpalljen publike për shkak të specifikave të punës dhe ndryshimeve teknologjike mund të parashihet edhe ndonjë kusht i veçantë që nuk parashihet me këto rregullore por që llogaritet si i nevojshëm për funksionimin e mirëfilltë të kompanisë.

Neni 5.

Vërtetimi i aftësisë profesionale dhe trajnimet e vazhdueshme

1. Punëtorët e rinjë të cilët krijojnë marrëdhënie pune bazuar në sistematizimin e vendeve të punës, për pozitat ku vlerësohet e domosdoshme janë të obliguar të dëshmojnë aftësitë e tyre profesionale, përmes prezantimit të dëshmive mbi kualifikimet dhe përvojën e punës në fushën specifike.
2. Punëtorët janë të obliguar të ndjekin trajnimet e vazhdueshme profesionale kurdo që një gjë e tillë ofrohet nga punëdhënësi.

Neni 6.

Përcaktimi i vendeve të punës

- 6.1. Sistematizimi i vendeve të punës rishqyrtohet çdo vit. Rishqyrtimi përkatësisht ndryshimplotësimet bëhen në bazë të planit vjetor për punësimin e stafit të ri dhe realizimit të strategjive të biznesit. Rishqyrtimi fillon çdo fundvit dhe duhet të përfundojnë më së largu deri në fund të janarit të vitit vijues.
- 6.2. Sistematizimi dhe përshkrimi i detyrave të punës në "Trafiku Urban" përcakton vendet e punës në kompani.
- 6.3. Sistematizimi i vendeve të punës bëhet nga Bordi i Drejtorëve përmes nxjerrjes së Rregullores për Sistematizimin dhe Përshkrimin e Vendeve të Punës.

Neni 7.

Mënyra e themelimit të marrëdhënies së punës

1. Vendimin për punësimin e stafit të ri e sjell Kryeshefi Ekzekutiv i "Trafiku Urban" Sh.A në bazë të propozimit (kërkesës) së arsyetuar të Drejtorëve të Divizioneve/Departamenteve/Sektorëve të "Trafiku Urban"-it.
2. Propozimi (kërkesa për punësim) duhet të rezultojë në përputhje me Rregulloren për Sistematizimin dhe Përshkrimin e Vendeve të Punës.

Mr. G. B. V.A. R.



3. Punësimi i punëtorëve të ri, kushtet që duhet t'i plotësojnë të interesuarit dhe afati brenda të cilit bëhet përzgjedhja, përcaktohet përmes shpalljes publike.

4. Të gjitha veprimet juridiko-administrative rreth punësimit i ndërmerr Departamenti i Administratës.

Neni 8.

Punësimi i Personelit

1. "Trafiku Urban"-i, me rastin e punësimit të personelit, mund të përdor forma të ndryshme të punësimit dhe atë:

- a) Punësim i personelit nga jashtë, përmes shpalljes publike; dhe
- b) Shpallje të brendshme.

2. Në shpalljen e brendshme kanë të drejtë të aplikojnë vetëm punonjësit aktual të "Trafiku Urban" SH.A.

3. Vendimi për hapjen e vendit të ri të punës reflekton automatikisht inkorporimin e vendit të punës në rregulloren mbi sistematizimin dhe përkrahimin e vendeve të punës.

Neni 9.

Përkrahimi i punës

1. Para punësimit të punëtorit të ri, duhet të përgatitet përkrahimi i vendit të punës, sipas rregullores përkatëse, detyrat kryesore, obligimet, përgjegjësitë, radhët e autoriteteve, kushtet dhe kompetencat.

2. Përkrahimi i vendit të punës bëhet në bazë të rregullores mbi sistematizimin dhe përkrahimin e të drejtave dhe detyrave të punës.

Neni 10.

Konkursi

1. Për çdo punësim të punëtorëve të rinj "Trafiku Urban" SH.A. obligohet që të shpall konkurs publik.



2. "Trafiku Urban" obligohet që të zbatojë mundësi të barabarta punësimi në vendet e punës, duke hedh poshtë çdo dallim që përfshinë përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim në profesion apo ngritje profesionale.

3. Për punët urgjente dhe të pashtyeshme kryerja e të cilave nuk mund të shtyhet, deri në zbatimin e procedurës sipas shpalljes publike-konkursit, mund të themelohet marrëdhënie e punës edhe pa shpallje publike, por më së gjati deri në 120 ditë.

4. Në raste të caktuara mund të angazhohet staf profesional i jashtëm për punë dhe nevoja të caktuara me orë, ditë dhe si konsulent sipas nevojave në "Trafiku Urban".

5. Konkursi për pranimin e punëtorëve përmban:

- a) Emërtimin dhe selinë e kompanisë;
- b) Emërtimin e vendit të punës;
- c) Përshkrimin e shkurtër të vendit të punës;
- d) Kushtet që duhet t'i plotësojë punëtori për kryerjen e punëve;
- e) Numrin e punëtorëve-ekzekutuesve me të cilët themelohet marrëdhënia e punës;
- f) Afatin për paraqitjen e kërkesës për punësim sipas konkursit-shpalljes, dhe
- g) Dëshmitë e nevojshme që duhet t'i bashkëngjiten kërkesës për punësim.

Neni 11.

Afati për konkurrim

1. Konkursi publik, duhet të jetë i hapur 15 ditë nga dita e shpalljes në mjetet e informimit publik dhe ato elektronike.

2. Kandidatët të cilët i plotësojnë kushtet dhe kriteret e konkursit, duhet të ftohen në testim me shkrim brenda 15 ditëve brenda ^{pasë} mbylljes së konkursit.

3. Kandidatët do të intervistohen brenda 10 ditëve, prej ditës së mbajtjes së testit me shkrim.

4. "Trafiku Urban" Sh.A, do të shpallë në vend të dukshëm listën e kandidatëve konkurrues, numrin e pikëve të fituara për secilin dhe të përzgjedhurin ta njoftojë brenda 3 ditëve.



5. Kandidati i përzgjedhur duhet të nënshkruaj kontratën për themelimin e marrëdhënies së punës në afatin brenda 15 ditëve nga dita e informimit.

Neni 12.

Formulari i konkurrimit

1. Të gjithë personat e interesuar për të krijuar marrëdhënie pune në "Trafiku Urban" duhet të paraqesin këto dokumente:

- a) Kërkesën /aplikacionin për punësim, të cilës i bashkëngjiten dokumentet për vërtetimin e të dhënave në kërkesë;
- b) Dëshminë mbi gjendjen shëndetësore në rastet kur kërkohet me konkurs apo shpallje.

2. "Trafiku Urban" SH.A mund të kërkojë edhe dëshmi tjera shtesë sipas nevojave dhe specifikave të punës në Kompani.

Neni 13.

1. Nëse se paku tre kandidatë nuk i plotësojnë kriteret e konkursit, atëherë konkursi përsëritet.

Nëse në konkurs-shpallje nuk paraqiten kandidatë ose paraqiten kandidatë të cilët nuk i plotësojnë kushtet e parapara për atë vend pune, kurse caktimi i punëtorit për atë pozitë është i domosdoshëm mund të pranohet edhe kandidati i cili më së përafërti i plotëson kushtet e konkursit, por më së gjati gjer në 12 muaj. Pas kësaj kohe konkursi shpallet sërish.

Neni 14.

Përzgjedhja e kandidatëve përmes komisionit për marrëdhënie pune

1. Përzgjedhja e kandidatëve bëhet përmes komisionit për marrëdhënie pune të cilin e emëron Kryeshefi Ekzekutiv ose i autorizuari i tij.

2. Komisioni për marrëdhënie pune përbëhet nga së paku nga pesë anëtarë prej të cilëve, se paku tre anëtarë duhet të jenë në pozita më të larta se pozita e përzgjedhur dhe dy anëtarë mund të jenë në pozita të njëjta.

3. Verifikimi i aftësive punuese bëhet në formë testimi me shkrim dhe intervistimi. Në listën e kandidatëve për testim hyjnë të gjithë kandidatët të cilët i kanë plotësuar kushtet e konkursit.

H.N. G.B. [Signature]



4. Testi duhet të ketë 100 poena, 25 poena pjesa e parë, 35 poena pjesa e dytë dhe 40 poena nga pjesa e tretë. Pyetjet duhet të jenë 50 % me pyetje opsionale dhe 50 % në formë të eseve.
5. Komisioni për marrëdhënie pune mban procesverbal dhe shënime në formularin e intervistimit.
6. Komisioni pas përfundimit të testimit, intervistimit dhe vlerësimit ia dërgon Kryeshefit Ekzekutiv raportin për aprovim.
7. Kryeshefi Ekzekutiv konfirmon ose refuzon raportin e Komisionit.
8. Nëse KE refuzon raportin e Komisionit për ndonjë arsye të mundshme, atëherë konkursi anulohet dhe rishpallet konkursi. Lidhur me përzgjedhjen e kandidatëve, apo anulimin e konkursit njoftohen palët e interesuara.

Neni 15.

1. Marrëdhënia e punës, themelohet me nënshkrimin e kontratës së punës nga të dy palët.
2. Kontrata e punës nënshkruhet në dy kopje origjinale.
3. Një kopje e kontratës për punë ruhet në dosjen e punëtorit dhe një i jepet punëtorit.

Neni 16.

1. Nëse punëtori pa arsye nuk fillon punën, nuk e nënshkruan kontratën e punës apo nuk paraqitet në punë në ditën e paraparë me kontratën për punë, konsiderohet se ka hequr dorë nga themelimi i marrëdhënies së punës në "Trafiku Urban" Sh.A.
2. Në këtë rast mund t'i ofrohet kontrata për themelimin e marrëdhënies së punës kandidatit tjetër sipas vendimit të komisionit nga neni 14 i kësaj rregulloreje.
3. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe duhet të përmbajë:
 - a) Emërtimin e palëve kontraktuese;
 - b) Emërtimin e pozitës, punët dhe detyrat e punës që do t'i kryejë punëtori;
 - c) Kohën për të cilën është themeluar marrëdhënia e punës;



- d) Kohën e zgjatjes së punës provuese apo punës si praktikant; e). Kohën e punës;
- f) Pushimet (ditore, javore dhe vjetore); g). Pagën dhe kompensimet e pagës dhe
- h) Të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e përcaktuara me këtë rregullore dhe me ligjet në fuqi.

Neni 17.

Departamenti i Administratës është përgjegjës për zbatimin e procesit të rekrutimit dhe zbatimit të procedurës administrativo-juridike lidhur me themelimin e marrëdhënies së punës.

Neni 18.

Themelimi i marrëdhënies së punës në kohë të pacaktuar, të caktuar dhe për punë specifike

1. Marrëdhënia e punës themelohet për periudhë të pacaktuar dhe për periudhë të caktuar.
2. Marrëdhënia e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vet, duhet të konsiderohet si marrëdhënie pune në periudhë të pacaktuar.
3. Marrëdhënia e punës në kohë të caktuar, themelohet në mënyrën dhe sipas procedurës së përcaktuar për zgjedhjen e punëtorit në kohë të pacaktuar.
4. Marrëdhënia e punës për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite.
5. Marrëdhënia e punës 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 marrëdhënie pune për periudhë të pacaktuar kohore.
6. Marrëdhënia e punës për një detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqind e njëzetë (120) ditë brenda një (1) viti.
7. Marrëdhënia e punës e themeluar në kohë të caktuar dhe për punë specifike, punëtorit i ndërpritet me kalimin e kohës për të cilën ka themeluar marrëdhënie pune, gjegjësisht me ndërprerjen e nevojës për kryerjen e detyrave përkatëse të punës.
8. Marrëdhënia e punës e themeluar në kohë të caktuar mund të themelohet edhe me punonjës të cilët do të angazhohen me gjysmë rati.

1111 G.B V.H R



Neni 19.

1. Në "Trafiku Urban" SH.A. marrëdhënia e punës mund të themelohet në kohë të caktuar si më poshtë:

- Për vendet e punës udhëheqëse;
- Punë sezonale;
- Zëvendësimin e të punësuarit që mungon përkohësisht;
- Punët e përkohshme, të bazuara në nevojën e jashtëzakonshme të kompanisë si dhe për
- Çfarëdo pozite tjetër të lartë menaxhuese apo ekzekutive.

2. Marrëdhënia e punës në kohë të caktuar ndërpritet me kalimin e afatit të kontratës në rast se e njëjta nuk vazhdohet.

Neni 20.

1. Punëtori i cili ka themeluar marrëdhënie pune në kohë të caktuar, mund të krijojë marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar në këto raste:

- Nëse punëtorit të cilin e ka zëvendësuar i ndërpritet marrëdhënia e punës;
- Kur vëllimi i përkohshëm i punëve të shtuara bëhet i përhershëm dhe;
- Kur ripërtëritja e kontratës për periudhë të caktuar është bërë për më shumë se 10 vite radhazi;
- Me transferim në vendin e punës ku parashihet si i përhershëm.

2. Punëtori që themelon marrëdhënie pune në kohë të caktuar i gëzon të gjitha të drejtat dhe ka obligime dhe përgjegjësi sikurse punëtorët që kanë themeluar marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar.

Neni 21.

1. Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe pa procedurën e shpalljes me punëtorin i cili ka gëzuar dhe realizuar bursë gjatë shkollimit me vendim të Menaxhmentit të "Trafiku Urban" Sh.A me qëllim që pas shkollimit të punojë në "Trafiku Urban".

Neni 22.

Puna provuese

1. Çdo i punësuar që për herë të parë sistemohet në një vend pune, pa marrë parasysh përvojën në



pozitat tjera duhet të kalojë nëpër punën provuese. Në "Trafiku Urban" SH.A., për punë të caktuara, mund të parashihet puna provuese si kusht i veçantë për krijimin, përkatësisht vazhdimin e marrëdhënies së punës.

2. Puna provuese zakonisht mund të zgjasë nga një (1) deri në gjashtë (6) muaj sipas zgjedhjes së "Trafiku Urban" SH.A., varësisht nga numri i faktorëve duke përfshirë këtu llojin e pozitës dhe nevojat e biznesit, por jo më shumë se gjashtë (6) muaj.
3. Puna provuese përcaktohet me Kontratën e Punës.

Neni 23.

1. Punën e punëtorit në punë provuese e përcjell mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë ose i autorizuari i tij.
2. Mbikëqyrësi është i detyruar që së paku pesë (5) ditë para kalimit të afatit të punës provuese, t'i paraqes me shkrim Departamentit të Administratës dhe eprorit vlerësimin e punës provuese të punëtorit të tij.
3. Kryeshefi Ekzekutiv sipas vlerësimit të mbikëqyrësit dhe propozimeve nga Departamenti i Administratës dhe eprori i mbikëqyrësit vendos për vazhdimin apo ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe atë me së largu deri në ditën e fundit të kohëzgjatjes së punës provuese.
4. Departamenti i Administratës njoftojnë punëtorin lidhur me vendimin dhe bëjnë ripërtëritjen e kontratës së punës për të njëjtin.
5. Në rast se Kryeshefi Ekzekutiv konsideron se vlerësimi nuk ka qenë real, mund të formojë komision për verifikimin e vlerësimit të kryer nga mbikëqyrësi dhe të jap vlerësimin përfundimtar meritator.

Neni 24.

Ndërprerja e kontratës së punës gjatë punës provuese

1. Gjatë periudhës së punës provuese, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.
2. Vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës e sjell Kryeshefi Ekzekutiv sipas rekomandimit të mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë dhe të aprovuar nga drejtori përkatës, sipas vlerësimit

H.M. G.B. V.H. K.



të komisionit vlerësues, në raste të veçanta edhe me vetëiniciativë.

Neni 25.

Praktikantët

1. "Trafiku Urban" mund të lidh Kontratë Pune me praktikantin.
2. I punësuar në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me "Trafiku Urban" Sh.A, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit tjerë.
3. "Trafiku Urban" Sh.A kur pranon praktikantë, është i detyruar që të ofrojë mbrojtje dhe siguri në punë duke u bazuar në Ligjin nr. 2003/19, për Siguri 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. Stazhi i praktikantit, mund të zgjasë edhe më pak se afati i përcaktuar në kontratë me propozimin e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë, nëse pas vlerësimit nga komisioni për vlerësimin, konstatohet se praktikanti është aftësuar për punë të pavarur para afatit të përcaktuar.
6. Praktikanti mund të angazhohet me pagesë dhe pa pagesë, varësisht nga mundësitë buxhetore të kompanisë dhe vendimi i KE-së.

Neni 26.

1. Punën e praktikantit e përcjell mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe menaxheri/drejtori përkatës.
2. Vlerësimin e aftësisë profesionale të praktikantit e bën komisioni prej tre (3) anëtarësh i formuar nga Departamenti i Administratës. Anëtarët e Komisionit duhet të jenë së paku të nivelit të njëjtë ose më të lartë shkollor dhe profesional se praktikanti, profesionalizmi i të cilit vlerësohet.

KAPITULLI III – SISTEMIMI NË VENDET E PUNËS

Neni 27.

12 | Page

Trafiku Urban – Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n
Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com
tel: +383 45 101 122

H.M. G.B. V.H. R.



Sistemimi i punëtorëve në vendet e punës

1. I punësuari caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.

Neni 28.

Sistemimi në vendin tjetër të punës

1. Në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës, i punësuari mund të sistemohet në vend tjetër të punës që i përgjigjet përgatitjes shkollore dhe profesionale, aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës, në pajtim me Kontratën e Punës dhe atë:

- a) Nëse vendi i punës në të cilin sistemohet është i zbrazët, kushtet e punës dhe paga janë të ngjashme me vendin paraprak të punës.
- b) Për shkak të shfrytëzimit më të plotë (më të mirë) të aftësive punuese dhe profesionale të punëtorit.
- c) Për ngritje profesionale dhe rikualifikim më të favorizuar.
- d) Për shkak të zvogëlimit të vëllimit të punës ose shuarjes së vendit të tij të punës.

Neni 29.

Sistemimi i përkohshëm

1. I punësuari mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, në punë dhe detyra të punës kryerja e të cilave kërkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilën 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 punësuari i cili mungon nga puna.
- c) Kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës, por jo më gjatë se tridhjetë (30) ditë pune.

2. Në raste tjera të caktuara me Kontratën e Punës:

- a) I punësuari është i detyruar t'i kryejë punët nga paragrafi 1.a) i këtij neni derisa të ekzistojnë këto

H.M. G.B. V.H. R.P.



rrethana, 1.b) dhe 1.c) më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.

b) Të punësuarit i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit 1, të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilën e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarit e sistemuar.

3. 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 në vend tjetër të punës dhe jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.

Neni 30.

Sistemimi i detyrueshëm

1. Sistemimi i detyrueshëm i punëtorëve me pagesë sipas vendit të punës ku sistemohet bëhet:

- Kur punëtori e humb aftësinë shëndetësore për punën të cilën e kryen.
- Kur në bazë të rezultateve të rregulluara në punë vërtetohet se aftësia e punëtorit nuk u përgjigjet punëve në të cilat është sistemuar.
- Kur sistemimi paraqet masë të shqiptuar të sigurisë, masë disiplinore dhe edukuese ose masë mbrojtëse.

2. Punëtori i cili do të refuzojë të punojë në punët dhe detyrat e punës në të cilën sistemohet i ndërpritet marrëdhënia e punës.

Neni 31.

Sistemimi i punëtorëve nga njëra njësi në tjetrën

1. "Trafiku Urban" Sh.A është subjekt juridik i përbërë nga shumë nënsubjekte të cilat emërohen si divizione, departamente, sektorë, shërbime dhe njësi.

2. Sistemimi i punëtorëve të "Trafiku Urban"-it nga nenet paraprake bëhet nga njëri nënsubjekt në tjetrin.

3. Në rastet kur punëtori sistemohet nga njëra njësi në tjetrën, vendos KE me propozim-pëlqim të drejtorëve të divizioneve/departamenteve/sektorëve.

14/11/2014

HM G.B

V/A

TR



4. Vendimin për sistemimin e punëtorit në vend tjetër të punës e sjell Kryeshefi Ekzekutiv ose /drejtori departamentit kur ka të bëjë me punëtorët e të njëjtit nënsubjekt brenda në "Trafiku Urban".

Neni 32.

Sistemimi në punë sipas kërkesës së punonjësit

1. Punëtori me kërkesë të tij mund të sistemohet përkohësisht ose përherë në punë nga një vend në vendin tjetër të punës, nëse me këtë nuk cenohen interesat e Kompanisë. Lidhur me kërkesën e tij vendos drejtori i divizionit/departamentit/sektorit përkatës.

Neni 33.

Ngritja në detyrë dhe shkarkimi nga detyra

1. Ngritja në detyrë:

Secili punonjës në "Trafiku Urban" mund të ngritet përkatësisht avancohet në detyrë në rast se e vlerëson drejtori/ menaxheri përkatës.

2. Ngritja në detyrë mund të bëhet në mënyrë graduale, duke pasur për bazë performancën e treguar dhe kushtet tjera të parapara për vendin përkatës të punës.

3. Vendimin për ngritje në detyrë e merr Kryeshefi Ekzekutiv me propozimin e drejtorit të divizionit/departamentit përkatës.

4. Secili punonjës në "Trafiku Urban" mund të shkarkohet përkatësisht largohet nga detyra dhe caktohet në punë dhe detyra tjera të punës, në rast se e vlerëson drejtori/menaxheri përkatës.

5. Shkarkimi bëhet duke pasur për bazë:

a) Performancën e treguar në punë;

b) Shqiptimin e masave disiplinore për shkak të shkeljeve të detyrave të punës.

c) Vendimin për shkarkim nga detyra e merr Kryeshefi Ekzekutiv me propozimin e drejtorit të divizionit/departament përkatës.

KAPITULLI IV - KOHA E PUNËS

Neni 34 .

Koha e Punës

H.H. G.B 1/4 RG



1. Koha e plotë e punës është 40 orë brenda javës.

2. Koha e rregullt e punës është 8 orë në ditë.

3. Ndarjen e orarit të punës në kuadër të javës së punës e përcakton punëdhënësi.

4. Java e punës mund të organizohet ndryshe, në rast se punëdhënësi e organizon punën me ndërrime, gjatë natës ose kur natyra e punës e kërkon një gjë të tillë.

5. Çdo mbikëqyrës që ka të organizuar orarin e punës sipas specifikave në "Trafiku Urban" është i obliguar që në fillim të muajit të dorëzojë planin e orarit të punës dhe personelit për muajin në të cilin gjenden. Nëse brenda muajit për shkaqe të arsyeshme vjen deri te ndryshimi i planit të dorëzuar duhet patjetër të njoftohet Departamenti i Administratës.

6. Koha e punës duhet domosdoshmërisht t'i përshtatet specifikave të punës në "Trafiku Urban".

7. Koha e kaluar në punë llogaritet edhe koha kur punëtari paraqitet në seancë të Komisionit Disiplinor sipas ftesës.

8. Kohë e kaluar në punë llogaritet edhe koha kur punëtari paraqitet për kontrollim mjekësor të detyruar në entin përkatës sipas udhëzimit nga kompania.

9. Kohë e kaluar në punë llogaritet edhe koha e pushimit të drekës.

10. Orarin më të afërt të kohës së punës në aspekt të fillimit dhe të mbarimit të tij për ditët e punës, të punës në ndërrime dhe të orarit tjetër të punës brenda javës, e cakton Kryeshefi Ekzekutiv ose personi i autorizuar nga ai, duke pasur në këtë rast kujdes për pushimin ditor dhe javor të punëtorëve.

Neni 35.

Puna jashtë orarit

1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e organit kompetent, punëtari duhet të punojë më gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë në pajtim me Ligjin e Punës dhe këtë rregullore.

16/11/2022

H.M G.B

V.H

R.G



2. Puna më e gjatë se koha (orari) i plotë i punës në kuptim të nenit 35, paragrafi 1, të kësaj rregulloreje, mund të aplikohet në këto raste:
3. Kryerja e procesit të punës, zgjatja e të cilit nuk ka mund të parashikohet dhe ndërprerja e të cilit do të shkaktonte dëm të konsiderueshëm për kompaninë;
 - a) Rastet e fatkeqësive natyrore;
 - b) Zëvendësimin e punëtorit që mungon papritmas nga procesi i punës dhe
 - c) Kryerjen e punëve të natyrës urgjente dhe eliminimin e pengesave, të cilat e pengojnë dhe vështirësojnë lëvizjen e sigurtë të autobusëve.
4. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 1, të këtij neni, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.
5. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar sipas paragrafit 1, të këtij neni, mund të bëhet edhe në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.
6. Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 1, i këtij neni, i punësuari mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim page por jo më shumë se 20 orë në javë apo 40 orë në muaj.
7. Vendimin për lejimin e punës së vazhduar më tepër se koha e plotë e punës e merr Kryeshefi Ekzekutiv ose drejtorët e divizionit/departamentit.
8. Nuk mund të urdhërohet për punë jashtë orarit punëtori më i ri se 18 vjeç.
9. I punësuari i cili punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund të punojë më gjatë se orari i plotë i punës.
10. Departamenti i Administratës është i obliguar të mbajë të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t'i prezantojë ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës.
11. Nuk mund të kërkohet të punojë jashtë orarit nga i punësuari, nëse ajo ndikon dëmshëm në shëndetin dhe aftësinë punuese të tij.



12. Mbikëqyrësi është i obliguar që t'i njoftojë me shkrim të gjithë punëtorët me orarin e punës ose orarin e punës ta vë në vend të dukshëm.

Neni 36.

Puna e natës

1. Punë e natës konsiderohet puna prej orës 22:00 deri në ora 6:00 të ditës së ardhshme.
2. Puna më e gjatë se koha e plotë e punës dhe puna e natës nuk mund të caktohet për punëtorin:
 - a) Të cilit i rrezikohet shëndeti (në bazë të konstatimit të mjekëve)
 - b) Personat me të meta ose gratë shtatzëna prej muajit të tretë të shtatzënisë dhe
 - c) Punëtorit më të ri se 18 vjet.

Neni 37.

Evidencat e punës

1. Punëtorët në "Trafiku Urban" Sh.A, janë të obliguar që me rastin e ardhjes dhe shkuarjes nga puna të nënshkruhen në formularin përkatës për ardhjen dhe shkuarjen nga puna dhe të respektojnë orarin e punës. Ndërsa punëtorët të cilët punojnë në turne janë të obliguar të nënshkruhen në librin e pranim- dorëzimit.
2. Sektorët lokacioni i të cilëve është jashtë ndërtesave të drejtorisë janë të obliguar që të mbajnë evidencë mbi ardhjen dhe shkuarjen nga puna dhe formularët e evidentimit duhet t'i dorëzojnë te Departamenti i Administratës më së largu deri në fund të muajit përkatës.
3. Udhëheqësi i drejtpërdrejtë i punëtorit është i obliguar që të përcjellë praninë e punëtorit në punë.
4. Departamenti i Administratës herë pas here do të bëjë kontrollimin e prezencës së punëtorëve në punë nëpër të gjitha njësitë organizative në "Trafiku Urban". Në këtë rast nëse punëtori nuk gjendet në punë dhe mungesa e tij nuk mbulohet me kërkesë me shkrim për lejimin e ditës së lirë me të cilën janë të njoftuar mbikëqyrësi dhe Departamenti i Administratës, vjen deri te fletëparaqitja disiplinore për të dy palët.
5. Punëtorët në "Trafiku Urban" janë të obliguar që të punojnë pesë ditë në javë nga tetë orë, përkatësisht gjashtë ditë në javë nga shtatë orë për punët dhe detyrat e punës ku java e punës zgjatë



gjashtë ditë dhe në turne.

6. Punëtorët në "Trafiku Urban" të cilët punojnë në turne të rregullta dhe ata me ndërrime 12/36 do të kompensohen për punën në fundjavë. Kompensimi është 50% pagesë shtesë për orë pune ose kompensim me orë të lira.

7. Lista e orëve të punës (evidenca) për të gjithë punëtorët në "Trafiku Urban", duhet të dorëzohet për verifikim në Departamentin e Administratës dhe pastaj të dërgohet për procesin e kalkulimit në Departamentin e Financave më së largu deri në fund të muajit.

Neni 38.

Lajmërimi i mungesës nga puna

1. Punëtori i "Trafiku Urban" Sh.A është i obliguar që të lajmërojë paraprakisht mungesën e tij nga puna.
2. Në raste të jashtëzakonshme mund të lajmërohet mungesa edhe brenda ditës.
3. Mungesa nga puna i lajmërohet udhëheqësit të drejtpërdrejtë të punonjësit i cili duhet të informojë Departamentin e Administratës.
4. Punonjësi i cili nuk e lajmëron mungesën e tij nga puna e humb të drejtën në pagë për periudhën që ka munguar dhe mund të ndërmerren masa disiplinore ndaj tij.
5. Punonjësi i cili mungon nga puna më shumë se tri ditë pa lajmërim, varësisht nga arsyeja do të rrezikojë punësimin e mëtejshëm në "Trafiku Urban" dhe përveç masave disiplinore mund të vijë deri të ndërprerja e marrëdhënies së punës.

KAPITULLI V - PUSHIMET ME PAGESË

Neni 39.

Pushimi gjatë orarit të punës

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.

19 | P a g e

H.M. G.B

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



2. I punësuarit 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 punësuarit 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.

Neni 40.

Përshtatja e pushimit me procesin e punës

1. Në qoftë se natyra e punës nuk lejon që puna të ndërpritet, organizimi i pushimit gjatë ditës së punës bëhet në mënyrë që të mos shkaktohet ndërprerja e procesit të punës.
2. Vendimin për kohën e shfrytëzimit të pushimit gjatë ditës së punës e nxjerr punëdhënësi.

Neni 41.

Pushimi ditor

1. I punësuarit ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pandërprerë.

Neni 42.

Pushimi javor

1. I punësuarit ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzetekatër (24) orë pandërprerë.
2. I punësuarit 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 punojë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme ose t'i bëhet kompensimi në vlerë prej 50% shtesë për orë.

Neni 43.

Pushimi vjetor

H.M.

G.B

[Handwritten signatures]



1. Punëtori ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin vjetor me pagesë gjatë vitit kalendarik në kohëzgjatje prej 20 ditë pune. Pushimi vjetor llogaritet 1.5 ditë pas çdo muaji kalendarik të punësimit.
2. Pushimi vjetor me pagesë rritet për çdo 5 vjet pune nga 1 ditë pushimi më shumë.
3. Pushimi vjetor me pagesë shfrytëzohet gjatë vitit kalendarik për të cilin llogaritet, por jo pas datës 30 qershor të vitit kalendarik vijues.
4. Pushimi vjetor nuk mund të kompensohet me para, përveç rastit kur shkëputet kontrata e punës.
5. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në më së shumti dy termine kohore brenda vitit. Pjesën e parë të pushimit vjetor punëtori e realizon sipas kërkesës së tij ose planifikimit nga mbikëqyrësi i tij, kurse pjesën e dytë sipas kërkesës së tij personalisht.
6. Nëse punëtori nuk kërkon që të shfrytëzojë pushimin vjetor të cekur në pikën e mëparshme, do të konsiderohet se ka hequr dorë nga e drejta e tij për pushim vjetor.
7. Ditët e lira të cilat punëtorët i kërkojnë për kryerjen e obligimeve personale i lejon mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë dhe i vërteton DA-ja. Për realizimin e ditëve të lira të punës, punëtori është i obliguar të plotësojë kërkesën e cila nënshkruhet nga mbikëqyrësi i tij dhe dorëzohet për procedim në DA. Mbikëqyrësi në marrëveshje me punonjësën në kërkesë do të përcaktojë mënyrën si do të kompenzohen këto ditë të lira, si pushim vjetor, apo ndalesa në pagë.
8. Nëse punëtori sëmuret gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor, koha e pushimit të lejuar mjekësor nga ana e institucionit kompetent të shëndetësisë nuk llogaritet në pushim vjetor.
9. Festat zyrtare që bien në ditë pune, sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.
10. 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 që ka punuar.
11. Për intervalin kohor të shfrytëzimit të pushimit vjetor, i punësuar duhet ta njoftojë zyrtarin e personelit më së paku dhjetë (10) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.
12. 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.

Neni 44.

Festat zyrtare

1. Punëtori ka të drejtë në pushim me pagesë gjatë festave zyrtare sipas ligjit mbi festat zyrtare në Kosovë.
2. Punëtori i cili punon me orar të rregullt tetë orësh, por për shkak të specifikave të punës pushimin javor nuk e shfrytëzon të shtunën dhe të dielën por ditëve tjera të javës, nëse festa zyrtare bie në njërin nga ditët e tij të pushimit, pushimi i festës i shtyhet për ditën tjetër ndërsa nëse festa bie në ditën kur ai punon i bëhet kompensimi në vlerë prej 150%.
3. Resurset Njerëzore në çdo fillim viti njoftojnë lidhur me festat zyrtare për të cilat do të jetë ditë pushimi.
4. Punëtorit që punon gjatë ditëve të festave zyrtare, të ardhurat për ditët e kaluara në punë do t'i kompensohen në përputhje me dispozitat e kësaj rregulloreje.
5. Në rast se kërkohet nga punëtori të punojë ditëve të festave zyrtare, të njëjtit do t'i paguhen ato ditë si ditë feste apo t'i jepet 1.5 ditë pushimi për çdo ditë feste zyrtare gjatë së cilës ka punuar.

Neni 45.

Pushimi për raste familjare

1. Punëtorit i takon pushimi për raste familjare siç janë rasti i martesës, i lindjes, i vdekjes në familje dhe raste të tjera familjare.
2. Punëtori ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të ardhurave personale, për raste familjare, për shkak të:
 - a) Martesës 5 ditë pune;
 - b) Lindjes së fëmijës 3 ditë pune;
 - c) Vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes 5 ditë pune;
 - d) Fatkeqësive natyrore 2 ditë pune;
 - e) Për dhënie vullnetare të gjakut 1 dite pune.

22 | P a g e

Trafiku Urban – Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n

Email: info@trafikurban-pr.com ueb: www.trafikurban-pr.com

tel: +383 45 101 122

H.M. G.B. H.A. B.



3. Me anëtarë të ngushtë të familjes nënkuptohen: bashkëshorti/ja, fëmijët, prindërit, motrat/vëllezërit.
4. Vendimin për lejin e pushimit nga paragrafi paraprak e sjellë Departamenti i Administratës në bazë të kërkesës së punëtorit. Lidhur me këtë duhet të njoftohet udhëheqësi i drejtpërdrejtë i punëtorit.
5. Punëtori është i obliguar që kërkesës t'ia bashkëngjit dëshminë e nevojshme për të arsyetuar kërkesën e parashtruar.

Neni 46.

Pushimi i lehonisë

1. Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.
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.
3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga "Trafiku Urban" Sh.A 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 në mbështetje të Ligjit të Punës ka të drejtë që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjerë pa pagesë.
6. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzojë të drejtën në pushim të lehonisë nga paragrafi 4 dhe 5 i këtij neni, duhet ta lajmërojë 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 përfundojë pushimi i lehonisë.

23 | P a g e

K.M. G.B 1/4 B



8. Të drejtat nga paragrafi 4 dhe 5 i këtij neni mund të barten te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.

9. Vendimin për lejimin e pushimit nga paragrafi paraprak i këtij neni e merr Departamenti i Administratës, ose personi i autorizuar nga DA-ja në bazë të kërkesës së punëtores.

10. Punëtorja është e obliguar që kërkesës t'ia bashkëngjijt certifikatën e lindjes së fëmijës dhe këtë jo më vonë se 3 javë prej lindjes së fëmijës.

Neni 47.

Pushimi mjekësor

1. I punësuarit 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. Punëtori i cili merr pushim mjekësor më shumë se 20 ditë pune brenda një viti kalendarik pa u shtrirë në spital, nuk do të paguhet për ato ditë.

3. I punësuarit ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë me kërkesën e tij. Në këtë rast 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 (neni 40 i Ligjit të Punës në Kosovë).

4. I punësuarit i cili gjendet në pushim mjekësor për shkak të lëndimit në punë ose kur shkakët e sëmundjes së tij janë të lidhura drejtpërdrejt me punët dhe detyrat e tij të punës, do t'i bëhet kompensim i pagesës mujore në lartësi prej 100% nga pagesa e tij mujore. Pagesa e të ardhurave personale në shkallë 100% me rastin e lëndimit në punë bëhet në bazë të dokumentacionit dëshmues të mjekut dhe zgjat në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës.

5. I punësuarit ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 4, të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.

6. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi "Trafiku Urban" Sh.A.

7. Pushimi mjekësor llogaritet me ditë pune.

8. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për



mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor.

9. Në rast të dyshimit mbi saktësinë e dokumentacionit apo keqpërdorimit të së drejtës në pushim mjekësor mund të kërkohet ekspertiza mjekësore.

KAPITULLI VI - PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA PA KOMPENZIM TË TË ARDHURAVE PERSONALE

Neni 48.

Pushimi pa pagesë

1. Punëtorit mund t'i lejohet pushim pa pagesë në kohëzgjatje deri në tre (3) muaj në këto raste:

- Për specializim nga lëmia profesionale.
- Për ndërtimin e shtëpisë personale.
- Për shërim të punëtorit nga sëmundja e rëndë ose shërim të anëtarit të ngushtë të familjes në institucionet shëndetësore të vendit ose jashtë vendit
- Në raste të jashtëzakonshme punonjësit mund t'i vazhdohet pushimi pa pagesë edhe për tre muaj të tjerë përkatësisht deri në maksimum gjashtë (6) muaj brenda vitit.
- Vendimin për shfrytëzim të pushimit pa pagesë e sjell Kryeshefi Ekzekutiv ose personi i autorizuar nga ai, në bazë të kërkesës së punëtorit dhe pëlqimit paraprak të udhëheqësit të drejtpërdrejtë dhe drejtorit përkatës të punëtorit.

Neni 49.

Kufizimet

- "Trafiku Urban" Sh.A obligohet të operojë si një shoqëri tregtare multietnike dhe multireligjioze.
- Aktivitetet grupore dhe politike nuk duhet të kryhen brenda orarit të punës.
- Religjioni është çështje personale e punëtorëve dhe mund të ushtrohet vetëm në kohën e lirë të punëtorit, jashtë orarit të punës.
- "Trafiku Urban" Sh.A nuk kompenson punëtorët për shpenzimet e transportit për ardhje-shkuarje në punë përveç kur punëtori për shkak të mosngacjes së procesit të punës dërgohet nga një stacion në tjetrin i cili nga vendbanimi i tij është larg mbi 10 km.

H.M. G-B

V.A. B



5. Punëtori i cili punon me ndërrime nuk mund ta lëshojë vendin e tij të punës ose autobusin apo mjedin tjetër në udhëtim derisa të vjen zëvendësimi.

6. "Trafiku Urban" Sh.A mund të përcaktojë punët të cilat i punësuarit nuk mund t'i bëjë në emër dhe për llogarinë e tij apo të ndonjë personi tjetër juridik apo fizik me mjete dhe punëtorë të "Trafiku Urban" Sh.A pa pëlqimin e "Trafiku Urban" Sh.A.

7. Lidhur me këtë "Trafiku Urban" Sh.A do të nxjerr udhëzim më së largu 3 muaj nga hyrja në fuqi të kësaj rregullore.

KAPITULLI VII - PAGAT DHE KOMPENZIMET TJERA

Neni 50.

Pagat mujore dhe të gjitha kompensimet tjera janë të rregulluara me Rregulloren mbi Pagat dhe Kompensimet tjera në "Trafiku Urban" Sh.A.

KAPITULLI VIII - SHËNDETI DHE SIGURIA PROFESIONALE

Neni 51.

"Trafiku Urban" Sh.A obligohet që në përputhje me Ligjet dhe Rregulloret e aplikueshme në Kosovë të sigurojnë dhe zbatojnë politika më të mira të shëndetit dhe sigurisë profesionale për të gjithë punonjësit, pa marrë parasysh nacionalitetin, gjininë, moshën apo llojin e punësimit.

Neni 52.

1. Punëdhënësi detyrohet ta informojë punëtorin me shkron para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë.

2. 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.

3. Punëdhënësi është i detyruar t'i zbatojë rregullat dhe procedurat e përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, që janë të përcaktuara me Ligjin për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe Mbrojtjen e Ambientit të Punës.

H.M. G.B. V.H. K.



4. I punësuarit është i detyruar t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vet, si dhe sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve dhe palëve tjera.

5. Punëtori në "Trafiku Urban" është i obliguar që t'i raportojë udhëheqësit të tij të drejtpërdrejtë për çfarëdo situatë apo pajisje që janë jo të sigurta dhe që paraqesin rrezik për shëndetin dhe sigurinë profesionale të punonjësve.

6. Mosrespektimi i masave për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë nga punëdhënësi dhe punëmarrësi paraqesin shkelje të rëndë të obligimeve të punës.

Neni 53.

1. Punëtori është i obliguar që menjëherë të njoftojë udhëheqësin e tij të drejtpërdrejtë për aksidentin, lëndimin ose sëmundjen e paraqitur në vendin e punës, nëse këtë e lejon gjendja e tij shëndetësore.

2. Aksidenti, lëndimi ose sëmundja e paraqitur në vendin e punës regjistrohet në formularin për hetimin e aksidentit, nënshkruhet nga punëtori, mbikqyrësi, dëshmitarët okularë dhe mjeku të cilit i është drejtuar punëtori për kontrollim. Raporti i dërgohet Departamentit të Administratës për procedim të mëtutjeshëm rreth pagesës së punëtorit.

3. Kompania do të mbulojë shpenzimet mjekësore emergjente me rastin e lëndimeve në vendin e punës.

4. Punëtori me rastin e lëndimit në punë mban të drejtën që të kthehet në vendin e njëjtë të punës, të ngjashëm apo vend tjetër të punës nëqoftëse me aftësitë të cilat i kanë mbetur do të mund të kontribuonte edhe më tutje për kompaninë.

5. Në rastet kur shërimi mund të zgjasë më shumë se nëntëdhjetë ditë, punonjësi është i obliguar që t'u sjellë Departamentit të Administratës dëshminë nga institucioni kompetent i kontraktuar nga kompania për kontrollimet e rregullta mjekësore lidhur me gjendjen shëndetësore dhe paaftësinë për punë. Në bazë të dëshmisë të cilën e sjell punëtori kompania nuk i ndërpreu marrëdhënien e punës por nëse ka mundësi e sistemon në vend pune sipas aftësisë së mbetur ose e evidenton në pushim mjekësor pa pagesë.

27 | P a g e

Trafiku Urban - Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n

Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com

tel: +383 45 101 122

H.M. G.B

V.H. R



Neni 54.

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

1. I punësuar nuk mund të caktohet që të punojë 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 përkeqësojë 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) Aftësive shëndetësore;
- b) Kualifikimit profesional;
- c) Përvojës së fituar në punë dhe
- d) Moshës.

Neni 55.

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

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 në Kosovë.

Neni 56.

(Uniformat dhe rrobat mbrojtëse)

Kompania është e detyruar që t'i sigurojë uniformat dhe rrobat mbrojtëse për të gjithë punëtorët sipas rregullores mbi uniformat dhe rrobat mbrojtëse për punëtorët në "Trafiku Urban".

KAPITULLI IX - SHKËPUTJA E KONTRATËS SË PUNËS

Neni 57.

1. Kontrata e punës shkëputet (ndërpritet) :

- a) Sipas fuqisë ligjore;
- b) Me marrëveshje me shkrim ndërmjet punëtorit dhe kompanisë;
- c) Për shkak të shkeljes së obligimeve të punës dhe sjelljes së keqe.

28 |

Trafiku Urban – Prishtinë

Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n

Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com

tel: +383 45 101 122

H.M. G.B 11/11



Neni 58.

1. Shkëputja e kontratës së punës sipas fuqisë ligjore bëhet në këto raste:

- 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) vjeç
- 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 zgjasë 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) Për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike ose strukturale, dhe
- i) Rastet e tjera të përcaktuara sipas ligjeve në fuqi.

Neni 59.

Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

1. Kontrata e punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet "Trafiku Urban" Sh.A 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, "Trafiku Urban" Sh.A është i obliguar t'ia paguajnë të punësuarit pagën për ditët e punës deri në ndërprerje.

Neni 60.

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuarit

1. I punësuarit në "Trafiku Urban" Sh.A 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 informojë mbikqyrësin e tij 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 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 mospërbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

Neni 61.

Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1. "Trafiku Urban" Sh.A mund t'ia ndërpres kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, prej 30 ditësh 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;
- c) "Trafiku Urban" Sh.A mund ta ndërpresin kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1 dhe 1.2 të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme dhe e pamundur për kompaninë që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;
- d) Rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit dhe
- e) Për shkak të përbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

2. "Trafiku Urban" Sh.A duhet ta njoftojnë 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.

3. "Trafiku Urban" Sh.A mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

3.1. I punësuarit është fajtor për përsëritjen e një sjelljeje të keqe ose të shkeljes së obligimeve të punës;

3.2. Performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

4. "Trafiku Urban" Sh.A mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nënparagrafit 61.3.2 të nenit

61.3 vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim.

5. Kryeshefi Ekzekutiv i "Trafiku Urban" Sh.A duhet të mbajë takim me të punësuarin për t'ia

H.M. G.B

V.H



shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin. I punësuari ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.

6. Vendimin mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës në "Trafiku Urban" e merr Kryeshefi Ekzekutiv.

Neni 62.

Rastet e rënda të sjelljes së keqe dhe shkeljet e obligimeve të punës

1. Raste të rënda të sjelljes së keqe dhe shkeljeve të obligimeve të punës paraqesin:

- Kundërshtimi i paarsyeshëm për kryerjen e detyrave të punës të përcaktuara në kontratën e punës;
- Vjedhja;
- Shkatërrimi, dëmtimi ose shfrytëzimi i paautorizuar i pronës dhe pasurisë dhe mjeteve të punës së "Trafiku Urban" Sh.A;
- Zbulimi i fshehtësive afariste;
- Përdorimi i drogës dhe alkoolit në punë;
- Sjellja e natyrës aq të rëndë pas së cilës do të ishte e paarsyeshme që të pritet që të vazhdojë marrëdhënia e punës edhe më tej;
- Mungesa pa arsye nga puna mbi tri ditë radhazi;
- Fyerja dhe ndikimi në prishjen e marrëdhënieve ndërnacionale dhe ndërnjerëzore në kompani;

2. Anashkalimi dhe mosrespektimi i bashkëpunimit reciprok e cila e pengon njërin palë në përfundimin me afat të detyrave të punës (kërkesat për dërgimin e raporteve ditore, mujore, vjetore, anashkalimi i dërgimit të planeve për shfrytëzimin e pushimeve vjetore, performancave dhe vlerësimeve të punëtorëve etj).

3. Koha e njoftimit të ndërprerjes së kontratës së punës është e rregulluar me Ligjin e Punës në Kosovë.

4. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike.

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

31 | P a g e

Trafiku Urban -- Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n

Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com

tel: +383 45 101 122

HN. G.B
11/11
R



Neni 63.

Procedura para ndërprerjes së Kontratës së Punës

1. Vendimi për të ndërprerë Kontratën e Punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje.
2. Vendimi nga paragrafi 1 i këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.
3. "Trafiku Urban" obligohet të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.
4. "Trafiku Urban" Sh.A mund t'i ndalojë qasjen punonjësit në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së Kontratës së Punës.

Neni 64.

Largimi i përkohshëm nga puna

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 shkelje të obligimit të punës të përcaktuara me këtë ligj.

Neni 65.

Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm

1. Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

Neni 66.

Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm

1. Largimi i përkohshëm nga puna sipas nenit 64 të këtij ligji, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë në të cilën "Trafiku Urban" Sh.A është e obliguar që të punësuarin ta kthejnë në punë ose t'ia shkëpusë kontratën e punës.



Neni 67.

Largimet kolektive nga puna

1. Ndërprerja e Kontratës së Punës ku përfshihen së paku 10% të të punësuarëve, 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 se t'i zbatojë ndryshimet e tilla, Kryeshefi Ekzekutiv i "Trafiku Urban" Sh.A i njofton paraprakisht me shkrim 30 ditë përpara 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:
 - 2.1. Numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;
 - 2.2. Masat që duhet të ndërmerren, nëse ka të tilla, për t'i zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshijnë:
 - a) kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;
 - b) risistemimin e brendshëm të punësuarve;
 - c) kufizimin e punës jashtë orari;
 - d) zvogëlimin e orëve të punës;
 - e) ofrimin e riaftësisimit profesional;
 - f) të drejtat e të punësuarve të parashikuara me aktet juridike në fuqi.
3. Me njoftimin e bërë sipas paragrafit 67.2 të këtij neni, Kryeshefi Ekzekutiv i "Trafiku Urban" Sh.A mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarve me një periudhë të paralajmërimit sipas nenit 71 të Ligjit të Punës në Kosovë.
4. Departamenti i Administratës e njofton me shkrim Zyrën për Punësim, lidhur me largimin e të punësuarve nga puna, në mënyrë që ZP-ja të ketë mundësi t'u ofrojë ndihmë atyre për të gjetur punësim tjetër.
5. I punësuarit nuk mund të largohet nga puna, derisa "Trafiku Urban" Sh.A mos t'i ketë paguar atij një kompensim të menjëhershëm në para.
6. Kompensimi i menjëhershëm në para, u paguhet të punësuarve me kontratë me periudhë të pacaktuar në ditën e ndërprerjes së kontratës, sipas kësaj shkalle:

33 | P a g e



- a) nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;
- b) nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;
- c) nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;
- d) nga njëzet (20) deri në njëzetënëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore dhe
- e) nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

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

KAPITULLI X PËRGJEGJËSIA DISIPLINORE DHE MATERIALE

Neni 68.

1. Punëtori është i detyruar që detyrat e punës në vendin e punës t'i kryejë me kohë, në mënyrë të disiplinuar, kualitative dhe me përgjegjësi profesionale, t'i ruajë mjetet dhe pronën e ndërmarrjes dhe me të njëjtat të disponojë dhe shfrytëzojë me përgjegjësi.

2. Sjellja e papërgjegjshme e punëtorit, vjedhja, dëmtimi i pasurisë dhe pronës së "Trafiku Urban" Sh.A, tentimi apo përvetësimi i pronës dhe pasurisë së kompanisë në mënyrë të paligjshme dhe mosrespektimi i detyrave të punës, tërheq përgjegjësinë e tij për lëndimin e rendit dhe të disiplinës në punë në pajtim me ligjin dhe këtë rregullore.

Neni 69.

Punëtori i cili qëllimisht ose nga pakujdesia ekstreme (neglizhenca) shkakton dëm material në punë ose lidhur me punën, është i obliguar që dëmin e shkaktuar ta kompensojë.

Neni 70.

1. Shkelja e obligimeve të punës, mund të jetë e natyrës së lehtë ose të rëndë, varësisht nga vlerësimi i veprimit / mosveprimit i cili ka sjell rrezik për shkaktimin e pasojave apo pasojat e shkakruara.

Neni 71.



1. Përgjegjësia penale, kundërvajtëse, delikti ekonomik dhe përgjegjësia për dëmin e shkaktuar, përgjegjësia për rrezikimin e shkakimit të pasojave ndaj kompanisë dhe personave të tretë, nuk e përjashton përgjegjësinë disiplinore dhe materiale të punëtorit.

Neni 72.

Shkeljet e lehta të obligimeve të punës

1. Shkeljet e lehta të obligimeve të punës për të cilat mund të shqiptohen masa disiplinore:
 - a) Ardhja në punë me vonesë ose largimi nga vendi i punës gjatë dhe para kryerjes së orarit të punës, tri herë gjatë tre muajve, pa lejen e udhëheqësit të drejtpërdrejtë;
 - b) Mungesa e paarsyeshme një ditë gjatë muajit ose tre ditë pune gjatë vitit;
 - c) Mos dorëzimi në DA i kërkesës për lejimin e ditës së lirë nga mbikqyrësi për vartësit e tij sipas nenit 43 pika 43.7 të kësaj rregulloreje;
 - d) Moslajmërimi në DA nga mbikqyrësi për mungesë ditore të punëtorit pa marrë parasysh shkaqet e mungesës;
 - e) Moskryerja me kohë e vendimeve të organeve vendimmarrëse kompetente të Kompanisë, pa pasoja të rënda;
 - f) Të fshehurit e lëndimit të lehtë të detyrave të punës dhe të obligimeve të punës të kryera nga ana e punëtorëve të Kompanisë;
 - f) Kryerja e detyrave të punës në mënyrë jo kualitative për shkak të pakujdesisë së punëtorit, nëqoftëse pasojat e pakujdesisë nuk janë dhe nuk mund të jenë të mëdha;
 - h) Shfrytëzimi në mënyrë joracionale dhe ekonomike i materialeve dhe mjeteve të punës, pronës si dhe mos informimi me kohë për prishjet eventuale të tyre;
 - i) Refuzimi i bashkëpunimit me punëtorët tjerë;
 - j) Mos ofrimi i ndihmës profesionale në aftësimin e punëtorëve tjerë, gjegjësisht mos bartja e përvojës së punës të punëtorët e rinj;

[Handwritten signatures and initials]



k) Mos informimi brenda 24 orëve i punëtorit përgjegjës për pengesën për mosardhje në punë dhe mos ofrimi i dëshmisë lidhur me pengesën;

l) Mosmarrja pjesë në punën e organeve disiplinore të kompanisë me qëllim të dhënies së deklaratës ose ndihmës profesionale lidhur me përgjegjësinë e punëtorit kur për një gjë të tillë është i ftuar;

m) Mos përgjigja ftesës së komisionit disiplinor qoftë si i fajësuar, dëshmitar apo anëtar komisioni, pa arsyetim paraprak me shkrim.

2. Shkelje e obligimeve të punës, për të cilat mund të shqiptohen masa disiplinore janë edhe shkeljet tjera që si të tilla janë të parapara në aktet tjera të përgjithshme të Kompanisë (në pajtim me këtë rregullore.

Neni 73.

Shkeljet e rënda të obligimeve të punës

1. Shkelje të rënda të obligimeve të punës për të cilat mund të shqiptohen masa disiplinore:

1.1. Moskryerja, kryerja e pandërgjegjshme dhe me pakujdesi e punëve dhe obligimeve të punës;

1.2. Mos marrja e veprimeve nga punëtorët lidhur me përgjegjësitë dhe kompetencat që kanë nga marrëdhënia e punës;

1.3. Mos realizimi i rezultateve të parapara të punës nga shkaqet e paarsyeshme në periudhën prej tre muaj në vazhdimësi;

1.4. Keqpërdorimi i pozitës dhe tejkalimi i autorizimeve të dhëna;

1.5. Shkelja e dispozitave mbi mbrojtjen nga sëmundjet, mbrojtjen në punë, zjarri, eksploziv, veprimet e dëmshme të materieve helmuese dhe të tjera si dhe të ambientit jetësor;

1.6. Dhënia e sekretit afarist, sekretit zyrtar dhe sekretit tjetër të paraparë me ligj, aktin e përgjithshëm, gjegjësisht kontratën kolektive;

1.7. Shkelja e dispozitave dhe mosmarrja e veprimeve për mbrojtjen e punëtorit, mjeteve të punës dhe ambientit jetësor;



- 1.8. Puna dhe zgjedhja e të punësuarve që ka sjellë ose mund të sjellë deri të çrregullimi qenësor i marrëdhënieve ndërnjerëzore dhe marrëdhënieve tjera në Kompani;
- 1.9. Të vonuarit pa arsye në punë dhe dalje pa arsye nga puna para përfundimit të orarit të punës në bazë të së cilës fondi mujor i orëve mbi prezencën në vendin e punës është zvogëluar për 30% e më shumë;
- 1.10. Mungesa nga puna pa arsye 3 ditë pandërprerë, ose me ndërprerje 5 ditë gjatë 12 muajve;
- 1.11. Refuzimi i kryerjes së punëve apo urdhëresave për punë të dhëna nga Kryeshefi Ekzekutiv ose udhëheqësi i drejtpërdrejtë;
- 1.12. Keqpërdorimi i së drejtës në pushim mjekësor;
- 1.13. Pengimi i një apo më shumë punëtorëve në procesin e punës me ç'rast dukshëm vështirësohet kryerja e obligimeve të punës;
- 1.14. Keqpërdorimi i automjeteve të "Trafiku Urban" Sh.A;
- 1.15. Kryerja apo moskryerja e veprimeve me të cilat cenohet imazhi dhe prestigji i "Trafiku Urban" Sh.A;
- 1.16. Shkaktimi i dëmit "Trafiku Urban" Sh.A;
- 1.17. Të fshehurit e lëndimit të obligimeve të punës të kryer nga ana e punëtorëve të Kompanisë, kur pasojat mund të ishin të dukshme;
- 1.18. Sjellja jo korrekte dhe jo njerëzore gjatë kohës së punës me punëtorët tjerë dhe personat e tretë, si dhe përhapja e thashethënave me të cilat çrregullohen raportet ndërnjerëzore në Kompani dhe
- 1.19. Mosrespektimi i akteve normative (Rregulloreve) të aplikueshme në "Trafiku Urban", me qëllim përfitimi apo ikje nga masat e mundshme disiplinore.

Neni 74.

Ndërprerja e marrëdhënies së punës

1. Masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës mund të shqiptohet edhe për këto lëndime të

H.M. G.B 11.14



detyrave dhe obligimeve të punës:

- 1.1. Mungesa pa arsye nga puna për tre ditë e më shumë radhazi, në këtë rast i ndërpritet marrëdhënia e punës pa procedurë disiplinore;
- 1.2. Përvetësimi i paligjshëm i të mirave materiale dhe privilegjeve si dhe pranimit i mitos dhe dhuratave të tjera lidhur me punën;
- 1.2. Vjedhja pa marr parasysh vlerën;
- 1.3. Falsifikimi i dokumenteve;
- 1.4. Keqpërdorimi pozitës,
- 1.5. Tejkalimi i autorizimeve;
- 1.6. Falsifikimi i dokumenteve financiare dhe dokumenteve të tjera;
- 1.7. Të shkaktuarit e dëmit ndaj kompanisë;
- 1.8. Provokimi i turbullirave, rrahjeve dhe pjesëmarrja në rrahje në lokalet e kompanisë ose në udhëtim zyrtar;
- 1.9. Ardhja në punë disa herë në gjendje të dehur ose përdorimi i alkoolit dhe mjeteve tjera narkotike gjatë punës të cilat zvogëlojnë aftësinë për punë;
- 1.10. Shkelja e obligimeve të punës të cilat paraqesin vepër penale dhe janë të lidhura drejtpërdrejt me kompaninë "Trafiku Urban";
- 1.11. Shpërdorimi (abuzimi) me mjetet dhe të mirat materiale të kompanisë;
- 1.12. Mosmarrja ose marrja e pamjaftueshme e masave për mbrojtjen në punë, për çka ka ardhur deri të lëndimi i rëndë i të punësuarve;
- 1.13. Nëse i punësuarit i cili kryen punë me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta me punën dhe sjelljen e tij ka kontribuar që kompania vitin afarist ta përmbyllë me humbje të madhe;

38

H.M. G.B V.H



- 1.14. Ekzekutimi jo me kohë i vendimeve të organeve vendimmarrëse dhe organeve tjera kompetente të kompanisë pa arsye, kur ky mosekzekutim ka pasë efekt negativ në procesin e mëturjeshëm të punës në “Trafiku Urban”;
- 1.15. Ofrimi i të dhënave jo të sakta për marrjen e vendimeve të kompanisë;
- 1.16. Evidentimi dhe pasqyrimi jo i saktë i rezultateve të punës;
- 1.17. Falsifikimi i procesverbalit dhe vendimit të organeve udhëheqëse të “Trafiku Urban” Sh.A (Ekipit të punës drejtuese);
- 1.18. Puna dhe sjellja e të punësuarve që ka sjellë ose mund të sjellë deri te çrregullimi i marrëdhënieve ndërnjerëzore brenda kompanisë dhe marrëdhëniet brenda dhe jashtë vendit me klientë, partnerë dhe palë të interesuara;
- 1.19. Kryerja e punëve private në lokalet e punës gjatë kohës së punës;
- 1.20. Kryerja e punëve për punëdhënës të jashtëm me fuqinë punëtore në “Trafiku Urban”, pa kontratë për kryerjen e punëve në mes punëdhënësit dhe “Trafiku Urban” Sh.A, paraprakisht të nënshkruar;
- 1.21. Puna e të punësuarve me të cilën pamundësohet ose vështirësohet procesi i punës ose i veprimtarisë;
- 1.22. Organizimi i veprimtarisë dhe subjekteve politike në kompani;
- 1.23. Ofrimi i të dhënave jo të sakta me të cilat punëtorët vihen në lajthim në drejtim të realizimit të të drejtave nga marrëdhënia e punës;
- 1.24. Shërbimi i paautorizuar me mjete të besuara punëtorëve për kryerjen e punëve;
- 1.25. Keqpërdorimi i përsëritur i automjeteve të “Trafiku Urban” Sh.A.;
- 1.26. Kryerja e punëve private me mjete të “Trafiku Urban” Sh.A.;
- 1.27. Keqpërdorimi i vulave të “Trafiku Urban” Sh.A. dhe formularëve të ndryshëm jashtë kompetencave të kompanisë;

H.M. G.B. 1/11



- 1.28. Fjetja gjatë orarit të punës;
 - 1.29. Kryerja e punëve pa uniformë zyrtare dhe përdorimi i së njëjtës jashtë kohës së punës;
 - 1.30. Pagesa e shërbimit mbi (nën) çmimin real të përcaktuar me tarifë me të cilin dëmtohet kompania apo imazhi i kompanisë;
 - 1.31. Rrezikimi i sigurisë në komunikacionin rrugor për shkak të mosmarrjes së veprimeve që është dashur të ndërmerren;
 - 1.32. Disponimi i paligjshëm i mjeteve dhe shfrytëzimi i paligjshëm dhe i pandërgjegjshëm i pronës së "Trafiku Urban" Sh.A. mjeteve materiale, financiare dhe mjeteve të punës;
 - 1.33. Dhënia e sekretit afarist, sekretit zyrtar dhe sekretit tjetër të paraparë me ligj dhe me aktin e përgjithshëm të kompanisë;
 - 1.34. Mos ekzekutimi i vendimeve të plotfuqishme gjyqësore;
 - 1.35. Refuzimi i kryerjes së punëve apo urdhëresave për punë të dhëna me shkrim nga Kryeshefi Ekzekutiv ose udhëheqësi i drejtpërdrejtë që lidhen me punën;
 - 1.36. Ngacmimet dhe abuzimet seksuale dhe
 - 1.37. Diskriminimi bazuar në përkatësinë gjinore, etnike, fetare dhe racore.
2. Marrëdhënia e punës mund të ndërpritet edhe për çdo shkelje tjetër të rëndë të detyrave dhe obligimeve të punës të paraparë me kontratën e punës, ligjin e punës në Kosovë dhe me rregulloret tjera të aplikueshme në "Trafiku Urban".

Neni 75.

1.Me rastin e vërtetimit të përgjegjësisë së punëtorit dhe shqiptimit të masës disiplinore merret parasysh:

- a) pesha dhe pasojat e shkeljes së detyrave dhe obligimeve të punës;
- b) shkalla e përgjegjësisë së punëtorit;



- c) lartësia e dëmit;
- d) kushtet nën të cilat është bërë shkelja e detyrave dhe obligimeve të punës;
- e) puna dhe sjellja e mëparshme e punëtorit dhe
- f) rrethanat materiale dhe sociale të punëtorit dhe rrethanat tjera relevante.

2. Ndaj recidivistëve (punëtorët shkelës të përsëritur të obligimeve të punës) do të shqiptohen masa disiplinore më të rënda deri në ndërprerjen e marrëdhënies së punës pa marrë parasysh peshën dhe pasojat e shkeljes

KAPITULLI XI - SHQIPTIMI I MASËS DISIPLINORE DHE PROCEDURA DISIPLINORE

Neni 76

1. Lënda disiplinore në shkallë të parë shqyrtohet dhe shqiptohet masa disiplinore nga:
 - a) Drejtori i departamentit përkatës të cilit i takon punëtori ndaj të cilit shqiptohet masa disiplinore;
 - b) Kryeshefi Ekzekutiv (për raste të veçanta) dhe
 - c) Komisioni Disiplinor i cili emërohet nga Kryeshefi Ekzekutiv.
2. Drejtori i departamentit shqipton çdo masë disiplinore të paraparë me Ligjin e Punës dhe me këtë rregullore, përveç largimit nga puna.
3. Komisioni Disiplinor shqyrton dhe merr aktvendim lidhur me kërkesën me të cilën kërkohet largimi nga puna, ose lidhur me kërkesën disiplinore të cilën për shkaqe të arsyeshme nuk mund ta vendos drejtori departamentit si shkallë e parë.
4. Komisioni Disiplinor përbëhet prej tre (3) anëtarëve.
5. Kryetari i Komisionit emërohet me të njëjtin vendim me të cilin emërohet Komisioni.
6. Komisioni vendimet i merr në seancë me shumicë votash.
7. Të gjitha veprimet procedurale për punën e Komisionit i udhëheq menaxheri i burimeve njerëzore i cili shërben dhe si sekretari i Komisionit.

Handwritten signatures and initials: H.M., G.B., V.H., and others.



8. Në Komisionin Disiplinor mund të paraqiten vetëm rastet në të cilat pretendohet largimi nga puna (shkëputja e marrëdhënies së punës).

9. Pala e pakënaqur me vendimin e drejtorit të departamentit ose Komisionit disiplinor ka të drejtë ankese, e cila duhet t'i drejtohet Kryeshefit Ekzekutiv, apo Bordit të Drejtorëve në rastet kur KE është paraqitës dhe shqyrtues i kërkesës disiplinore.

10. Kur KE është shqyrtues i masës disiplinore, pala e pakënaqur ka të drejtë ankese Bordit të Drejtorëve të "Trafiku Urban" Sh.A.

Neni 77.

1. Çdo punëtor apo palë e tretë ka të drejtë të bëjë lajmërimin e rastit disiplinor lidhur me shkeljen e obligimeve të punës nga punëtori i "Trafiku Urban" Sh.A. Lajmërimi mund të jetë me gojë apo me shkrim. Mbikëqyrësi në njësinë ku ka ndodhur shkelja duhet të shqyrtoj lajmërimin dhe të paraqes rastin në rast se ka argumentuara elemente të mjaftueshme për fillimin e procedurës disiplinore. Lajmërimi i dërgohet mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të punëtorit dhe drejtorit të departamentit përkatës.

2. Mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë në afat prej 8 ditësh nga marrja e njoftimit mbi ekzistimin e shkeljes disiplinore është i obliguar të zhvillojë hetimet, të tubojë të gjitha provat e nevojshme dhe lëndën t'ia dërgojë për shqyrtim dhe vendosje drejtorit të divizionit.

3. Drejtori i divizionit do të përfundojë lëndën në bazë të provave të cilat i posedon, do të kërkojë nga mbikëqyrësi prova të reja, ose do të ftojë në bisedë palën e fajësuar dhe dëshmitarët në mënyrë që drejtpërdrejtë të marrë deklarata nga ata.

4. Për rastet e rënda të shkeljes së obligimeve të punës kur supozohet se peSH.A. e lëndimit është më e madhe se efekti i masës disiplinore të cilën mund ta shqyrtojë drejtori, ky i fundit me një arsyetim me shkrim, lëndën e delegon te Komisioni Disiplinor.

5. Drejtori i divizionit është i obliguar që lëndën disiplinore ta përfundojë brenda afatit prej 15 ditësh prej kur lënda i është dorëzuar për shqyrtim.

6. Procedura disiplinore iniciohet nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë edhe në bazë të raporteve të Komisionit për Raste të Jashtëzakonshme dhe komisioneve tjera profesionale të cilat mund të themelohen për hetimin apo vlerësimin e dëmeve.



7. Nëse pas shkaktimit të lëndimeve të obligimeve të punës, qëndrimi i mëtutjeshëm i punëtorit në të njëjtin vend pune paraqet rrezik në zhvillimin e procesit të punës, Mbikëqyrësi mund t'i propozojë drejtorit përkatës suspendimin e përkohshëm të punëtorit.

8. Vendimi për suspendim merret menjëherë dhe mund të jetë me gjatësi kohore të caktuar dhe të pacaktuar.

Neni 78.

1. Komisioni Disiplinor shqyrton lëndët disiplinore për të cilat pretendohet largimi i punëtorit nga puna dhe lëndët disiplinore për të cilat për arsye të forta, shqiptues i masës disiplinore nuk mund të jetë drejtori përkatës.

2. Komisioni është i obliguar që seancën kryesore ta caktojë në afat prej 15 ditësh prej ditës së pranimit të kërkesës për ngritjen e procedurës disiplinore. Kërkesën për ngritjen e procedurës disiplinore së bashku me materialin hetues të siguruar nga mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë, komisionit ia dërgon drejtori i divizionit përkatës.

3. Komisioni disiplinor është i obliguar që përveç provave që posedon, në seancë të dëgjojë edhe palën e fajësuar, dëshmitarët dhe nëse ka nevojë të kërkojë edhe prova të reja.

4. Palët në procedurën disiplinore ftohen përmes ftesës e cila palëve u dërgohet më së paku tri ditë para ditës së caktuar për mbajtjen e seancës (shqyrtimit) kryesor.

5. Nëse refuzohet thirrja, e njëjta publikohet në tabelën e shpalljes të Kompanisë, mund të publikohet edhe në webfaqe dhe e njëjta konsiderohet se i është dorëzuar palës pas kalimit të afatit prej dy ditësh nga dita e publikimit në tabelën e shpalljes apo çebfaqe.

Neni 79.

1. Kur lënda disiplinore shqyrtohet nga komisioni, Komisioni është i obliguar të njoftojë Sindikatën me kërkesën për ngritjen e procedurës disiplinore dhe datën e mbajtjes së shqyrtimit kryesor, nëqoftëse punëtori i dyshuar për fajësi është anëtar i sindikatës së "Trafiku Urban" Sh.A.

Neni 80.

Hetuesia



1. Hetuesinë lidhur me rastin është i obliguar ta bëjë mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë.
2. Hetuesia përfshin hulumtimin në hollësi të rastit, marrjen e deklaratës së fajtorit, të të dyshuarve, dëshmitarëve, ekspertëve etj, kur vlerësohet e nevojshme.
3. Pas kësaj, lënda kompletohet nga sekretari i Komisionit dhe procedohet për shqyrtim. Komisioni si trup kolegjal mund t'i zgjerojë hetimet apo kërkojë ndërmarrjen e ndonjë veprimi shtesë në rast se vlerësohet e nevojshme.

Neni 81.

1. Komisioni për punën e vet mban procesverbal të cilin e nënshkruajnë kryetari, anëtarët e Komisionit dhe punëtori ndaj të cilit udhëhiqet procedura.
2. Vendimi shpallet nga kryetari i Komisionit apo zëvendësi i tij në rast të mungesës së kryetarit në Shqyrtimin kryesor. Zëvendësi caktohet nga kryetari i komisionit me shkrim.

Neni 82.

1. Kundër vendimit të Komisionit Disiplinor dhe vendimit disiplinor të lëshuar nga Drejtori i Divizionit/ Departamentit pala e pakënaqur ushtron ankesë në afatin prej 8 ditësh nga dita e pranimin të njëjtit. Ankesa i drejtohet Kryeshefit Ekzekutiv të "Trafiku Urban" Sh.A.
2. Në rastet kur Kryeshefi Ekzekutiv është paraqitës i kërkesës (fletëparaqitjes) disiplinore ankesa i drejtohet Bordit të Drejtorëve.

Neni 83.

1. Komisioni mund të marrë aktvendim për largim të punëtorit nga "Trafiku Urban" (shkëputjen e marrëdhënies së punës) të hedh si të pa bazuar kërkesën disiplinore (fletëparaqitjen disiplinore), të shqiptojë çfarëdo mase disiplinore apo të rekomandojë shqiptimin e masave disiplinore nga drejtori përkatës, varësisht nga peSH.A. e lëndimit.
2. Kryeshefi Ekzekutiv/ Bordi i Drejtorëve sipas ankesës vendos në afat prej 15 ditësh nga dita e pranimin të Ankesës.



3. Vendimi i Kryeshefit Ekzekutiv /Bordit të Drejtorëve është i formës së prerë.

Neni 84.

Masat Disiplinore

1. Të gjithë punëtorëve në "Trafiku Urban" Sh.A. mund t'u shqiptohen masa disiplinore, në rast se ekzistojnë shkeljet e detyrave të punës të parapara me ligjin e punës, këtë rregullore apo aktet tjera të kompanisë.

2. Ankesën në vendimin e shkallës së parë (ankesat kundër masave të shqiptuara nga drejtori i divizionit dhe komisioni disiplinor), i shqyrton Kryeshefi Ekzekutiv si shkallë e dytë e vendosjes së lëndës disiplinore.

3. Ankesën në vendimin e shkallës së parë (ankesat kundër masave të shqiptuara nga Kryeshefi Ekzekutiv), i shqyrton Bordi i Drejtorëve si shkallë e dytë e vendosjes së lëndës disiplinore.

4. Drejtori i Departamentit ka të drejtë të shqiptojë këto masa:

b) Vërejte me gojë;

c) Vërejtje me shkrim;

d) Ulje në pozitë deri në tre muaj;

a) Suspendimin e përkohshëm deri në 30 ditë

e) kompensim dëmi;

f) propozon që rasti të shqyrtohet në Komisionin Disiplinor të shqiptojë masën e largimit nga puna.

Komisioni disiplinor ka të drejtë të shqiptoj këto masa:

a) vërejtje me shkrim;

b) kompenzim dëmi;

c) ulje në pozitë deri në 6 muaj;

d) largim nga puna.

Kryeshefi Ekzekutiv si shkallë e parë dhe e dytë ka të drejtë të shqiptoj këto masa:

H.M. G.B. V.H.



- a) vërejtje me gojë;
- b) vërejtje me shkrim;
- c) ulje në pozitë për një periudhë të përkohshme apo të përhershme;
- d) kompenzim dëmi;
- e) largim nga puna.

5. Vendimi mbi shqiptimin e masës disiplinore duhet të përpilohet me shkrim dhe t'i përmbajë të gjitha elementet e nevojshme. Arsyetimi i vendimit duhet të jetë i qartë, bindës dhe të arsyetojë shqiptimin e masës disiplinore.

6. Vendimi mbi shqiptimin e masës disiplinore i dorëzohet palës (një kopje), dosjes personale të punëtorit dhe DA-së në dy kopje.

Neni 85.

Afatet e parashkrimit

- 1. Procedura disiplinore parashkruhet me kalimin e afatit prej 6 muajve nga dita kur është bërë shkelja e detyrave dhe obligimeve të punës.
- 2. Nëse shkelja e detyrave dhe obligimeve të punës përmban elemente të veprës penale, procedura disiplinore parashkruhet me kalimin e kohës prej 1 viti, prej ditës kur është bërë shkelja e detyrave dhe obligimeve të punës.

Neni 86.

- 1. Masa disiplinore e shqiptuar nuk mund të përmbahet nëse kanë kaluar 90 ditë prej ditës së plotfuqishmërisë së vendimit.

Neni 87.

Procedura sipas ankesës

- 1. Kryeshefi Ekzekutiv shqyrton të gjitha ankesat e punonjësve, kundër masave disiplinore të

H.M. G.B. V.4 P.2



shqiptuara nga Drejtorët e Divizioneve dhe Komisioni Disiplinor.

2. Bordi i Drejtorëve shqyrton të gjitha ankesat e punonjësve kundër masave disiplinore të shqyrtuara nga Kryeshefi Ekzekutiv si shkallë e parë.
3. Vendimet disiplinore sipas paragrafit 1 dhe 2 të këtij neni kanë formën e prerë.
4. Sekretari/ja e Komisionit Disiplinor sipas kërkesës së punëtorëve mund t'u ofrojë në çdo kohë këshilla lidhur me procedurën dhe mënyrën e ankimit kundër vendimit mbi shqiptimin e masës disiplinore, por nuk ka të drejtë të ndërhyjë në përmbajtjen e ankesës së palës së pakënaqur.

KAPITULLI XII - SUSPENDIMI SI MASË E PËRKOHSHËM E LARGIMIT NGA PUNA

Neni 88.

1. Punëtori, në pajtim me ligjin dhe më këtë rregullore, mund të largohet përkohësisht nga vendi i punës-suspendohet në këto raste:
 - a) nëse ka bërë shkelje të lehtë apo të rëndë të detyrave të punës;
 - b) nëse ndaj tij/saj është ngritur procedurë disiplinore dhe largimi i përkohshëm do të krijonte kushte më të favorshme për punën e organeve disiplinore;
 - c) nëse me sjelljen e vet bën lëndimin e obligimeve të punës me të cilin drejtpërdrejt rrezikon jetën ose shëndetin e punëtorëve, gjegjësisht mjeteve materiale të vlerës së lartë;
 - d) nëse ndaj tij është ngritur procedurë penale për shkak të veprës penale të kryer në punë ose lidhur me punën;
 - e) nëse nuk i kryen obligimet e punës ose lëshon veprimet me të cilat pamundësohet ose pengohet procesi i punës ose qeverisjes në kompani ose me ato sjell dëm të konsiderueshëm;
 - f) nëse ndaj punëtorit është ngritur procedura për shkak të mos përmbushjes së obligimeve të veta të punës dhe ka lënduar rëndë interesat e përgjithshme të punëtorëve tjerë;
 - g) nëse puna e punëtorit pamundëson ose vështirëson punën e të punësuarve të tjerë në procesin e punës dhe veprimtarinë e kompanisë;
 - h) nëse ka keqpërdor apo tejkalluar autorizimet;
 - i) nëse ka keqpërdor apo tentuar të keqpërdor vulat, mjetet e punës apo pronën e "Trafiku Urban";
 - j) nëse ndaj punëtorit është ngritur procedura disiplinore për shkak të lëndimit të obligimeve të punës për të cilin shqiptohet masa e ndërprerjes së marrëdhënies së punës;
 - k) si dhe në raste tjera të paraparë me rregullore tjera të kompanisë dhe ligje të aplikueshme.

47 | P a g e

Trafiku Urban – Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n

Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com
tel: +383 45 101 122

H.M. G.B. K.A. R



Neni 89.

1. Me rastin kur pretendohet së punonjësi ka kryer shkelje sipas kësaj rregullore, rregulloreve tjera të aplikueshme në kompanisë dhe ligjeve të aplikueshme, ndaj tij mund të shqiptohet masa e përkohshme e suspendimit. Kjo masë e shqiptuar me qëllim të krijimit të kushteve për trajtim të drejt dhe pa ndërhyrje eventuale në procesin disiplinor mund të zgjasë më së shumti 6 muaj.
2. Punëtori mund të largohet (suspendohet) përkohësisht nga puna, gjegjësisht nga vendi i punës në pajtim me Ligjin dhe këtë rregullore.
3. Vendimin mbi suspendimin e bie Kryeshefi Ekzekutiv dhe Drejtorët e Departamenteve.
4. Për çdo rast të suspendimit të punëtorëve duhet të njoftohen Resurset Njerëzore dhe Kryeshefi Ekzekutiv nëse suspendimi është bërë nga Drejtorët e Departamenteve..
5. Gjatë kohës së suspendimit punëtori e merr pagën mujore në vlerë prej 50% nga bruto pagesa e tij mujore.
6. Suspendimi mund të zgjas më së shumti 6 muaj.
7. Masa e suspendimit vlen nga momenti i shqiptimit dhe zgjatë gjer në shqyrtimin e lëndës nga organi kompetent i shkallës së parë apo më së shumti 6 muaj.
8. Për çështjet që lidhen me suspendimin dhe nuk janë të rregulluara me këtë rregullore, aplikohet legjislacioni nga marrëdhënia e punës që është në fuqi.

KAPITULLI XIII

TRAJNIMI DHE AFTËSIMI I PERSONELIT

Neni 90.

Trajnimi

1. "Trafiku Urban" është i përkushtuar për dhënie e mundësive të trajnimit dhe aftësimi të punonjësve me qëllim të krijimit të një force të aftësuar drejt, të kualifikuar dhe me përvojë përkatëse, që të përmirësojë kryerjen e punës dhe kënaqësinë në punë dhe që t'i sigurojë punonjësve

HM G.B V.H



fleksibilitetin, t'i shfrytëzojnë prosperitetet për përparimin në karrierë dhe mundësitë e punësimit.

Neni 91.

1. Punëtori i "Trafiku Urban" Sh.A. duhet të bëjë hulumtimin e mundësive të punës dhe kërkesave brenda në "Trafiku Urban", të përcaktojë qëllimin e punës dhe karrierës dhe mënyrat e mundshme për arritjen e tyre dhe të njëjtat t'i diskutojë me mbikëqyrësin (udhëheqësin) e tij të drejtpërdrejtë.

Neni 92.

1. Mbikëqyrësit dhe menaxherët janë përgjegjës për të siguruar, iniciuar dhe organizuar trajnim të mirëfilltë dhe zhvillim të stafit të tyre. Kjo përgjegjësi përfshin:

- a) Diskutimin e nevojave, aftësive të punës etj. me stafin përgjegjës për identifikimin e aftësive dhe njohurive të duhura në punë;
- b) Të ndihmojë stafin që të qartësojnë zhvillimin e nevojave përmes bisedimeve formale dhe jo formale, angazhimi në planifikimin e karrierës dhe trajnimin në këtë fushë dhe implementimi i procesit të planifikimit të zhvillimit personal;
- c) Të garantojë zhvillimin dhe vazhdimin e trajnimit në punë dhe aktiviteteve përkatëse;
- d) Planifikimi vjetor i trajnimeve dhe i buxhetit për zhvillimin e stafit;
- e) Identifikimi i aktiviteteve të brendshme dhe të jashtme të trajnimit dhe zhvillimit dhe
- f) Caktimi i mundësive të zhvillimit dhe burimeve në mënyrë të drejtë.
- g) Plani i trajnimit dhe zhvillimit duhet t'i dorëzohet sektorit të Resurseve në çdo fund vit për vitin vijues.

Neni 93.

1. Programet e trajnimit duhet të vlerësohen rregullisht nga Departamenti i Administratës për të analizuar, matur vazhdimësinë e tyre përkatëse dhe efikasitetin.
2. Programet trajnuese duhet të jenë deri në masë më të madhe, fleksibile dhe të organizuara që të



përputhen me nevojat specifike të stafit, vendit të punës dhe planet e kompanisë.

Neni 94.

1. Punonjësi i "Trafiku Urban" Sh.A. i nënshtrohet procesit të trajnimit në përputhje me planin për trajnim, pas paraqitjes së kërkesës për trajnim nga ana e mbikëqyrësit të drejtpërdrejtë të tij dhe miratimit të së njëjtës nga ana e Departamentit të Administratës.
2. Planet për trajnime dërgohen në baza vjetore nga secili sektor. Këto plane duhet të përmbajnë planifikimin financiar (koston).
3. Departamenti i Administratës harton planin e përbashkët për tërë kompaninë.
4. Plani i trajnimeve duhet të përputhet me periudhën e planifikimeve buxhetore në mënyrë që buxheti për trajnimet të parashihet në buxhetin vjetor të Kompanisë.

Neni 95.

Mbikëqyrësi i punonjësit është i obliguar që të japë vlerësim me shkrim për rezultatet e trajnimit të punonjësit, më së voni pesë (5) ditë pas përfundimit të trajnimit, i cili vlerësim i dërgohet Resurseve Njerëzore, me qëllim të vendosjes në dosjen personale konfidenciale të punonjësit.

KAPITULLI XV - MENAXHIMI I PERFORMANCËS

Neni 96.

1. Udhëheqësi i drejtpërdrejtë i punonjësit është i obliguar që të udhëheqë performancën e punës.
2. Menaxhimi i performancës së punonjësit si proces ciklik, fillon në muajin janar dhe përfundon në muajin dhjetor të çdo viti.
3. Udhëheqësi i drejtpërdrejtë i punëtorit në fillim të vitit performues (janar), duhet të takojë secilin të punësuar nën mbikëqyrjen e tij dhe të rishqyrtojnë detyrat kryesore që i punësuar do t'i realizojë gjatë vitit punues.

Neni 97.

G.B. V.M. R.O.



1. Të punësuarve duhet t'u jepet njoftimi për takimin së paku tre (3) ditë para takimit. Në atë kohë udhëheqësi i drejtpërdrejtë duhet të keshillojë të punësuarin që të rishqyrtojë përshkrimin e detyrave të punës dhe të identifikojë detyrat kryesore të punës që ai do t'i ndërmerret gjatë vitit punës në përputhje me planin vjetor të punës.

Neni 98.

1. Gjatë vlerësimit të performancës udhëheqësi i drejtpërdrejtë i të punësuarit, duke përdorur përshkrimin e detyrave të punës së të punësuarit, duhet të:

- a) Konfirmojë detyrat kryesore që do të ndërmerren;
- b) Sigurojë instruksione të qarta dhe udhëzime në atë se si këto detyra do të kryhen;
- c) Diskutojë aftësitë e të punësuarit, qëndrimin dhe mënyrën e qasjes së tij deri në datën aktuale;
- d) Të identifikojë strategjinë për zhvillim, së cilës i punësuarit duhet t'i përmbahet dhe
- e) Identifikojë kriteret me të cilat kryerja e punës së tij/saj do të monitorohet gjatë gjithë vitit.

2. Plani i punës duhet të përdoret si bazë për çfarëdo diskutimi rreth kryerjes së punës gjatë tërë vitit performues.

Neni 99.

1. Vlerësimi i performancës së të punësuarit shënohet në formularin e vlerësimit të performancës, i cili nënshkruhet nga të dy palët dhe rishqyrtohet nga Menaxheri/Udhëheqësi tjetër i lartë e pastaj përcillet (dërgohet) në Departamentin e Administratës për vendosje në dosjen e të punësuarit. Performanca e treguar mund të ketë si rezultat ngritjen në detyrë apo shkarkimin nga detyra.

KAPITULLI XVI - EVIDENCA E PERSONELIT DHE DOSJET

Neni 100.

1. "Trafiku Urban" Sh.A. është e obliguar që të mbajë evidencë të punonjësve.
2. Evidencën e personelit (punonjësve) e udhëheqin Resurset Njerëzore të "Trafiku Urban" Sh.A.
3. Në evidencat e personelit duhet të mbahen të dhënat e mëposhtme për secilin punonjës:

- a) Emri dhe mbiemri;



- b) Numri personal;
- c) Kombësia;
- d) Data dhe vendi i lindjes;
- e) Adresa;
- f) Përgatitja shkollore;
- g) Tirulli i vendit të punës;
- h) Të ardhurat personale mujore;
- i) Data e fillimit të punësimit dhe
- j) Data e ndërprerjes së punësimit, sipas rastit etj.

4. Evidenca e punonjësve duhet të ruhet në pajtim me ligjin dhe rregullat mbi arkivin dhe ruajtjen e dokumentacionit.

Neni 101.

Dosja personale

1. Kur të nënshkruhet kontrata e punës, zyrtari i Departamenti i Administratës do t'i caktojë të punësuarit të ri një numër unik të personelit, sipas së cilit i punësuar do të identifikohet gjatë gjithë periudhës së tij të punësimit në "Trafiku Urban".
2. I gjithë dokumentacioni i duhur i të punësuarit vendoset në dosjen personale të të punësuarit dhe ka karakter konfidencial.
3. Dosja personale duhet të përmbajë:
 - a) Dokumentet personale;
 - b) Dokumentet mbi marrëdhënien e punës, profesionin, pozitën dhe të ardhurat personale;
 - c) Dokumentet mbi pushimet;
 - d) Dokumentet mbi vlerësimin, shpërblimin, dekorimin dhe dënimin;
 - e) Dokumentet mbi sigurimin social dhe shëndetësor;
 - f) Dëshmitë mbi kualifikim shkollores;
 - g) Dëshminë mbi gjendjen shëndetësore;
 - h) Dokumentacioni mbi rikualifikimet si dhe
 - i) Dokumentet dhe dëshmitë tjera relevante për pozitën e caktuar.
4. Të gjitha dokumentet nga pika e mëparshme duhet të jenë në original apo në kopje të vërtetuar.

G.B. 1/4



Neni 102.

1. Punonjësi është i obliguar që resurseve njerëzore t'i paraqesë ndryshimin e rrethanave personale (p.sh. në rast të martesës, ndryshimin e adresës, arrijtjen e kualifikimeve plotësuese) dhe të sigurojë dokumentacionin dëshmuar të domosdoshëm.
2. Departamenti i Administratës janë të obliguar që të veprojnë sipas dokumentacionit të prezantuar duke bërë përmirësimin e bazës së të dhënave të punonjësit në regjistrin elektronik.

Neni 103.

1. Punonjësit kanë të drejtë të përdorin dosjen e tyre personale konfidenciale me qëllim të kontrollimit të saktësisë informative faktike të përmbajtura në të dhe mund të kërkojnë korrigjim të çdo informate që besojnë se është e pasaktë.

Neni 104.

Libreza e Punës

1. Libreza e punës është dokument publik identifikues i të punësuarit, e cila shërben për paraqitjen e të dhënave personale dhe stazhit të punës.
2. Librezën e punës e lëshon Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.
3. I punësuarit duhet ta ketë librezën e punës, të cilën ia dorëzon punëdhënësit me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës.
4. Në ditën e përfundimit të marrëdhënies së punës apo të ndërprerjes së kontratës së punës, punëdhënësi është i obliguar që të punësuarit t'ia kthejë librezën e punës, të plotësuar me të dhënat personale dhe të stazhit të punës.
5. Në librezën e punës është e ndaluar të shkruhen të dhënat negative për të punësuarin.
6. Ministria nxjerr akt nënligjor për përmbajtjen dhe formën e librezës së punës për procedurën e nxjerrjes, mënyrën e regjistrimit të të dhënave, procedurën për ndërrimin e librezës dhe për mbajtjen e numrit të saktë të librezës.

Neni 105.

11.11.2019
G.B
11/11
[Signature]



1. Kur i punësuar i lëshon “Trafiku Urban” Sh.A. në çfarëdo baze qoftë, Departamenti i administratës përmes zyrtarit të Resurseve Njerëzore do të kompletojë formularin e përfundimit të shërbimit (punësimit) dhe vendosë atë në dosjen personale të punonjësit.
2. Dosja personale e punonjësit që ka përfunduar shërbimin në “Trafiku Urban” do të mbahet në një arkiv të “Trafiku Urban” në pajtim me rregulloren mbi arkivat.
3. Zyrtarët e Departamentit të Administratës nuk janë të obliguar që, pas afatit prej 10 vitesh të ruajnë në të dhënat elektronike, detajet e punonjësit i cili ka përfunduar shërbimin në “Trafiku Urban”.

KAPITULLI XVI - KONFLIKTI I INTERESIT, MITO DHE NEPOTIZMI

Neni 106.

Konflikti i interesit

1. Në përputhje me Kodin e Etikës për ndërmarrje publike “Trafiku Urban” Sh.A. do të përzgjedhë dhe mbajë punëtorët nëse ata kanë aftësitë e duhura, njohuritë, shkollimin dhe përvojën për pozitat e tyre. Ndërmarrja nuk do të përzgjedhë punëtorët të bazuar në ndikimin politik, nepotizmin ose ndonjë ndikim tjetër të jashtëm apo të brendshëm dhe secila procedurë e përzgjedhjes/selektimit duhet të jetë e udhëhequr në bazë të drejtë, të ndershme dhe të paanshme.
2. Vendimet duhet të bëhen për të mirën e interesave të ndërmarrjes dhe kurrë nuk duhet të motivohen nga interesat apo përfitimet personale. Andaj nga çdo i punësuar që ka pozitë udhëheqëse vendimmarrëse pritët të mbajë një shkallë të lartë të integritetit në udhëheqjen e biznesit të ndërmarrjes dhe të ketë mendim të pavarur. Kjo mund të arrihet vetëm me menjanimin e konfliktit të interesit.
3. Një “konflikt interesi” paraqitet kur interesat personale të individëve ndërhyjnë ose bien ndesh në ndonjë mënyrë, ose duket se ndërhyjnë apo bien ndesh me interesat e “Trafiku Urban” Sh.A. Një situatë e konfliktit të interesit mund të paraqitet kur një punëtor në pozitë udhëheqëse vendimmarrëse ndërmerr veprime ose ka interesa (familjare financiare politike dhe sociale) që mund ta bëjnë të vështirë përmbushjen e punës së ndërmarrjes në mënyrë objektive dhe efikase.
4. Gjithashtu një konflikt i interesit mund të paraqitet kur një i punësuar ose anëtar i familjes së tij/saj pranon përfitime personale jo të duhura si rezultat i pozitës së tij/saj në ndërmarrje pa marrë

H.M.

G.B.

V.H.

R.O.



parasysh nëse ato përfitime janë pranuar në mënyrë direkte apo indirekte.

5. Për të shmangur konfliktet e interesave aktuale apo të dyshuara ndërmarrja nuk e lejon punësimin e personit i cili është anëtar i familjes së ndonjërit nga punëtorët me pozitë udhëheqëse i cili aktualisht punon në të njëjtin departament ose divizion ku ka vende të lira pune.

6. Punëtorët nuk mund të mbajnë punën e dytë jashtë ndërmarrjes dhe ndalohet ndonjë punësim jashtë ndërmarrjes i cili paraqet konflikt të interesit. Nëse ndërmarrja konstaton se puna e punëtorit jashtë ndërmarrjes ndikon në performancë apo mundësinë për të përmbushur kërkesat e ndërmarrjes nga i punësuar do të kërkohet nga i njëjti të përfundojë, kontratën jashtë ndërmarrjes nëse dëshiron që ai/ajo të mbetet në ndërmarrje.

Neni 107.

Mitoja dhe korrupsioni

1. Një i punësuar ose një drejtor nuk duhet të kërkojë, apo të pranojë, për veten e tij/saj ose për ndonjë anëtar të familjes ndonjë pagesë në favor, trajtim preferencial apo ndonjë përfitim tjetër, dokument special apo informata nga një bashkëpunëtor afarist. Ky parim është shumë i rëndësishëm dhe paragrafet në vijim sigurojnë rregulla më specifike.

2. Një i punësuar nuk duhet të marrë apo të pranojë në mënyrë direkte apo indirekte ndonjë, pagesë huazim shërbim favor apo diçka me vlerë nga ndonjë person me qëllim për:

- a) Sigurimin e biznesit nga ndërmarrja si një furnizues ose këshilltar duke mos i marrë parasysh ose duke manipuluar proceset e prokurimit të ndërmarrjes;
- b) Marrjen e shërbimeve apo ofertave nga ndërmarrja me normë nën nivelin e tregut ose pa e bërë pagesën për ndërmarrjen; ose
- c) Mundësinë për të përdorur informatat në ndërmarrje apo asetet fizike.

KAPITULLI XVII - DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 108.

1. Çështjet të cilat nuk janë rregulluar me këtë rregullore do të rregullohen në bazë të legjislacionit të punës në fuqi.

2. Në rast të konfliktit të dispozitave të kësaj rregullore me dispozitat e ligjit të punës të aplikueshëm

55 | P a g e

Trafiku Urban – Prishtinë
Adresa: Rr. Tahir Zajmi n.n

Email: info@trafikuurban-pr.com ueb: www.trafikuurban-pr.com

tel: +383 45 101 122

H.M. G.B

V.H. K.



TrafikuUrban

në Kosovë Nr.03/L-212 vlejné dispozitat e Ligjit dhe me këtë rast dispozitat e kësaj rregullore konsiderohen te pavlefshme.

3. Kjo rregullore do të hyjë në fuqi me 21.08.2017

Kryesuesi:

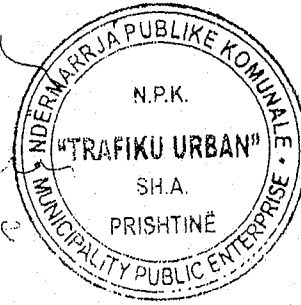
Ruhan Behar

Valeza Aliu-Hyseni

Genc Brogi

Violeta Shyri

Habil Mustafa



G.R

V.H