

N.P. "Qendra Multifunkzionale" SH.A



OMNI SPORT



**NDËRMARRJA PUBLIKE LOKALE
(N.P.L.)
QENDRA MULTIFUNKSIONALE SH.A.**

RREGULLORE MBI MARRËDHËNIEN E PUNËS

Mitrovicë 09.06.2020

Bazuar në nenin 95 të Ligjit të Punës në Kosovë nr. 03/L-212, nenin 20 të Ligjit nr. 04/L-111 Për ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit nr. 03/L-087 PËR NDËRMARRJET PUBLIKE, nenin 130 të Ligjit nr. 06/L-016 Për Shoqëritë Tregtare, në bazë të Udhëzimit Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik dhe në bazë të Statutit, Bordi i Drejtorëve të N.P.L. QENDRA MULTIFUNKSIONALE SH.A. në Mitrovicë i emëruar nga grupi i aksionareve të Komunës së Mitrovicës, si pronare në mbledhjen e mbajtur me datën 09.06.2020, e miratojnë:

RREGULLOREN **MBI MARRËDHËNIEN E PUNËS**

I.

DISPOZITAT THEMELORE

Neni 1. **QËLLIMI**

1.1. Kjo Rregullore mbi marrëdhënie të punës, ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës në N.P.L. QENDRA MULTIFUNKSIONALE SH.A. në Mitrovicë, në harmoni me Ligjin e Punës në Kosovë nr. 03/L -212 si dhe në harmoni me Udhëzimin Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik.

Neni 2. **FUSHËVEPRIMI**

2.1. Me këtë Rregullore mbi Marrëdhënien e Punës në Udhëzimit Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik, rregullon: ndalimin e të gjitha llojeve të diskriminimit, ndalimin e punës së detyruar ose të dhunshme, kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës, mënyrën e vetme të themelimit të marrëdhënies së punës me anë të konkursit publik, mënyrën e punësimit të shtetasve të huaj, format dhe përmbajtja e kontratave të punës, vazhdimi i punësimit, të drejtat e të punësuarit me rastin e ndërrimit të punëdhënësit dhe të gjitha fenomenet tjera të cilat lindin nga marrëdhënia e punës në Udhëzimit Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik të bazuar në dispozitat e Ligjit të Punës në Kosovë nr. 03/L -212.

2.2. Dispozitat e kësaj Rregulloreje mbi Marrëdhënien e Punës, janë të zbatueshme për të gjithë punëtorët e Udhëzimit Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik.

2.3. Dispozitat e kësaj rregullore, duhet të jenë në pajtim me dispozitat e Ligjit të Punës në Kosovë nr. 03/L -212, Udhëzimin Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të

Konkursit në Sektorin Publik dhe dispozitat e akteve tjera normative në N.P.L. Qendra Multifunkionale Sh.a. në Mitrovicë.

Neni 3

NDALIMI I TË GJITHA LLOJEVE TË DISKRIMINIMIT

3.1. Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, tek punëdhënësi - N.P.L. Qendra Multifunkionale Sh.a. në Mitrovicë, 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 me dispozitat e Ligjit të Punës në Kosovë nr. 03/L -212 dhe me ligjet e tjera në fuqi.

3.2. 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 në mënyrë adekuate.

3.3. Nuk konsiderohet diskriminim, çdo dallim përjashtim ose dhënie e përparësisë, përkitazi me ndonjë vend të caktuar pune, në bazë të kritereve të caktuara që kërkohen për atë vend pune.

3.4. Punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, është i obliguar që në rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kritere dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj.

3.5. Dispozitat e Ligjit nr. 2004/3, kundër diskriminimit, do të zbatohen drejtpërsëdrejti kur është në pyetje marrëdhënia e punës e lidhur në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit.

Neni 4.

NDALIMI I PUNËS SË DETYRUAR OSE TË DHUNSHME

4.1. Puna e dhunshme ose e detyruar tek punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, është e ndaluar.

4.2. Përjashtimisht punë e detyruar, nuk konsiderohet puna ose shërbimi të cilin e kryejnë personat e dënuar me aktgjykim të formës së prerë, gjatë vuajtjes së dënimit ose në raste të gjendjes së jashtëzakonshme, të shpallur sipas nenit 131 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës.

II.

THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 5.

KUSHTET DHE KRITERET PËR THEMELIIN E MARRËDHËNIES SË PUNËS

5.1. Marrëdhënia e punës në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë - punëdhënësi, mund të themelohet me çdo person fizik, prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç.

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

5.3. Punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, nuk mund të lidhe kontratë pune, me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.

5.4. Punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunktionale" sh.a. në Mitrovicë, nuk mund të lidhë kontratë pune në të njëjtën kohë me punëtorët e ri, të cilët janë në lidhje të ngushtë dhe të gjerë familjare me punëtorët e vjetër, (punësim familjar), si në këto raste:

5.4.1. Babë e djalë, Babë e vajzë, Nënë e djalë, Nënë e vajzë, Vëlla e motër, Vëlla e vëlla, Motër e motër dhe Bashkësi martesore (bashkëshortët).

5.5. Për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunktionale" sh.a. në Mitrovicë, është i detyruar që të punësuarin ta lajmërojë në Administratën Tatimore të Kosovës, institucionet e tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale dhe skemat e tjera të obligueshme.

5.6. Sistemimi i punëve të lehta dhe të ndaluara nga paragrafi 5.2. i këtij neni, për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, rregullohet me akt nënligjor të nxjerrë nga Ministria.

5.7. Palët në marrëdhënien e punës, janë punëdhënësi dhe punëmarrësi.

5.8. Punëdhënësi, nënkupton personi juridik - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunktionale" sh.a. në Mitrovicë, i cili i siguron punë punonjësit dhe i paguan atij ose asaj page/rrogë për punën ose shërbimet e kryera. Punëdhënësi përmbush obligimet dhe ushtron të drejtat e tij në përputhje me ligjin në fuqi, me kontratën e punës dhe sipas rastit edhe me marrëveshjen kolektive.

5.9. Punonjësi, nënkupton personin fizik të punësuar për të kryer punë ose shërbime për punëdhënësin, nën autoritetin ose kontrollin e këtij të fundit. Punonjësi përmbush obligimet dhe ushtron të drejtat e tij, në përputhje me Ligjin e Punës në Kosovë nr. 03/L -212, Rregulloren mbi marrëdhënien e punës, dhe me kontratën e punës.

5.10. Punëtori i zgjedhur sipas konkursit, themelon marrëdhënien e punës, pasi që të ketë nënshkruar kontratën për punë dhe kur punonjësi paraqitet në punë.

5.11. Po që se punëmarrësi-ja, nuk e fillon punën ditën e caktuar pa e lajmëruar punëdhënësin për arsyet, do të konsiderohet se me dëshirën e vet e ka shkëputur këtë kontratë, në mënyrë të njëanshme.

Neni 6. **KONKURSI PUBLIK**

6.1. Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunktionale" sh.a. në Mitrovicë, në bazë të nevojave të brendshme sipas Rregullores mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës, obligohet sipas Ligjit të Punës në Kosovë nr. 03/L -212 si dhe në bazë të Udhëzimit Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik, të bëjë pranimin e punëmarrësve dhe themelimin e marrëdhënies së punës, në bazë të konkursit publik, i cili do të publikohet në gazetata e përditshme informative të Kosovës ose në ueb faqën e saj.

6.2. NPL "Qendra Multifunktionale" Sh.a. në Mitrovicë, duhet fillimisht të shpallë konkurs të brendshëm, nëse ka më shumë se një kandidatë brenda Ndërmarrjes të cilët i plotësojnë kushtet e kërkuara për plotësimin e vendit të lirë të punës.

6.3. Shpallja e konkursit të brendshëm, publikohet në vend të dukshëm në selinë e organit të punësimit.

6.4. Konkursi, duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me Ligjin e Punës në Kosovë nr. 03/L -212 dhe Udhëzimin Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik.

6.4.1. Konkursi, përmban:

- a. Emrin e saktë të ndërmarrjes dhe të organit që ka publikuar konkursin ose shpalljen dhe selinë e saj.
- b. Punët për të cilat themelohet marrëdhënia e punës.
- c. Kualifikimi profesional dhe kushtet tjera të cilat punëtori duhet ti plotësojë.
- d. A ka të bëjë me themelimin e punës me kohë të caktuar apo të pacaktuar.
- e. Afati për paraqitjen e kandidatëve për themelimin e marrëdhënies së punës, nuk mund të jetë më i shkurtër se 15 ditë nga data e publikimit,
- ë. Dokumentet të cilat duhet të dorëzohen dhe adresa.
- f. Afati për marrjen e vendimit.
- g. Aplikacionet e dorëzuara pas afatit të paraparë nuk pranohen, ndërsa aplikacionet e mangëta refuzohen.

6.5. Konkursi, për punësim përmban kushtet e përgjithshme të përcaktuara me Ligjin e Punës në Kosovë nr. 03/L -212, Udhëzimin Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik dhe kushtet e veçanta të përcaktuara me Rregulloren mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës, për pozitën e përcaktuar me konkurs të punësimit.

6.6. Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, është e obliguar që me konkurs ta përcaktoj kohën brenda së cilës mundë të parashtrihen kërkesat për punësim, e cila kohë nuk mund të jetë më e shkurt se 8 (tetë) ditë dhe më e gjatë se 15 (pesëmbëdhjetë) ditë dhe duhet të caktoj se kërkesat për punësim në bazë të konkursit, duhet të dorëzohen në arkivën qendrore të Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë.

6.7. Vendimin mbi nevojën Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, mbi pranimin e punëtorit të ri, e përpilon Bordi i Drejtorëve në bazë të kërkesës së parashtruar nga ana e Zyrtarit të departamentit përkatës për plotësimin e vendit të lirë të punës, e miratuar nga ana e Kryeshefit Ekzekutiv, duke u bazuar në Rregulloren mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e (radhitjen) e punëve dhe detyrave të punës.

6.8. Vendimin mbi nevojën e Ndërmarrjes Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, për pranimin e punëtorit të ri, Kryeshefi Ekzekutiv ia dërgon Departamentit të Administrimit Qendror (Ligjor), për zbatimin e të njëjtit, ndërsa Departamenti i Administrimit Qendror (Ligjor), është i obliguar që pa vonesë të publikon konkursin për vendin e punës.

6.9. Vendimin definitiv mbi pranimin e punëtorit të ri, e bjerë Kryeshefi Ekzekutive dhe Bordi i Drejtorëve.

6.10. Gjatë përzgjedhjes së punëtorit të ri, merren parasysh vetëm kërkesat me dokumentacionin e kompletuar dhe me dokumentacionin i cili arrin në afatin e paraparë kohor, në të kundërtën nuk do të merren në shqyrtim kërkesat për punësim, me dokumentacionin e pakompletuar dhe me dokumentacionin i cili arrin pas afatit të paraparë kohor.

6.11. Kryeshefi Ekzekutiv së bashku me Menaxhmentin, është i obliguar të merr vendim mbi zgjedhjen e kandidatit, në pajtim me Ligjin e aplikueshëm, Udhëzimin Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik dhe Rregulloren mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e (radhitjen) e punëve dhe detyrave të punës të Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë.

6.12. Komisioni përzgjedhës i kandidatëve si organ i shkallës së parë, përbëhet nga tre (3) anëtar të emëruar nga Kryeshefi Ekzekutiv së bashku me Menaxhmentin dhe i cili do të punojë me këtë përbërje:

Kryetar i komisionit mund të jetë ndonjëri prej anëtarëve të komisionit dhe dy (2) anëtarët e tjerë do të zgjedhën në kohë të caktuar (ad hoc), ku këta dy (2) anëtarë të tjerë të komisionit, duhet të kenë kualifikimi universitar si dhe të jenë të balancuar në aspektin gjinor dhe etnik. Aty ku është e mundshme, së paku njëri nga anëtarët duhet të jetë i të njëjtit profesion me pozitën e shpallur.

6.13. Komisioni mbi zgjedhjen e kandidatëve (në cilësinë e organit të shkallës së parë), është i obliguar të kryen:

- (a) shqyrtimin e kërkesave dhe dokumenteve të dorëzuar nga kandidatët konkurrues;
- (b) të organizon dhe mbanë intervistimin e kandidatëve;
- (c) të zgjedh kandidatin i cili ka më së shumti pikë në listën definitive.

6.14. Komisioni mbi zgjedhjen e kandidatëve do të punojë konform Udhëzimit Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik.

6.15. Vendimi i Komisionit përzgjedhës, duhet të përmbajë këshillën juridike në bazë të të cilit aplikuesi ka të drejtë të paraqesë ankesë me shkrim në afat prej tetë (8) ditësh nga pranimi i vendimit të Komisioni i Ankesave.

6.16. Aplikuesi i pakënaqur me vendimin për përzgjedhjen, mund të ushtrojë ankesë në afat prej tetë (8) ditësh nga pranimi i vendimit të Komisionit përzgjedhës tek Komisioni i Ankesave.

6.17. Komisioni i Ankesave, duhet të përbëhet nga tre (3) anëtar me kualifikim superior dhe të jetë i balancuar në aspektin gjinor dhe i njëjti brenda afatit prej 15 ditësh nga pranimi i ankesave do të shqyrtojë ankesën dhe do të marrë vendim, konform nenit 13 të Udhëzimit Administrativ nr. 07/2017 Për rregullimin e Procedurave të Konkursit në Sektorin Publik.

6.18. Aplikuesi i pakënaqur në vendimin e Komisionit të Ankesave, mund të ushtrojnë ankesë tek Inspektorati i Punës në afat prej tetë (8) ditësh nga marrja e vendimit.

6.19. Inspektorati i Punës në afati prej tridhjetë (30) ditësh nga pranimi i ankesës do të nxjerrë vendim lidhur me ankimin.

6.20. Pas shterjes së të gjitha procedurave dhe vërtetimit të Vendimit të Komisionit të Ankesave nga Inspektorati i Punës nësa ka ankesë, në afati prej tre (3) ditësh, lidhet Kontrata e Punës me kandidatin e përzgjedhur.

Neni 7.

Zgjedhja dhe Emërimi i Zyrtarëve të NPL

7.1 Zyrtarët e NPL emërohen nga Bordi i Drejtorëve të NPL, bazuar në Ligjin nr. 03/L-87 Për Ndërmarrjet Publike dhe Ligjin nr. 04/L-111 Për ndryshim dhe plotësimin e Ligjit nr. 03/L-087 Për Ndërmarrjet Publike.

7.2 Rregulloret e miratuara nga Bordi i Drejtorëve, ndër tjera, do të përcaktojnë titullin, detyrat dhe përgjegjësitë e cilit zyrtar të NP-së.

7.3 Zyrtarët e NPL, janë këta katër zyrtarë në vijim:

- (i) Kryeshefin Ekzekutiv,
- (ii) Zyrtarin Kryesor Financiar dhe të Thesarit,
- (iii) Këshilltarin e Përgjithshëm/Sekretarit e Korporativ dhe
- iv) një Zyrtar për Auditim të Brendshëm.

7.4. Për përzgjedhjen e personave për emërim si zyrtarë të NP-së, Bordi i Drejtorëve duhet të kryejë një procedurë të hapur, transparente dhe konkurruese, e cila ka për qëllim që të gjitha emërimet të bëhet ekskluzivisht në bazë të meritës.

7.5. Bordi i Drejtorëve duhet të sigurojë që të gjithë personat e emëruar si zyrtarë të jenë persona me integritet të njohur të cilët i plotësojnë kushtet e kualifikimit, bazuar në Ligjin nr. 03/L-

87 Për Ndërmarrjet Publike dhe Ligjin nr. 04/L-111 Për ndryshim dhe plotësimin e Ligjit nr. 03/L-087 Për Ndërmarrjet Publike dhe kanë përvojën e nevojshme profesionale dhe shkollimin e kërkuar për pozitën në fjalë

7.6. Konkursin për emërimin e katër zyrtarëve, e publikon Bordi i Drejtorëve i Ndërmarrjes Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, në bazë të Rregullores mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës, i cili në mbledhjen e njëjtë e zgjedh edhe komisionin për zgjedhjen e kandidatëve.

7.7. Komisioni për zgjedhjen e katër zyrtarëve të NPL, si organi i shkallës së parë, do të emërohet nga Bordi i Drejtorëve dhe ky komision do të përbëhet nga vetë anëtarët e Bordit..

7.8. Për vendimin e marrë, Komisioni për zgjedhjen e kandidatëve, duhet ti njoftojë të gjithë kandidatët që kanë marrë pjesë në konkurs.

7.9. Katër zyrtarët e NPL, do të zgjedhën në kohëzgjatjen prej 4 viteve me të drejtë rizgjedhje edhe një mandat katër (4) vjeçar, në bazë të Rregullores mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës.

Neni 8.

B. ZGJEDHJA E PUNËTORËVE ME PËRGJEGJËSI DHE AUTORIZIME TË POSAÇME

8.1. Zgjedhjen e punëtorëve me përgjegjësi dhe autorizime të posaçme - Drejtorëve të Departamenteve, në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, e bënë Kryeshefi Ekzekutiv së bashku me Bordin e Drejtorëve në bazë të Rregullores mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës në bazë të vendimit të komisionit për zgjedhjen e kandidatit, sipas procedurës së njëjtë të paraparë në nenin 6 të kësaj rregullore.

8.2. Me punëtorët me përgjegjësi dhe autorizime të posaçme, mund të lidhet kontratë për punë (në kohë të pacaktuar ose të caktuar) të cilat i përgjigjen kualifikimit profesional, llojit të profesionit, ditorisë dhe aftësive, duke u bazuar në Rregulloren mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës

Neni 9.

PUNËSIMI I SHTETASËVE TË HUAJ

9.1. Shtetasit e huaj dhe personat pa shtetësi në Republikën e Kosovës, themelojnë marrëdhënie pune sipas Ligjit të Punës në Kosovë nr. 03/L -212 dhe sipas Rregullores mbi marrëdhënie të punës në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, nën kushtet dhe kriteret e përcaktuara me ligj të veçantë për punësimin e shtetasve të huaj dhe sipas konventave ndërkombëtare.

Neni 10.

KONTRATA E PUNËS

10.1. Kontrata e punës, lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuari. Elementet e Kontratës, përfshihen sipas nenit 11 të kësaj Rregullore.

10.2. Kontrata e Punës mund të lidhet për:

10.2.1. **një periudhë të pacaktuar,**

10.2.2. **një periudhë të caktuar** dhe

10.2.3. **për punë dhe detyra specifike**.

10.3. Kontrata për periudhë të caktuar, nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite.

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

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

10.6. Personi që ka lidhur kontratë të punës për një afat të caktuar ose për një detyrë specifike, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me këtë ligj, përveç nëse është paraparë ndryshe me ligj.

10.7. Të punësuarit për një punë specifike, nuk i takon e drejta në pushim vjetor dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me Kontratë Kolektive dhe Kontratën e Punës.

10.8. Kontrata e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vet, duhet të konsiderohet si kontratë në periudhë të pacaktuar.

10.9. Kontrata e punës për një **periudhë të PACAKTUAR**, në mes të punëmarrësit dhe Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), lidhet në bazë të Rregullores mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e (radhitjen) e punëve dhe detyrave të punës.

10.10. Kontrata e punës për **një periudhë të CAKTUAR**, në mes të punëmarrësit dhe Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), lidhet për një afat prej **1 viti deri në 10 vite**, me mundësi të vazhdimit të serishme të kësaj kontrate të punës, në bazë të Rregullores mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e (radhitjen) e punëve dhe detyrave të punës.

10.11. Kontrata e punës **për punë dhe detyra specifike**, në mes të punëmarrësit dhe Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), lidhet prej **1 ditë deri në 120 ditë gjatë një viti kalendarik**, në bazë të nevojave të brendshme të parapara nga ana e drejtorëve të departamenteve, për të cilat vendos organi punë drejtues i punëdhënësit.

Neni 11.

PËRMBAJTJE E KONTRATËS SË PUNËS

11.1. Kontrata e Punës përmban;

11.1.1. të dhënat për punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit);

11.1.2. të dhënat për të punësuarin (emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi);

11.1.3. emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës;

11.1.4. vendin e punës dhe njoftimin që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme,

11.1.5. orët dhe orarin e punës;

11.1.6. datën e fillimit të punës;

11.1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;

11.1.8. lartësinë e **pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër**,

11.1.9. kohëzgjatjen e pushimeve;

11.1.10. përfundimin e marrëdhënies së Punës;

11.1.11. të dhëna të tjera për të cilat punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës;

11.1.12. kontrata e punës mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera të parashikuara me Ligjin e Punës;

Neni 12.

VAZHDIMI I PUNËSIMIT

12.1. Vazhdimi i punësimit të të punësuarit në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), nuk konsiderohet si ndërprerje e marrëdhënies së punës, si në rastet e mëposhtme:

12.1.1. Pas shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit mjekësor, pushimit të lehonisë ose çfarëdo pushimi tjetër të marrë në përputhje me ligjin e punës;

12.1.2. Pas suspendimit të tij nga vendi i punës me ose pa pagesë, në përputhje me ligjin e punës;

12.1.3. Ndërmjet ndërprerjes të kontratës së punës së tij dhe datës së rikthimit efektiv sipas vendimit të gjykatës ose organit të ngjashëm në përputhje me ligjin e punës;

12.1.4. Me pëlqimin e Kryeshefit Ekzekutiv dhe Menaxhmentit të Ndërmarrjes Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit).

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

Neni 13.

FILLIMI I PUNËS

13.1. I punësuarit e fillon punën tek punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë, ashtu si është përcaktuar me Kontratën e Punës.

13.2. Në qoftë se i punësuarit nuk e fillon punën në ditën e caktuar me Kontratën e Punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç në qoftë se është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, ose në qoftë se punëdhënësi dhe i punësuarit merren vesh ndryshe.

Neni 14.

PUNA PROVUESE

14.1. Puna provuese e punëmarrësit tek punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë, përcaktohet me Kontratën e Punës.

14.2. Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë (6) muaj në pajtim me Ligjin e Punës në Kosovë, me dispozitat e Rregullores mbi marrëdhënie të punës në Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë dhe me dispozitat e Kontratës Kolektive.

14.3. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

14.4. Të punësuarit, që gjatë punës provuese nuk tregojnë rezultate të kënaqshme, aftësi profesionale dhe aftësi të tjera, i pushon marrëdhënien e punës ditën e skadimit të afatit të caktuar në kontratën e punës.

14.5. Verifikimin paraprak të aftësive të punës profesionale të punëmarrësit gjatë punës provuese, e bën komisioni i veçantë i punëdhënësit - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, i përbërë prej tre anëtarëve të punësuarve të profesionit të njëjtë, të cilët kanë së paku shkallën e njëjtë të kualifikimit profesional apo më të lartë.

14.6. Obligohet komisioni i veçantë për verifikimin e punës provuese, të njoftojë me shkrim Menaxhmentin dhe Kryeshefin Ekzekutive të Ndërmarrjes Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), për ecurinë e verifikimit të punës provuese të ndonjë punëmarrësi, para se të lidhet kontrata e punës.

Neni 15. **PRAKTIKANTËT**

15.1. Punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, mund të lidhë Kontratë Pune me praktikantin, sipas nevojave të brendshme, duke u bazuar në Rregulloren mbi organizimin brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës.

15.2. I punësuar i cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës, sikurse të punësuarit e tjerë, ku përfshihet edhe pagesa e punës së praktikantit, në shkallë prej **100%** nga të ardhurat bruto personale të vendit të punës, për të cilin kryen punë praktikanti.

15.3. Punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, nëse pranon praktikant, është i detyruar që të ofrojë mbrojtje dhe siguri në punë, duke u bazuar në Ligji Nr. 2003/19 për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

15.4. 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.

15.5. Punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, në marrëveshje me personin e interesuar, mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas ligjit. Punëdhënësi - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, nëse angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.

15.6. Mënyra e aftësimit profesional të praktikantit, do të bëhet me kërkesën e Departamentit përkatës për lëmin e caktuar, e cila do të vendoset në mbledhjet e Menaxhmentit të Ndërmarrjes Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit).

15.7. Provimi i praktikës përmban testimin e njohurive profesionale dhe lëmisë së punës, për të cilën është aftësuar praktikanti. Komisioni për provim të praktikës ka më së paku tre (3) anëtarë më shkallë të njëjtë të kualifikimit profesional si praktikanti ose kualifikimin më të lartë, të cilët kanë së paku tre (3) vjet përvojë në profesionin e njëjtë.

15.8. Praktikanti kryen provimin e praktikës, më së voni një (1) muaj para skadimit të stazhit të praktikës. Nëse nuk e kryen me sukses provimin, ka të drejtë ta përsërisë atë në afat jo më të shkurtër se 15 (pesëmbëdhjetë), e jo më të gjatë se 30 (tridhjetë) ditë. Në qoftë se as herën e dytë nuk e kryen me sukses, i ndërpritet marrëdhënia e punës në ditën kur nuk ka mundur ta japë provimin.

15.9. Pas përfundimit të praktikës dhe dhënies së provimit të praktikantit, Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), nuk është e obliguar që praktikantit i cili iu ka nënshtruar provimit dhe e ka dhënë, tia sigurojë vendin e punës, përveç rasteve ku Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), e sheh të arsyeshme të lidhet kontrata e punës nëse ekziston ndonjë vend i lirë i punës dhe atë në bazë të Rregulloren mbi organizimin brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës.

III.

SISTEMIMI I TË PUNËSUARIT NË VENDIN E PUNËS

Neni 16.

CAKTIMI I TË PUNËSUARIT NË VENDIN E PUNËS

16.1. I-E punësuari-a në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.

16.2. Në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, **i punësuari** në pajtim me Kontratën e Punës, mund të sistemohet në vend tjetër të punës, që i përgjigjet përgatitjes profesionale, përvojës së punës, aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës, në pajtim me Kontratën e Punës.

16.3. I punësuari sipas nevojës së brendshme të Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, në pajtim me Kontratën e Punës, Rregulloren mbi organizimin brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës.

16.4. Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), mban të drejtën që brenda afatit të kohëzgjatjes së kontratës së punës, në çdo kohë të ri sistematizoj punëmarrësin në ndonjë vend (funktion) të punës, varësisht prej nevojës së punëdhënësit, ku ky sistematizim do të kryhet gjithnjë në përputhje me Rregulloren mbi organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punëve dhe detyrave të Punës për NSH "Qendra Multifunkionale".

16.5. E punësuara gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë, e punësuara 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 punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç si dhe i punësuari me aftësi të kufizuara, nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.

16.6. I punësuari, **me pëlqimin e tij mund të sistemohet përkohësisht**, në punë të punëdhënësi tjetër, në bazë të marrëveshjes të të dy punëdhënësve, në vendin e punës i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij, në rastet kur:

16.6.1. është konstatuar se ka pushuar nevoja për punën e të punësuarit;

16.6.2. ka ardhur deri te ndërprerja e përkohshme e punës ose zvogëlimi i vëllimit të punës;

16.6.3. hapësirat e punës, respektivisht mjetet e punës iu janë dhënë me qira përkohësisht, punëdhënësit tjetër;

16.7. Punëdhënësi tek i cili i punësuari është sistemuar përkohësisht, lidh kontratë pune me të punësuarin.

16.8. I punësuari i cili është i sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni, i pushojnë të drejtat dhe obligimet të punëdhënësi paraprak.

16.9. I punësuari nga paragrafi 16.6. nën-paragrafi 16.6.1. i këtij neni, ka të drejtë të kthehet në punë, tek punëdhënësi i mëparshëm ose ti sigurohet njëra nga të drejtat e caktuara me këtë ligj.

16.10. I punësuar nga paragrafi 16.6. nën-paragrafët 16.6.2. dhe 16.6.3. të këtij neni ka të drejtë që pas skadimit të kohës së sistemimit të përkohshëm të kthehet në punë te punëdhënësi i mëparshëm në të njëjtin vend ose në vend tjetër pune, i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij.

Neni 17. **SISTEMIMI I PËRKOHSHËM**

17.1. I-E punësuar-a në Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë, mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, **pa pëlqimin paraprak**, kryerja e të cilave kërkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilin e posedon, në këto raste:

17.1.1. Kur është krijuar gjendje e jashtëzakonshme, si pasojë e tërmetit, zjarrit, vërshimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare;

17.1.2. Kur ekziston nevoja që të zëvendësohet i punësuar i cili mungon nga puna;

17.1.3. Kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës, por jo më gjatë se tridhjetë (30) ditë pune;

17.2. I - E punësuar-a është i-e detyruar t'i kryejë punët nga paragrafi 17.1., nën-paragrafi 17.1.1., i këtij neni derisa të ekzistojnë këto rrethana, ndërsa sipas nën - paragrafit 17.1.2. dhe 17.1.3. më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.

17.3. I punësuar i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit 17.1. të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilin e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarit e sistemuar.

Neni 18 **Sistemimi i të punësuarit me pëlqimin e tij**

18.1. I punësuar, me pëlqimin e tij mund të sistemohet përkohësisht, në punë te punëdhënësi tjetër, në bazë të marrëveshjes të të dy punëdhënësve, në vendin e punës i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij, në rastet kur:

18.1.1. është konstatuar se ka pushuar nevoja për punën e të punësuarit;

18.1.2. ka ardhur deri te ndërprerja e përkohshme e punës ose zvogëlimi i vëllimit të punës;

18.1.3. hapësirat e punës, respektivisht mjetet e punës iu janë dhënë me qira përkohësisht, punëdhënësit tjetër;

18.2. Punëdhënësi tek i cili i punësuar është sistemuar përkohësisht, lidh kontratë pune me të punësuarin.

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

18.4. I punësuar nga paragrafi 1. nën-paragrafi 1.1. i këtij neni, ka të drejtë të kthehet në punë, tek punëdhënësi i mëparshëm ose ti sigurohet njëra nga të drejtat e caktuara me këtë ligj.

18.5. I punësuar nga paragrafi 1. nën-paragrafët 1.2. dhe 1.3. të këtij neni ka të drejtë që pas skadimit të kohës së sistemimit të përkohshëm, të kthehet në punë te punëdhënësi i mëparshëm në të njëjtin vend ose në vend tjetër pune, i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij.

IV. ORARI PUNËS

Neni 19. PËRCAKTIMI I ORARIT TË PUNËS

19.1. Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuari kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit - Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkcionale" sh.a. në Mitrovicë.

19.2. Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë.

19.3. Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç, nuk mund të jetë më shumë se tridhjetë (30) orë në javë.

Neni 20. ORARI JO I PLOTË I PUNËS

20.1. Orari jo i plotë i punës, është orar pune më i shkurtër sesa orari i plotë i punës.

20.2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me orar **Jo të plotë pune, në kohë të caktuar dhe të pacaktuar.**

20.3. I punësuari në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkcionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), i cili punon me orar jo të plotë pune, i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sikurse i punësuari me orar të plotë pune, **në proporcion me orët e punës që ka punuar i punësuari.**

Neni 21. ORARI I SHKURTUAR I PUNËS

21.1. Orari i shkurtuar i punës, caktohet për punët dhe detyrat e punës, për të cilat edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, punëtori nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme për shëndetin e tij.

21.2. Orari i punës, shkurtohet në përpjesëtim me rrezikshmërinë për shëndetin dhe aftësinë punuese të punëtorit.

21.3. Orari i shkurtuar i punës, mund të reduktohet më së shumti deri në njëzet (20) orë në javë, për punët me shkallë të lartë të rrezikshmërisë.

21.4. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 21.1. i këtij neni, **përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent,** në pajtim me Ligjin e Punës.

21.5. Klasifikimi dhe sistemimi i punëve të rrezikshme, për të punësuarit të cilat e dëmtojnë rëndë shëndetin e tyre, do të rregullohet me aneks rregullorë të bazuar në aktin nënligjor.

21.6. I punësuari i cili punon në punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 21.1. i këtij neni, nuk mund të punojë në punë dhe detyra të njëjta jashtë orarit të punës.

21.7. I punësuari i cili punon me orar të shkurtuar të punës, sipas paragrafit 21.1. të këtij neni, **i gëzon të gjitha të drejtat, sikurse të kishte punuar me orar të plotë të punës.**

Neni 22.

PUNA MË E GJATË SE ORARI I PLOTË I PUNËS

22.1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e Ndërmarrjes Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), punëtori duhet të punojë me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), **më së shumti deri në tetë (8) orë në javë.**

22.2. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 22.1. të këtij neni, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.

22.3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar sipas paragrafit 22.1. të këtij neni, mund të bëhet edhe në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.

22.4. Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 22.1. i këtij neni, i punësuari mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim page sipas nenit 54 të kësaj Rregullore dhe nenit 56 të Ligjit të Punës.

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

22.6. I punësuari i cili punon me orar të shkurtuar të punës, nuk mund të punojë më gjatë se orari i plotë i punës.

22.7. Punëdhënësi është i obliguar të mbajë të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t’i prezantojë ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës.

22.8. Inspektori i Punës ndalon punën jashtë orarit, nëse ajo ndikon dëmshëm në shëndetin dhe aftësinë punuese të punësuarit.

22.9. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), **është i obliguar të shpallë orarin e punës në vend të dukshëm.**

Neni 23.

NDARJA DHE NDRYSHIMI I ORARIT TË PUNËS

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

23.2. 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.

23.3. Punëdhënësi, është i obliguar që ta informojë të punësuarin për ndarjen dhe ndryshimin e orarit të punës, së paku shtatë (7) ditë para fillimit të punës.

Neni 24.

NDRYSHIMI I ORARIT TË PUNËS

24.1. Punëdhënësi, mund ta ndryshojë orarin e punës kur e kërkon natyra e punës, si: organizimi i punës, shfrytëzimi racional i mjeteve të punës, shfrytëzimi racional i orarit të punës dhe kryerja e ndonjë pune të caktuar dhe të parashikuar me afat.

24.2. Në rastet nga paragrafi 24.1. i këtij neni, ndryshimi i orarit të punës bëhet në atë mënyrë që orari i punës i të punësuarit gjatë vitit kalendarik, të mos jetë më i gjatë se orari i plotë i punës.

Neni 25.
NDALIMI I ZGIATJES SË ORARIT TË PUNËS

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

25.2. Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për të punësuarën, gjatë kohës së shtatzënisë dhe prindin vetushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë të hendikepuar.

Neni 26.
PUNA E NATËS

26.1. Orët e punës, ndërmjet orës **22:00 dhe 6:00**, numërohen si punë nate.

26.2. Në qoftë se puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuarit të mos punojë natën pa ndërprerë më gjatë se një (1) javë të punës.

26.3. Ndalohet, puna e natës për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe të punësuarat shtatzëna dhe gratë gjdhënëse. Ndërrimet e natës mund të kryhen nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinj se tri (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre.

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

V.
PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA

Neni 27.
PUSHIMI GJATË ORARIT TË PUNËS

27.1. I punësuarit në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunktionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejshëm në cilësinë e punëdhënësit), 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.

27.2. 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.

27.3. 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.

27.4. Koha e pushimit nga paragrafi 1. dhe 2. i këtij neni, **konsiderohet si kohë e kaluar në punë.**

Neni 28.
PËRSHTATJA E PUSHIMIT ME PROCESIN E PUNËS

28.1. 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.

28.2. Vendimin për kohën e shfrytëzimit të pushimit gjatë ditës së punës, e nxjerr Menaxhmenti dhe Kryeshefi Ekzekutiv i Ndërmarrjes Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit).

Neni 29.
PUSHIMI DITOR

29.1. I punësuar i Ndërmarrjes Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pa ndërprerë.

29.2. Gjatë kohës së punës, në punët stimore, punëtori ka të drejtë pushimi nga paragrafi 1. i këtij neni, në kohëzgjatje prej së paku njëmbëdhjetë (11) orësh pandërprerë.

Neni 30.
PUSHIMI JAVOR

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

30.2. I punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku tridhjetegjashtë (36) orë pandërprerë.

30.3. Nëse të punësuarit i duhet të punojë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme.

Neni 31.
PUSHIMI VJETOR

31.1. I punësuar i Ndërmarrjes Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar **në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë - 20 ditë pune, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar.**

31.2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo **pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një (1) ditë pune.**

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

31.4. Nën at me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.

31.5. Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit.

31.6. Punët dhe detyrat e punës sipas paragrafit 30.3. të këtij neni, do të përcaktohen me akt nënligjor të nxjerrë nga MPMS-ja.

Neni 32.
PUSHIMI VJETOR NË DITËN E FESTAVE ZYRTARE

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

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

Neni 33.
PUSHIMI VJETOR PËR HERË TË PARË

33.1. I punësuari në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune ose i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune, fiton të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së pandërprerë, në proporcion me muajt e punuar.

33.2. Paaftësia e përkohshme për punë sipas dispozitave për sigurimin shëndetësor dhe mungesa me pagesë nga puna, si dhe në rast të mungesës së arsyeshme nga puna, nuk konsiderohen ndërprerje në punë, sipas paragrafit 32.1. të këtij neni.

33.3. I punësuari nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 34.
PIESA E PUSHIMIT VJETOR NË PËRPIJESËTIM ME KOHËN E KALUAR NË PUNË

34.1. I punësuari ka të drejtë, së paku një ditë e gjysmë (1.5) të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse:

34.1.1. në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë;

34.1.2. në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Neni 35.
ORARI I SHFRYTËZIMIT TË PUSHIMIT VJETOR

35.1. Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), në marrëveshje me punëtorin dhe atë në pajtim me Ligjin e Punës, Rregulloren mbi marrëdhënies së punës dhe Kontratën e Punës.

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

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

35.4. Me rastin e lejimit të pushimit vjetor, punonjësit i lëshohet vendim për orarin dhe kohëzgjatjen e pushimit vjetor më së paku pesë (5) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.

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

35.6. Në qoftë se i punësuarit e shfrytëzon në dy apo me shume pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të shfrytëzohet për së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) vitit kalendarik. Pjesa tjetër e pushimit të pashfrytëzuar duhet të shfrytëzohet jo më vonë se **30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.**

Neni 36.

KOMPENSIMI PËR MOSSHFRYTËZIMIN E PUSHIMIT VJETOR

36.1. Të punësuarit në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunksionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), nuk mund t’i mohohet e drejta në shfrytëzimin e pushimit vjetor.

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

36.3. Lartësia e kompensimit nga paragrafi **36.2.** i këtij neni, caktohet varësisht nga kohëzgjatja e pushimit vjetor të pashfrytëzuar sipas të ardhurave të cilat i punësuarit i realizon për muajin kur kompensohet.

Neni 37.

MUNGESA NGA PUNA ME PAGESË

37.1. I punësuarit ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pagës:

37.1.1. pesë (5) ditë në rast të martesës së tij;

37.1.2. pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;

37.1.3. tri (3) ditë për lindje të fëmijës;

37.1.4. një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

37.2. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunksionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), ia lejon punëtorit të mungojë nga puna me kompensim të pagës, deri në pesë (5) ditë gjatë vitit kalendarik, edhe për rastet e ndryshme të cilat nuk janë paraparë me paragrafët e lartpërmendura të këtij neni;

Neni 38.

MUNGESA NGA PUNA PA PAGESË

38.1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi (Menaxhmenti së bashku me Kryeshefin Ekzekutiv në bazë të pëlqimit të dhënë nga ana e Zyrtarëve të Departamenteve) mund të lejojë që i punësuarit të mungojë nga puna pa kompensim të pagës.

38.2. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim të pagës nga paragrafi 1. i këtij neni, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit.

38.3. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunksionale” sh.a. në Mitrovicë (Menaxhmenti së bashku me Kryeshefin Ekzekutiv në bazë të pëlqimit të dhënë nga ana e Zyrtarëve të Departamenteve), me kërkesë të punonjësit, mund t’i lejojë punonjësit pushim pa pagesë nga një (1) muaj deri në gjashtë (6) muaj.

Neni 39.

PEZULLIMI I PËRKOHSHËM I TË DREJTAVE DHE DETYRAVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS

39.1. Të punësuarit në Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar, në qoftë se mungon në punë, për këto raste:

39.1.1. kur i punësuari është dërguar në punë jashtë vendit për përfaqësimin e Qendrës Multifunkionale,

39.1.2. **kur zgjidhet apo emërohet në funksione publike,**

39.1.3. deri në marrjen e vendimit të formës së prerë (shkalla e dytë) nga Gjykata Penale **për dënimet me burgim** në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj;

39.2. Pas pushimit të të drejtave të punës sipas paragrafit 1. të këtij neni, i punësuari ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

VI

MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË

Neni 40.

MBROJTJA E PËRGJITHSHME NË PUNË

40.1. I punësuari në Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me Ligjin e Punës dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

40.2. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

40.3. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t’i marrë.

40.4. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale ” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), 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.

40.5. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale ” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), 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.

40.6. I punësuari në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), 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 të tjerë.

40.7. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), i ka para së gjithash këto obligime dhe përgjegjësi në lëminë e sigurisë në punë:

40.7.1. t’ia përshtasë kushtet e punës çdo punëtori,

40.7.2. zgjedhjen e mjeteve të punës, zgjedhjen e procedurave punuese dhe teknologjike dhe eliminimin e monotonisë së punës, ritmit të renduar të punës si dhe zvogëlimin e ndikimeve të dëmshme për shëndetin e punëtorit,

40.7.3. t'i zbatojë metodat bashkëkohore të mjeteve të punës, t'i zëvendësojë ato me teknologji të lartë, materialet dhe burimet energjetike të rrezikshme me ato të parrezikshme ose më pak të rrezikshme,

40.7.4. duhet të zhvillojë politikë të harmonizuara të sigurisë në punë duke përfshirë teknologjinë, organizimin e punës, raportet sociale dhe ndikimet e ambientit të punës.

40.7.5. të këshillohet me përfaqësuesin e sindikatës në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve gjatë punës dhe gjatë zhvillimit dhe aplikimit të teknologjive të reja.

40.8. Të gjitha masat në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve në punë, bëhen me shpenzime të Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit).

40.9. Çdo punëtor është i obliguar të kujdeset për sigurinë e vet dhe ruajtjen e shëndetit përmes aftësisë dhe udhëzimeve gojore dhe të shkruara të Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit).

Neni 41.

CAKTIMI I TË PUNËSUARIT NË PUNËT QË JANË ME RREZIK TË SHTUAR

41.1. I punësuar në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), 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.

41.2. 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:

41.2.1. aftësive shëndetësore;

41.2.2. kualifikimit profesional;

41.2.3. përvojës së fituar në punë; dhe

41.2.4. moshës.

Neni 42.

MBROJTJA E TË RINJVE, FEMRAVE DHE E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

42.1. Femra e punësuar, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personi me aftësi të kufizuara në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me Ligjin e Punës.

Neni 43.

MBROJTJA E TË RINJVE

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

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

43.3. Punëdhënësi duhet t'i zbatojnë masat e përcaktuara në paragrafin 2. të këtij neni, në bazë të vlerësimit të rrezikshmërisë për vendet e punës së të rinjve.

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

43.5. I punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojë në punët e rrezikshme, si në vijim:

43.5.1. në nëntokë, nën ujë, në lartësi të rrezikshme apo në vende të mbyllura,

43.5.2. me makineri të rrezikshme, në pajisjet dhe veglat, të cilat duhen shfrytëzuar, dhe në transportimin e ngarkesave të rënda;

43.5.3. në mjedis jo të shëndoshë, i cili për shembull i ekspozon të rinjtë në substancat e rrezikshme, faktorëve ose proceseve, temperaturave, zhurmave dhe dridhjeve që dëmtojnë shëndetin e tyre;

43.5.4. nën kushte posaçërisht të vështira siç është puna me orar të gjatë, apo në rrethana të caktuara gjatë natës, puna në mjedis të mbyllur.

NENI 44.

MBROJTJA E FEMRAVE TË PUNËSUARA

44.1. Femrës shtatzënë dhe gjdhënëse të punësuarë në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), i ndalohe të bëjë punë e cila është e përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës.

44.2. Femrës shtatzënë dhe gjdhënëse të punësuarë në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), i ndalohe të punojë në vendet e punës ku paraqiten punë veçanërisht të rënda fizike, punë që i ekspozohen faktorëve biologjikë, kimikë apo fizikë, të cilët paraqesin rrezik për shëndetin riprodhues dhe rastet e tjera specifike.

NENI 45.

MBROJTJA E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

45.1. I punësuarit në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), tek i cili paraqitet aftësia e kufizuar, ka të drejtë të punojë në punën e tij ose sipas përshkrimit të punës ose punë tjera përkatëse, nëse sipas aftësisë së mbetur për punë mund ta kryejë atë punë pa rehabilitim profesional.

45.2. I punësuarit të cilit i është zvogëluar aftësia shëndetësore për punë pas rehabilitimit profesional është aftësuar të kryejë punë të caktuara, konsiderohet i aftë për kryerjen e atyre punëve;

45.3. Në rastet si në paragrafin 2. të këtij neni, Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), ka për detyrë që të punësuarit t'ia sigurojë atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional.

45.4. Në qoftë se i punësuarit refuzon t'i pranojë punët sipas këtij neni, punëdhënësi me paralajmërim mund t'ia shkëpusë kontratën e punës të punësuarit.

NENI 46.
MBROJTJA E AMËSISË

46.1. Femra e punësuar gjatë kohës së shtatzënisë, nëna me fëmijë nën moshën tri (3) vjeç, në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), nuk mund të obligohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës dhe punë gjatë natës.

46.2. Prindi vetushqyes, me fëmijë të moshës deri tri (3) vjeç dhe me fëmijë me invaliditet të rëndë, në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), nuk mund të detyrohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës dhe punë gjatë natës.

46.3. Të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t’i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht personi tjetër që kujdeset për fëmijën, në rast të vdekjes së dy prindërve të fëmijës ose nëse prindi e braktis atë.

NENI 47.
PUSHIMI I LEHONISË

47.1. Femra e punësuar në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), gëzon të drejtën prej **dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.**

47.2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore, femra e punësuar në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), 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.

47.3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë, pagesa bëhet nga Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), me kompensim prej **70% të pagës bazë.**

47.4. Tre (3) muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës **me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë.**

47.5. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe **për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.**

47.6. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzojë të drejtën në pushim të lehonisë nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni, duhet ta lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit, nga paragrafi 3. i këtij neni.

47.7. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë.

47.8. Të drejtat nga paragrafi 46.4. dhe 46.5. i këtij neni mund të barten te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.

NENI 48.
TË DREJTAT E TË ATIT TË FËMIJËS

48.1. Të drejtat e përcaktuara sipas nenit 47 mund t'i realizojë edhe i ati i fëmijës me rastin e sëmundjes së nënës, braktisjes së fëmijës nga nëna dhe vdekjes së nënës;

48.2. Babai i fëmijës ka të drejtën për:

48.2.1. dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës;

48.2.2. dy (2) javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri (3) vjeç. I punësuar duhet të informojë punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë (10) ditë më herët.

48.3. Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi 47.1. të neni 47, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së dy prindërve, ose nëse prindërit braktisin fëmijën.

NENI 49.
PUSHIMI I LEHONISË PËR HUMBJEN E FËMIJËS

49.1. Nëse femra e punësuar lind fëmijë të vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, ka të drejtë për pushim lehonie sipas konstatimit të mjekut, për sa kohë i nevojitet të këndellet nga lindja dhe nga gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzetepesë (45) ditë, dhe për këtë kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë.

49.2. Femra e punësuar sipas paragrafit 1. të këtij neni, mund të kërkojë nga punëdhënësi që të kthehet në punë para skadimit të pushimit të lehonisë.

49.3. Në raste të fillimit të punës sipas paragrafit 2. të këtij neni, të punësuarës nuk i lejohet të shfrytëzojë pushimin e lehonisë sipas paragrafit 1, 2, dhe 3. të nenit 47 të kësaj Rregullore.

NENI 50.
MUNGESA NGA PUNA PËR PËRKUJDESJE TË VEÇANTË TË FËMIJËS

50.1. Fëmija i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbushë dy (2) vjeç.

50.2. Mbrojtjen dhe të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t'i shfrytëzojë adoptuesi, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së të dy (2) prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijën.

NENI 51.
NDALIMI I SHKËPUTJES SË KONTRATËS

51.1. Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 76 të Ligjit të Punës dhe nenit 74 të Rregullores mbi marrëdhënien në punë.

NENI 52.
LAJMËRIMI PËR PAAFTËSINË E PËRKOSSHME PËR PUNË

52.1. Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së përkohshme për punë, i punësuar i është i obliguar të informojë Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna;

52.2. Në rast të sëmundjes ose lëndimit serioz që parandalon të punësuarin për ta informuar punëdhënësin sipas paragrafit 1 të këtij neni i punësuar i duhet të bëjë përpjekje për të informuar punëdhënësin sa më shpejt që është e mundur;

52.3. Nëse i punësuar i nuk mund të dëshmojë se ka bërë përpjekje të arsyeshme për të informuar punëdhënësin për mungesën e tij për vonesa të paarsyeshme, punëdhënësi mund të thirret në shkelje të kontratës, duke ia ndërprerë kontratën e punës.

52.4. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga i punësuar i certifikatën mjekësore që arsyeton mungesën nga puna dhe me anë të komisionit special të konstatojë në mënyrë profesionale, rastet e lartpërmendura të sëmundjeve duke bërë vizita në shtëpi dhe në spital dhe nëse konstatohet se i punësuar i ka tentuar që ta mashtrtojë punëdhënësin për shfrytëzimin e pushimit mjekësor, atëherë do të ndërpritet kontrata e punës.

VII
PAGA DHE BENEFICIONET E TË PUNËSUARVE
NENI 53.
PAGA, KOMPENSIMI I PAGËS DHE TË ARDHURAT E TJERA

53.1. I punësuar i ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës, në pajtim me Ligjin e Punës dhe me Rregulloren mbi marrëdhënien në punë në Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit).

53.2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat e tjera, i punësuar i realizon sipas marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar me Kontratën e Punës. Gjatë afatit të kontratës së punës, mund të ndryshohet paga bruto, vetëm me vendim të posaçëm të organit vendimmarrës dhe atë për të gjithë punëtorët e punësuar në Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë dhe në asnjë mënyrë rritja e pagës nuk do të bëhet në mënyrë individuale.

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

53.4. Punëdhënësi duhet të nxjerrë një deklaratë për çdo pagesë dhe çdo shtesë tjetër të paguar të të punësuarve. Pagat mund të paguhet përmes transferimit bankar ose me para të gatshme me ç’rast punëdhënësi duhet të mbajë regjistrin për pagesat e bëra.

53.5. Pagat paguhet sipas valutës zyrtare në Euro (€), ashtu si është e paraparë në tërë territorin e Republikës së Kosovës.

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

53.7. Paga (rroga) e punëtorit-es përbëhet nga:

53.7.1 . paga bazë,

53.7.2. shtesat,

53.7.3 . pjesa e pagës që bazohet në arritjen e suksesit në punë, si dhe

53.7.4 .pjesa e pagës që bazohet në sukseset e afarizmit apo mosuksesi në afarizëm

53.8. Paga bazë e punëtorit-es për orar të plotë të punës, për rezultatet e caktuara paraprakisht të punës dhe kushtet normale të punës me të cilat punëtori-ja ka qenë i-e njoftuar para lidhjes së marrëdhënies së punës, gjegjësisht para përcaktimit të vendit të ri të punës nuk mund të jetë më e ulët se sa paga fillestare.

53.9. Punëtorëve të Qendrës Multifunkionale i njihet e drejta e shtesës për përvojë në punë dhe atë në vlerë prej 0,5 % të pagës bazë për ç'do vit të plotë të përvojës së punës.

53.10. Punëtorëve të Qendrës Multifunkionale, që gjatë realizimit të së drejtës nga paragrafi 9. i këti neni në përvojë të punës, do t'iu llogariten vitet e plota të përvojës të cilat i ka kaluar punëtori-ja në punë ose në marrëdhënie të punës në vend, gjegjësisht jashtë vendit, ose gjatë punës në veprimtari të pavarur, të cilat janë të vërtetuara me regjistrim në librezën e punës. Përvoja e punës e cila nuk është e evidentuar në librezën e punës, nuk do të llogaritet në pagën shtesë për përvojë në punë gjegjësisht nuk do të paguhet nga ana e punëdhënësit.

53.11. Vitet e blera të beneficuarra dhe përvojat e posaçme siguroese nuk merren si përvojë për realizimin e shtesës për përvojë në punë.

53.12. Për përcaktimin e suksesit të punëtorit-es në punë, bazë është:

53.14.1. sasia,

53.14.2. cilësia,

53.14.3. ekonomizimi në punë,

53.14.4. kreativiteti dhe

53.14.5. inovacionet.

53.14.6. diciplina dhe

53.14.7. vijueshmëria në punë.

53.13. Suksesi në punë i punëtorit-es matet gjegjësisht vlerësohet për individin ose në mënyrë grupore, sipas kritereve të përcaktuara paraprakisht të njohura për punëtorët para fillimit të kryerjes së punës.

53.14. Gjatë përcaktimit të kritereve në Qendrën Multifunkionale, duhet të zbatohet parimi që punëtori-ja me aftësim adekuat për punë dhe në kushte normale të punës arrin pagën bazë të përcaktuara me kontratë të punësimit.

53.15. Gjatë afatit të kontratës së punës, mund të ndryshohet paga bazë së bashku me pagën shtesë, vetëm me vendim të posaçëm të Bordit të Drejtorëve të punëdhënësit dhe atë për të gjithë punëtorët e punësuar në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë dhe në asnjë mënyrë rritja e pagës nuk do të bëhet në mënyrë individuale.

53.16. 1. I punësuar, ka të drejtë në shpërblimin jubilar dhe atë:

1.1. për 10 vjet të përvojës në punë pandërprerë, te punëdhënësi i fundit, në vlerë të një page mujore të tij;

1.2. për 20 vjet të përvojës në punë pandërprerë, te punëdhënësi i fundit, në vlerë të dy paga mujore të tij;

1.3. për 30 vjet të përvojës në punë pandërprerë, te punëdhënësi i fundit, në vlerë të tri paga mujore të tij.

53.17.2. Punëdhënësi i fundit është ai që paguan shpërblime jubilar.

53.18.3. Shpërblimi jubilar, paguhet në afat prej një muaji, pas plotësimit të kushteve nga ky paragraf.

NENI 54. **PAGA SHITESË**

54.1. Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuarit ka të drejtë në pagë shtesë, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës.

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

54.2.1. 20 % në orë për kujdestari;

54.2.2. 30 % në orë për punë gjatë natës;

54.2.3. 30 % në orë për punë jashtë orarit;

54.2.4. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave zyrtare të bazuar në Ligjin nr. 03/L-064;

dhe

54.2.5. 50 % në orë për punë gjatë fundjavës.

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

54.4. I punësuarit mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pagës shtesë nga paragrafi 2. i këtij neni, kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi;

54.5. Punëdhënësi mund të vendosë që një pjesë të punës jashtë orarit të kompensohet me ditë pushimi, në përputhje me përqindjet e parapara në paragrafin 2. të këtij neni.

NENI 55. **PAGA MINIMALE**

55.1. Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejshëm në cilësinë e punëdhënësit), në fund të çdo viti kalendarik do të përcakton pagën minimale dhe atë në bazë të vendimit të Qeverisë së Republikës së Kosovës, sipas propozimit të Këshilli Ekonomiko-Social.

55.2. Gjatë përcaktimit të pagës minimale duhet të merren parasysh këto faktorë:

55.2.1. kostoja e shpenzimeve jetësore;

55.2.2. përqindja e shkallës së papunësisë;

55.2.3. gjendja e përgjithshme në tregun e punës; dhe

55.2.4. shkalla e konkurrencës dhe produktivitetit në vend.

55.3. Paga minimale përcaktohet në bazë të orëve të punës, për periudhën një (1) vjeçare, e cila publikohet në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

55.4. Paga minimale mund të përcaktohet me marrëveshje në nivel të Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë, por që nuk duhet të jetë më e ulët se paga minimale e paraparë në paragrafin 1. të këtij neni.

NENI 56. **KOMPENSIMI I PAGËS**

56.1. I punësuarit në Ndërmarrjen Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejshëm në cilësinë e punëdhënësit), ka të drejtë për kompensim në pagë, në rastet si në vijim:

56.1.1. gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet;

56.1.2. gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;

- 56.1.3. gjatë aftësimin dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar, dhe
56.1.4. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

NENI 57.

KOMPENSIMI I PUSHIMIT MJEKËSOR

57.1. I punësuar në Ndërmarrjen Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), 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.

57.2. I punësuar ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 38 të kësaj rregullore.

57.3. I punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70 % të pagës së tij.

57.4. I punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3. të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.

57.5. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin.

57.6. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), do të formojë një komision special i cili do të konstatojë në mënyrë profesionale rastet e lartpërmendura të sëmundjeve, duke i konstatuar me anë të vizitave në shtëpi dhe në spital. Sindikata e pavarur e Qendrës Multifunkionale, mund të merr pjesë ekskluzivisht në cilësinë e vëzhguesit gjatë verifikimit të shfrytëzimit të pushimit mjekësor nga ana e komisionit dhe në asnjë mënyrë nuk mund të jetë anëtare me të drejtë vendosje.

57.7. Nëse komisioni i Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), e konstaton se i punësuar nuk është i sëmurë dhe nuk shërohet në shtëpi apo në spital, do të raportojë me shkrim organin punë drejtues.

57.8. Organi punë drejtues i Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), nëse e konstaton në bazë të raportit me shkrim të komisionit, për rastet e tentim mashtrimeve për shfrytëzimin e pushimit mjekësor nga ana e punonjësve, atëherë do të ndërpret kontratën e punës në mënyrë automatike me këta punonjës, në bazë të nenit 70, paragrafi 1, nën-paragrafi 1.4, pika 1.4.1. të Ligjit të Punës dhe nenit 68, paragrafi 68.1, nën-paragrafi 68.1.4, pika 68.1.4.1 të Rregullores mbi marrëdhënien në punë.

NENI 58.

KOMPENSIMI I LËNDIMIT NË PUNË

58.1. Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), është i obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të të punësuarit, të marra gjatë kryerjes së punës, t’ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve sipas këtij Ligjit të Punës dhe ligjeve tjera të aplikueshme.

NENI 59.

MUNGESA NË PUNË PËR SHKAK TË PASIGURISË DHE MBROJTJES SË SHËNDETTIT

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

59.2. Gjatë mungesës së përkohshme në punë për shkak të pasigurisë në vendin e punës, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit të pagës të cilën do ta kishte realizuar sikur të kishte punuar, por jo më gjatë se dyzetepesë (45) ditë në vitin kalendarik.

NENI 60.

KOMPENSIMI I SHPENZIMEVE PËR UDHËTIM ZYRTAR

60.1. I punësuari në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunktionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), gjatë kohës së kaluar në udhëtim zyrtar jashtë vendit, ka të drejtë në kompensimin e shpenzimeve sipas këtyre kushteve, mënyrës dhe lartësisë së përcaktuar me këtë Rregullore.

60.2. Qendra Multifunktionale (në tekstin e mëtejme: punëdhënës), e ka për obligim që të gjithë punëtorëve, t'ua kompenzojë udhëtimin zyrtar në mëditje si:

60.2.1. Kompenzimin e shpenzimeve të ushqimit,

60.2.1. Kompenzimin e shpenzimeve të fjetjes dhe

60.2.1. Kompenzimin e shpenzimeve të udhëtimit.

60.3. Këtë të drejtë në kompensimin e udhëtimit zyrtar në mëditje në kushte të njehta (në pajtim me rregullat dhe vlerën e caktuar në aneksin tarifor), e kanë punëtorët vetëm gjatë kryerjes së punëve dhe obligimeve të lidhura për punë, gjatë udhëtimit zyrtar.

60.4. Punëtorët në udhëtim zyrtar jashtë vendit i kompensohen shpenzimet reale në pajtim me rregullat që vlejné për organet shtetërore.

NENI 61.

KOMPENSIMI I DËMIT NGA I PUNËSUARI

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

61.2. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë të punësuarve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.

61.3. Në qoftë se për secilin të punësuar nga paragrafi 2 i këtij neni, nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit të cilit ai e ka shkaktuar, konsiderohet se të njëjtit kanë përgjegjësi të barabartë dhe dëmin e shkaktuar e kompensojnë në pjesë ekuivalente.

NENI 62.

KOMPENSIMI PROPORCIONAL I DËMIT

62.1. Nëse disa të punësuar, me dashje ose me paramendim i kanë shkaktuar dëme punëdhënësit, për dëmin e shkaktuar do të përgjigjen në mënyrë të barabartë;

NENI 63.
KOMPENSIMI I DËMIT PËR PUNËDHËNËSIN

63.1. I punësuar i cili në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm personit të tretë, të cilin e ka kompensuar punëdhënësi, është i obliguar që punëdhënësit t'i kompensojë shumën e dëmit të paguar;

63.2. Organi i cili në shkallën e parë vendos për përgjegjësin disiplinore të punëtorit-es për shkelje të rëndë të obligimit të punës, vendos edhe për përgjegjësin e kompensimit të dëmit.

63.3. Në rastet kur punëtori në punë ose në lidhje me punën me qëllim ose nga pakujdesia e rëndë shkaktonte dëm, vlera e të cilit nuk mund të përcaktohet në mënyrë të saktë, ose kur përcaktimi i dëmit do të shkaktonte shpenzime joproporcionale të larta, kompensimi i dëmit përcaktohet në vlerë paushalle.

63.4. Kompensimi paushall i dëmit ka vlerën e dy pagave themelore mujore të punëtorit, të llogaritura në muajin paraprak.

63.5. Kompensimi i dëmit nga paragrafi 2. i këti neni mund të ulet ose t'i falet punëtorit-es, nëse falja arsyetohet në bazë të përpjekjes së punëtorit për eliminimin e dëmit, në bazë të qasjes së tij ndaj punës dhe në bazë të gjendjes materiale.

NENI 64.
KOMPENSIMI SIPAS DISPOZITAVE TJERA TE APLIKUESHME

64.1. Për realizimin e të drejtave kur është në pyetje kompensimi i dëmit sipas dispozitave të neneve 63, 64 dhe 65 të Ligjit të Punës dhe neneve 61, 61 dhe 61 të Rregullores mbi marrëdhënien në Punë, do të zbatohen përshtatshmërisht dispozitat e Ligjit për Detyrimet.

VIII
NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

NENI 65.
NDËRPRERJA E KONTRATËS SË PUNËS SIPAS FUQISË LIGJORE

65.1. Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:

65.1.1. me vdekjen e të punësuarit;

65.1.2. me vdekjen e punëdhënësit, kur puna e kryer apo shërbimet e ofruara nga punëtori janë të natyrës personale, atëherë kur kontrata nuk mund të vazhdohet me pasardhësit e punëdhënësit;

65.1.3. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës;

65.1.4. kur i punësuar i mbush moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç;

65.1.5. në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;

65.1.6. nëse i punësuar shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj;

65.1.7. me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;

65.1.8. me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes;

65.1.9. rastet e tjera të përcaktuara sipas ligjeve në fuqi.

NENI 66.
NDËRPRERJA E KONTRATËS SË PUNËS ME MARRËVESHJE

66.1. Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit.

66.2. Marrëveshja nga paragrafi 1. i këtij neni bëhet në formë të shkruar.

66.3. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, punëdhënësi është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.

NENI 67.
NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS NGA I PUNËSUARI

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

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

67.3. I punësuarit mund ta ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar të përcaktuar në paragrafin 1 të këtij neni, në rastet kur është fajtor për mos përmbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

NENI 68.
NDËRPRERJA E KONTRATËS SË PUNËS NGA ANA E PUNËDHËNËSIT

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

68.1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;

68.1.2. i punësuarit nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;

68.1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nën-paragrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajnojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;

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

68.1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe

68.1.4.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

68.1.5. punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rastit që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;

68.1.6. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

68.1.6.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve;

68.1.6.2. performanca (vlerësimi) e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

68.2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshtetimin 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.

68.3. Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.

68.4. Llojet e keq sjelljeve ose të shkeljeve të detyrimeve të cilat bëjnë që i punësuarit t'i nënshtrohet ndërprerjes të kontratës së punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura, janë:

68.4.1. refuzimi i detyrave të punës nga ana e punëtorit,

68.4.2. mosardhja dhe mos vajtja me kohë e punëtorit,

68.4.3. largimi nga vendi i punës, gjatë orarit të punës pa leje adekuate nga eprori i drejtpërdrejtë i punëdhënësit,

68.4.4. shpifjet me shkrim, fyerjet me shkrim, dezinformatat të pabazuara me shkrim e të publikuara nëpërmjet mjeteve të informimit, si dhe dezinformatat e dhëna nëpër Gjykatat e ndryshme në cilësitë e ndryshme dhe sjelljet e tjera të kryera nga ana e punonjësit, të cilat mund të kontribuojnë në efikasitetin e kryerjes së punëve në kohë, si dhe mund të kontribuojnë në çrregullimin e marrëdhënieve në mes të punëtorëve në Qendrën Multifunkionale dhe marrëdhënieve afariste.

NENI 69.

KOHA E NJOFTIMIT PËR NDËRPRERJEN E KONTRATËS SË PUNËS

69.1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70, të Ligjit të Punës dhe nenit 68 të Rregullores mbi marrëdhënien në punë, në këto intervale kohore të njoftimit:

69.1.1. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;

69.1.2. prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;

69.1.3. mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

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

NENI 70.

PROCEDURA PARA NDËRPRERJES SË KONTRATËS

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

70.2. Vendimi nga paragrafi 1. i këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.

70.3. Punëdhënësi është i obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

70.4. Punëdhënësi mund t'i ndalojë qasjen punonjësit në objektin e ndërmarrjes gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.

NENI 71.
LARGIMI I PËRKOHSHËM NGA PUNA

71.1. I punësuari në Ndërmarrja Publike Lokale "Qendra Multifunkionale" sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), mund të largohet përkohësisht nga puna, kur:

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

NENI 72.
KOMPENSIMI I PAGËS GJATË LARGIMIT TË PËRKOHSHËM

72.1. Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, sipas nenit 73 të Ligjit të Punës dhe nenit 71 të Rregullores mbi marrëdhënien e punës, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

NENI 73.
KOHËZGJATJA E LARGIMIT TË PËRKOHSHËM

73.1. Largimi i përkohshëm nga puna sipas nenit 73 të Ligjit të Punës dhe nenit 71 të Rregullores mbi marrëdhënien e Punës, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë Kontratën e Punës.

NENI 74.
LARGIMET KOLEKTIVE NGA PUNA

74.1. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas nën-paragrafit 1.1. të paragrafit 1 të nenit 70, të Ligjit të Punës, ku përfshihen së paku 10% të të punësuarave por jo me pak se njëzet (20) të punësuar, të larguar brenda intervalit kohor prej gjashtë (6) muajsh, konsiderohet si largim kolektiv nga puna;

74.2. Në rastet e largimit të shkallës së gjerë nga puna, zbatohen dispozitat nga paragrafi 3. i këtij neni.

74.3. Para se t'i zbatojë ndryshimet e tilla, punëdhënësi i njofton paraprakisht me shkrim një (1) muaj më parë të punësuarit dhe sindikatën e të punësuarve, nëse janë të anëtarësuar në sindikatë, lidhur me ndryshimet e planifikuara dhe me pasojat e tyre, duke përfshirë:

74.3.1. numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;

74.3.2. masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi, nëse ka të tilla, për ti zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshin:

74.3.2.1. kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;

74.3.2.2. risistemimin e brendshëm të të punësuarve;

74.3.2.3. kufizimin e punës jashtë orarit;

74.3.2.4. zvogëlimin e orëve të punës;

74.3.2.5. ofrimin e riaftësimin profesional;

74.3.2.6. të drejtat e të punësuarve të parashikuara me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit ose me Kontratën e Punës.

74.4. Me njoftimin e bërë sipas paragrafit 3. të këtij neni, punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarve me një periudhë të paralajmërimit sipas nenit 71 të Ligjit të Punës.

74.5. Punëdhënësi 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.

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

74.7. Kompensimi i menjëhershëm në para, u paguhet të punësuarve me kontratë me periudhë të pacaktuar në ditën e ndërprerjes së kontratës, sipas kësaj shkalle:

74.7.1. nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;

74.7.2. nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;

74.7.3. nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;

74.7.4. nga njëzet (20) deri në njëzetnëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore; dhe

74.7.5. nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

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

74.9. Rastet kur të punësuarit e larguar nga puna për shkak të falimentimit dhe riorganizimit të administruar nga gjykata, nuk i nënshtrohen dispozitave të Ligjit të punës.

NENI 75. **PENSIONIMI**

75.1. Pensioni i vjetërsisë dhe i parakohshëm rregullohen me ligj të veçantë.

75.2. I punësuarit me rastin e pensionimit, gëzon të drejtën në pagesën përcjellëse në lartësi prej tri (3) pagave mujore, që i ka marr për tre (3) muajt të fundit.

NENI 76. **KOMPENSIMI MATERIAL I VDEKJES SË PUNËTORIT**

76.1. Në rast të vdekjes së punëtorit, familjes së tij të ngusht i takojnë shuma e (1) një të ardhurave personale mesatare mujore, të realizuara në tremujorshin e fundit.

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

NENI 77. **MBROJTJA E TË DREJTAVE PËR TË PUNËSUARIT**

78.1. I punësuarit i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.

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

78.3. Vendimi nga paragrafi 77.2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

NENI 78.
MBROJTJA E TË PUNËSUARIT NË GJYKATË

79.1. Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të Ligjit të Punës dhe neni 78, paragrafi 2 i Rregullores mbi marrëdhënien në Punë, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente.

NENI 79.
MBROJTJA E TË DREJTAVE PËRMES NDËRMJETËSIMIT

80.1. I punësuar dhe punëdhënësi mund ti zgjidhin mosmarrëveshjet nga puna dhe në bazë të punës përmes ndërmjetësimit.

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

NENI 80.
MBROJTJA E TË PUNËSUARIT NGA INSPEKTORATI I PUNËS

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

81.2. Inspektorati i Punës duhet të nxjerrë vendime lidhur me ankesën brenda afatit ligjor, në afat prej tridhjetë (30) ditëve ose ta informojë parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi.

NENI 81.
MASAT NDËSHKUESE

82.1. Për shkeljen e dispozitave të Ligjit të Punës nga ana e punëdhënësit, Inspektorati i Punës do t'i shqiptojë masat ndëshkuese bazuar në Ligjin për Inspektoratin e Punës.

NENI 82.
PËRGJEGJËSIA E TË PUNËSUARIT

83.1. I punësuar është i detyruar që në vendin e punës t'iu përmbahet detyrimeve të parapara me Ligjin e Punës, Rregulloren mbi marrëdhënien e Punës, Kontratën e Punës dhe disiplinën në punë (ardhja dhe vajtja nga puna e punëtorit, si dhe largimi gjatë orarit të punës, pa leje paraprake nga eprori i punëdhënësit).

83.2. Nëse i punësuar me fajin e tij nuk i përmbush detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerrë punëdhënësi, mban përgjegjësi për shkeljen e detyrave të punës, në pajtim me Ligjin e Punës, Rregulloren mbi marrëdhënien e Punës dhe Kontratën e Punës;

83.3. Përgjegjësia Penale nuk e përjashton përgjegjësinë e të punësuarit për të kryer obligimet e punës, në qoftë se veprimi përbën shkeljen e detyrave të punës.

NENI 83.
MASAT DISIPLINORE PËR SHKELJEN E DETYRAVE TË PUNËS

84.1. Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), do t’i shqiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese:

84.1.1. vërejte me gojë;

84.1.2. vërejtje me shkrim;

84.1.3. ndëshkim në përqindje të të ardhurave personale

84.1.4. ulje në pozitë;

84.1.5. suspendim të përkohshëm;

84.1.6. ndërprerje të marrëdhënies së punës.

84.2. Masat ndëshkuese, vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje, ndëshkim në përqindje të të ardhurave personale, degradim të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës në pajtim me Rregulloren mbi marrëdhënien në Punë dhe Kontratën e Punës.

84.3. Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Rregulloren mbi marrëdhënien në Punë dhe Kontratën e Punës.

NENI 84.
SHQIPTIMIN E MASAVE

85.1. Vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës, e nxjerr:

85.1.1. Menaxhmenti dhe Kryeshefi Ekzekutiv i Ndërmarrjes Publike Lokale “Qendra Multifunktionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit) është:

85.1.1.1. Komisioni disiplinor i cili si organ i shkallës së parë dhe

85.1.1.2. Menaxhmenti së bashku me Kryeshefin Ekzekutiv, si organ i shkallës së dytë dhe përfundimtar.

85.2. Vendimet e punëdhënësit (organit të shkallës së parë dhe të dytë) duhet të bëhet me shkrim duke theksuar arsyetimin dhe këshillën për mjetet juridike ndaj masave të shqiptuara.

85.3. Vendimet e aprovuara nga organi i shkallës së dytë, duhet të ekzekutohen menjëherë nga momenti i nënshkrimit të vendimit.

85.4. Në të gjitha fazat e procedurës disiplinore për konstatimin e përgjegjësisë së punëtorit, përfaqësuesi i sindikatës së Qendrës Multifunktionale ka të drejtë të marrë pjesë, në cilësinë e vëzhguesit dhe dhënësit të ndihmës juridike për punëtorin.

85.5. Komisioni disiplinor, si organ i shkallës së parë për konstatimin e përgjegjësisë së punëtorit, formohet nga Menaxhmenti i punëdhënësit dhe do të përbëhet nga tre anëtar të cilët do të emërohen sipas rasteve (në kohë të caktuar). Sindikata e pavarur e Qendrës Multifunktionale, mund të merr pjesë ekskluzivisht në cilësinë e vëzhguesit gjatë verifikimit të përgjegjësisë disiplinore nga ana e komisionit dhe në asnjë mënyrë nuk mund të jetë anëtare me të drejtë vendosje.

NENI 85.
AFATLI PARASHKRIMIT

86.1. Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para, parashkruhen brenda afatit prej **tri (3) vitesh**, nga dita e paraqitjes së kërkesës.

86.1. Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para, parashkruhen brenda afatit prej **tri (3) vitesh**, nga dita e paraqitjes së kërkesës.

X. ORGANIZATAT E TË PUNËSUARVE DHE TË PUNËDHËNËSVE

NENI 86. LIRIA E ORGANIZIMIT SINDIKAL

87.1. Të punësuarve në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), u garantohet liria e asocimit dhe veprimtari pa ndërhyrje nga asnjë organizatë ose organ publik;

NENI 87. E DREJTA E GREVËS

88.1. Për mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve në Ndërmarrja Publike Lokale “Qendra Multifunkionale” sh.a. në Mitrovicë (në tekstin e mëtejme në cilësinë e punëdhënësit), organizatat e të punësuarve (sindikatat) kanë të drejtën e organizimit të grevës;

NENI 88. LIBREZA E PUNËS

89.1. Libreza e punës është dokument publik identifikues i të punësuarit, e cila shërben për paraqitjen e të dhënave personale dhe stazhit të punës.

89.2. Librezën e punës e lëshon Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale .

89.3. I punësuarit duhet ta ketë librezën e punës, të cilën ia dorëzon punëdhënësit me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës.

89.4. 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.

89.5. Në librezën e punës është e ndaluar të shkruhen të dhënat negative për të punësuarin .

NENI 89. DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

90.1. Dispozitat e kësaj Rregulloreje interpretohen dhe zbatohen në pajtim me Ligjin dhe dispozitat tjera me të cilat rregullohen marrëdhëniet e punës së punëtorëve në N.P.L. Qendra Multifunkionale Sh.a. në Mitrovicë.

90.2. Për interpretimin e ndonjë dispozite të kësaj Rregullore është kompetent Bordi i Drejtorëve të N.P.L. Qendra Multifunkionale Sh.a. në Mitrovicë.

90.3. Me hyrjen në fuqi të kësaj rregullore, shfuqizohet rregullorja e mëparshme për marrëdhënie në punë.

90.4. Kjo Rregullore aprovet nga ana e Bordit të Drejtorëve të N.P.L. Qendra Multifunkionale Sh.a. në Mitrovicë, me datën 09.06.2020 dhe ndryshimet dhe plotësimet e kësaj Rregullore bëhen sipas të njëjtës procedurë, sikurse për nxjerrjen e kësaj Rregullore.

90.5. Kjo Rregullore hyn në fuqi menjëherë pas nënshkrimit nga ana e Bordit të Drejtorëve të N.P.L. Qendrës Multifunkzionale Sh.a. në Mitrovicë.

APROVUAR:
Kryesuesi i Bordit
Gani Rrustemi

