KORPORATA ENERGJETIKE E KOSOVËS Sh.a.
KOSOVO ENERGY CORPORATION J.S.C.
ENERGETSKA KORPORACIJA KOSOVA D.D.

KORPORATA ENERGJETIKE E KOSOVËS SH.A.

KODI I SJELLJES DHE ETIKËS

APROVUAR NGA BORDI I DREJTORËVE TË KEK-UT ME VENDIM
Prot.nr.1042 dt.05.06.2015

PËRMBAJTJA

1. HYRJE 4

2. KUSHTET E PËRGJITHSHME 5

3. KONFLIKI I INTERESIT 6

4. FSHEHTËSIA 7

5. DHURATAT DHE MIRËNJOHJET 8

6. DONACIONET 8

7. PUNËSIMI JASHTË KEK-UT 8

8. FONDET, MJETET DHE PRAKTIKAT KONTABËL TË KEK-UT 9

9. DUKJA PERSONALE 9

10. MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN 9

11. FORMA E SHKRESAVE ZYRTARE DHE VULA E KOMPANISË 10

12. QASJA NË OBJEKTET E KEK-UT DHE KARTAT E IDENTIFIKUESE 10

13. MUNDËSIA E BARABARTË E PUNËSIMIT 10

14. PUNËSIMI I TË AFËRMËVE 10

Politika e përgjithshme 10

15. SHËNDETI & SIGURIA 12

16. NGACMIMI 13

17. DHUNA NË VENDIN E PUNËS 14

18. KEQËRDORIMI I SUBSTANCAVE TË NDALUARA 15

19. ARMËT 15

20. PRAKTIKAT PËR TEKNOLOGJINË INFORMATIVE 15

21. SHKELJA E KODIT TË SJELLJES 19

22. HYRJA NË FUQI 20

SHTOJCA: FORMULARËT 22

PARATHËNIE NGA DREJTORI MENAXHUES I KORPORATËS ENERGJETIKE TË KOSOVËS SH.A. (KEK)

Punëtorë të nderuar,

Ju falënderojmë që jeni pjesë e KEK-ut.

Si punëtor i yni, presim nga ju që të ofroni të gjitha aftësitë dhe energjinë tuaj në përmirësimin e vazhdueshëm të ambientit dhe cilësisë së punës në KEK. Për të qenë një ndërmarrje e suksesshme në dhënien e shërbimeve, KEK-u duhet të tregojë rezultate cilësore dhe që nevojat dhe pritshmërinë e konsumatorëve ta radhis në nivelin më të lartë të prioriteteve. Prandaj, KEK-u pret nga të gjithë punëtorët e vet që të jenë në nivelin më të lartë të angazhimit, udhëheqjes, punës ekipore, besnikërisë dhe etikës. Shmangia nga kjo nuk do të tolerohet .

Shpresoj se ju dhe KEK-u do të vëni në jetë marrëdhënie të tillë pune e cila do të jetë e vlefshme dhe e përshtatshme për të dy palët dhe me këtë rast ju shpreh dëshirat më të mira për suksesin dhe lumturinë tuaj në KEK.

Me sinqeritet,

Drejtori Menaxhues i KEK-ut

1. HYRJE

1.1 Ky Kod i Sjelljes është përpiluar dhe është në përputhshmëri me Nenin 35.1 të Ligjit mbi Ndërmarrjet Publike (Ligji Nr. 03/L-087), (këtu e tutje "Kodi").

1.2 Përveç nëse përcaktohet ndryshe, kushtet e këtij Kodi të Etikës do të vlejnë për të gjithë Punëtorët, Zyrtarët, Menaxherët dhe Drejtorët, me marrëdhënie të përhershme apo të përkohshme të punës në KEK.

1.3 KEK-u ruan të drejtën ekskluzive për ta modifikuar, hequr, dhe interpretuar çdo pjesë të Kodit ashtu siç mund të vlerësojë te arsyeshme herë pas here dhe siç kërkohet pas ndryshimeve të ligjit në fuqi. Sidoqoftë, çfarëdo ndryshimi në Kod patjetër të jetë me shkrim i lejuar nga Drejtori Menaxhues dhe mund të kërkohet miratimi i Zyrës së Rregullatorit të Energjisë.

1.4 Në këtë Kod:

(a) Referimet si 'KEK' apo 'Kompania' do të nënkuptohen që i referohen Korporatës Energjetike të Kosovës Sh.A. dhe çdo subjekti publik trashëgues që ka në pronësi dhe kryen veprimtaritë e prodhimit te thëngjillit dhe gjenerimit te energjisë elektrike dhe energjise termike, sipas licencave te lëshuara nga rregullatorët përkatës në Kosovë.

(b) Referimet si 'punëtori' apo 'punëtorët' do të nënkuptohen që i referohen të gjithë Punëtorëve, Zyrtarëve, Menaxherëve dhe Drejtorëve të përhershëm dhe të përkohshëm të KEK-ut, dhe të çdo entiteti publik trashëgues që ka në pronësi dhe kryen veprimtaritë e ngjashme në Kosovë.

(c) Referimet si Kodi, apo Kodi i Sjelljes, apo Kodi i Etikës do të nënkuptohen që i referohen përmbajtjes së këtij dokumenti dhe shtojcave të tijdhe ndonjë ndryshimi apo amendamenti që del nga kjo.

(d) Referimet si ligji në fuqi do të nënkuptohet si çdo ligj në fuqi në Republiken e Kosovës Në bazë të kësaj, një referim i veçantë duhet t'i bëhet Ligjit të Punës (Ligji Nr. 03/L-212) Referimet për Drejtorin Menaxhues do të nënkuptojnë personin që mban pozitën e shefit ekzekutiv brenda Kompanisë (si në aspektin e përhershëm apo të përkohshëm) sipas Statutit të KEK-ut,Ligjit mbi Ndërmarrjet Publike (Ligji Nr. 03/L-087 siç ndryshohet ose ri-dekretohet herë pas here., dhe Ligjit për Shoqëritë Tregtare (LIGJI Nr. 02/L-123 siç ndryshohet ose ri-dekretohet herë pas here, siç është aprovuar me të drejt dhe i caktuar nga Bordi i Drejtorëve të Kompanisë.

(e) Referimet ndaj Ligjit mbi NP-të, do të nënkuptojnë Ligjin mbi Ndërmarrjet Publike (Ligji Nr. 03/L-087) siç ndryshohet ose ri-dekretohet herë pas here.

(f) Referimet ndaj 'të Afërmit (ve)' do të nënkuptojnë:

(i) Bashkëshortin/en, duke përfshirë edhe bashkëshortët/et në bashkëjetesë;

(ii) Të fejuarit/at;

(iii) Partnerët shtëpiak që shumë lehtë definohen si dy individë që janë banorë të një vendbanimi të vetëm që i ndajnë shpenzimet, llogaritë bankare dhe që nuk e përdorin këtë definicion për të vetmin qëllim që të përfitojnë nga Kompania;

(iv) Fëmijët, pra djemtë (bijtë) dhe vajzat (bijat) duke përfshirë fëmijët e gruas/burrit;

(v) Prindërit, duke përfshirë njerkun dhe njerkën;

(vi) Vëllezërit dhe motrat duke përfshirë fëmijët e njerkut/njerkës;

(vii) Gjyshërit dhe gjyshet,

(viii) Nipërit dhe mbesat,

(ix) Vjehrrin, vjehrrën, kunatin, kunatën, etj.

(x) Halla, tezja, daja, xhaxhai, kushëriri apo të afërmit tjerë

1.5 Ky Kod është përpiluar duke u bazuar në dispozitat e Urdhëresave Ekzekutive, Rregulloreve dhe Procedurave të mëparshme, që janë lëshuar nga KEK-u në fushën e kushteve të punës, marrëdhënieve me punëtorë dhe procedurave disiplinore. Në këtë kontekst, ky Kod ka për qëllim që të plotësohet me dokumente të tilla, sidoqoftë, në rast të ndonjë mospërputhje, dy-kuptimësie apo kundërshtimi mes tyre, do të mbizotërojnë dispozitat e këtij Kod .

1.6 KEK-u ruan të drejtën që të përfshijë dispozitat e këtij Kodi në Kodin e Punës të Kompanisë dhe Rregulloren e përgjegjësisë disiplinore dhe materiale e cila i rregullon kushtet e përgjithshme të punës, marrëdhënieve me punëtorë dhe procedurat disiplinore në KEK-ut.

2. KUSHTET E PËRGJITHSHME

2.1 Ky Kod përcakton parimet themelore të etikës dhe rregullat e sjelljes të cilat duhet të respektohen dhe të zbatohen nga punëtorët e KEK-ut.

2.2 KEK-u pret që punëtorët e vet të respektojnë dhe të jenë në pajtueshmëri me këto politika dhe parime bazë. Mosrespektimi i këtyre politikave dhe parimeve bazë do të rezultojë në marrjen e masave disiplinore. Si përmbledhje, KEK-u pret që punëtorët e vet:

(a) Të jenë në pajtueshmëri me rregullat dhe procedurat e theksuara në Rregulloren e Punës, Urdhëresat Ekzekutive dhe Kodin e Sjelljes, përfshire dhe ndryshimet e mëpastajme.

(b) Në mënyrë efikase dhe efektive të ekzekutojnë të gjitha udhëzimeve të arsyeshme dhe ligjore që u janë dhënë,.

(c) Të jenë në pajtim me ligjin në fuqi.

(d) Të sillen në mënyrë të rregullt dhe të ligjshme.

(e) Ta trajtojnë me kujdes dhe respekt dhe të mos e përdorin atë për përfitime personale apo për të tjerë.

(f) Të trajtojë me respekt të gjithë punëtorët tjerë dhe pronën e tyre.

(g) Të mos i viktimizojë, frikësoj apo diskriminoj punëtorët tjerë, konsumatorët apo klientët afaristë.

(h) Të jenë të gatshëm për punë sipas kushteve të përcaktuara nga KEK-u dhe të respektojnë orët dhe ditët e përcaktuara të punës.

(i) T'i kryejnë detyrat e tyre në mënyrë profesionale dhe kompetente, në përputhje me standardet e kërkuara nga KEK-u dhe/ose sipas përshkrimit të detyrave të punës.

2.3 Duke u bazuar në këtë, KEK-u mbanë qasje të zero tolerancës për ata punëtorë që gjenden të përfshirë në sjellje të pandershme, jo-etike apo ilegale. Sjellja jo-etike, e pandershme apo ilegale do të përfshijë (ndër te tjera):

(a) Vjedhjen e pasurisë që është në operim apo pronësinë e KEK-ut ose, të ndihmohen apo nxiten personat tjerë për të vjedhur këtë pasuri.:

(b) Përfshirja në praktikat e korrupsionit, përfshinë, ndër të tjera:

(i) Pranimin e shpërblimeve, huave, dhuratave, shërbimeve, apo gjësendi tjetër me vlerë nga çfarëdo personi për qëllim të sigurimit të kontratave apo interesit afarist në KEK.

(ii) Marrjen e parave, pagesave, kompensimeve, etj nga, kontraktuesit, furnitorët, dhe nga agjencitë qeveritare apo rregullative.

(iii) Tjetërsimi, falsifikimi ose prezantimi i rrejshëm i dokumenteve zyrtare të KEK-ut, me qëllim të mashtrimit ose përpjekjes për mashtrim

(c) Aktet e dhunës, përfshinë:

(i) Kërcënimin me dhunë, frikësim apo viktimizim të punëtorëve të tjerë apo palëve të treta;

(ii) Sulmi, ose sjellja e parregullt që shkakton lëndime trupore ose dëmtim të pronës;

(iii) Sulm psikologjik ose verbal ndaj punëtorit tjetër, bashkëpunëtorëve apo palëve të treta etj. .

(d) Të jetë nën ndikimin e alkoolit, drogës ose substancave tjera narkotike ose substancave të ngjashme gjatë orarit të punës, derisa operon me makineri ose vozitë makinat e KEK-ut.

2.4 KEK-u i inkurajon të gjithë punëtorët të cilët kanë ndonjë informatë lidhur me ushtrimin e aktiviteteve korruptive, të pahijshme, ilegale ose të pandershme në Kompani, që të kontaktojnë Zyrën Ekzekutive për Përputhshmëri Institucionale dhe Organizative (ZEPIO), duke thirrur në numrin e telefonit 045 890-880 ose përmes postës elektronike lajmeroparregullesi@kek-energy.comLufta e KEK-ut kundër korrupsionit bazohet në besueshmëri dhe integritet, që nënkupton se çdo thirrje apo postë elektronike e pranuar nga ZEPIO do të trajtohet me mirëbesim te plotë dhe do të mbetet konfidenciale.

3. KONFLIKI I INTERESIT

3.1 KEK-u zbaton një politikë të qartë që nënkupton se Punëtori nuk mund të angazhohen në **ndonjë** veprimtari, profesion, veprim apo mosveprim që mund të bie ndesh me interesat e KEK-ut apo aksionarit (aksionarëve), palëve shitëse dhe/apo furnitorëve. Nëse dyshohet se ka konflikt interesi, atëherë paraprakisht duhet të qartësohet me eprorin e Punëtorit.

3.2 Në mënyrë që të ndihmohet zbatimi i politikës të përcaktuar me nenin 3.1, duhet të shpaloset çfarëdo interesi personal që punëdhënësit apo anëtarët e familjes së tyre të ngushtë (bashkëshorti/bashkëshortja, fëmijët, prindërit, vëllezërit ose motrat) kanë në ndonjë ndërmarrje afariste që ka marrëdhënie afariste me KEK-un, duke përfshirë bizneset që furnizojnë KEK-un ose që konkurrojnë me KEK-un. Sipas Nenit 3.2, 'interesi personal' përfshin çdo interes material që sigurohet nga Punëtori ose ndonjëri nga anëtarët e familjes së tij të ngushtë në ndërmarrjen afariste ose punësimin e ndonjërit nga anëtarët e familjes së ngushtë në ndërmarrjen afariste.

3.3 Punëtorit duhet të përdorin pjesën përkatëse të Formularit B (shiko Shtojcën), në mënyrë që të paraqesin një zbulim (informacion) të tillë. Për më tepër, personat që caktohen në poste të larta menaxhuese brenda kompanisë, patjetër duhet ta plotësojnë këtë formular para se të marrin postin e tyre.

3.4 Në rast të zbulimit të konflikt të interesit, aktual apo të mundshëm, Punëtori nuk mund të marrë pjesë ose të provojë të ndikojë në mënyrë direkte apo indirekte në asnjë takim, diskutim, negociatë, vendim a propozim-vendim apo përfshirje të kompanisë që ndërlidhet me çfarëdo çështjeje në të cilën Punëtori ka interes personal, madje edhe nëse ka mundësi të ketë konflikt interesi me kompaninë. Në mënyrë alternative dhe duke llogaritur natyrën e interesit personal, mund të jetë e nevojshme që Punëtori të tërhiqet menjëherë nga interesat që mund të konsiderohet se janë në konflikt me interesat e KEK-ut .

4. FSHEHTËSIA

4.1 Gjatë kohëzgjatjes se marrëdhënies së punësimit, informata konfidenciale mund t'i bëhen të ditura një punëtori, për shembull (por jo të kufizuara me):

(a) dizajnin e produktit,

(b) të dhënat për personelin e kompanisë,

(c) parashikimi i ngarkesës,

(d) planet e kapacitetit,

(e) aplikimi tariforë,

(f) strategjitë e marketingut,

(g) informatat e konsumatorëve,

(h) politikat për caktimin e çmimit dhe informata tjera të ngjashme.

4.2 Informatat e cekura më lart, janë në pronësi të KEK-ut dhe te rëndësishme për suksesin e saj, , dhe nuk duhet të dalin apo të përdoren jashtë objekteve të KEK-ut apo nga individët te cilët nuk janë punëtorë të KEK-ut, përveç nëse në mënyrë ekskluzive lejohet nga Drejtori Menaxhues ose kur lejohet me dispozitat e ligjit në fuqi ose nga aktet e detyrueshme të organeve rregullative, obligimet në aspektin e sigurisë, kërkesë nga organi apo agjencia qeveritare, të cilat kanë autoritet mbi KEK-un.

4.3 Në rast të ndërprerjes se marrëdhënies se punës, me ose pa vullnetin e tij, punëtori nuk mund të përdorë ose të këmbej këto informata me individë tjerë.

5. DHURATAT DHE MIRËNJOHJET

5.1 As Punëtorët e as të Afërmit e tyre nuk duhet të pranojnë para ose dhurata, gjësende, shërbime ose trajtime tjera të veçanta apo ndere tjera që mund të krijojnë, ose të duket që po krijojnë, pozitë të favorizuar për dikë që bënë biznes me KEK-un, duke përfshirë çdo individ, subjekt afarist ose agjenci, e cila është në pozitë për t'i ofruar materiale ose kryer shërbime KEK-ut.

5.2 Për qëllim të këtij Neni 5, "dhurata" definohet si çdo gjë me vlerë, duke përfshirë drekat ose darkat; biletat e fluturimit ose akomodime hoteliere; ose format tjera të argëtimit. Kjo listë nuk nuk duhet te konsiderohet ekskluzive. Pranimi i dhuratave (përveç përkujtimeve dhe dhuratave të vlerës nominale p.sh. gjësende promovuese (p.sh artikuj në të cilët është e gdhendur logo ose emblema e kompanisë dhe/ose artikujt për përkujtime) mund të ndikojë, ose të duket që ndikon në gjykimin e drejtë të Punëtorëve që janë përgjegjës për të kryer punë afariste me kompanitë dhe klientët që japin dhurata të tilla. Për këtë arsye, dhuratat që mund të përbëjnë konflikt i interesit duhet të refuzohen.

6. DONACIONET

6.1 KEK-u pranon të drejtën e punëtorëve që si qytetar të kontribuojnë me mjetet e tyre financiare në organizata të jashtme, përfshirë partitë politike, sipas parapëlqimi personal dhe në përputhje me ligjin në fuqi. Por, asnjë punëtor apo përfaqësues i KEK-ut nuk mund të bëjë apo të ofrojë ndihmë financiare ndonjë personi apo organizate me qëllim që t'i ofroj apo të ndikojë apo të përpiqet të ndikojë në ndonjë vendim të tanishëm apo të ardhshëm që bëhet nga personi apo organizata e tillë, apo si shkëmbim me dhënien e ndonjë kontrate apo pune KEK-ut .

7. PUNËSIMI JASHTË KEK-UT

7.1 Si një politikë e përgjithshme, KEK-u dekurajon punëtorët e vet që të mbajnë vend pune të dytë, me pagë, jashtë KEK-ut.

7.2 Nëse punëtori dëshiron të mbajë një vend pune tjetër jashtë KEK-ut (duke përfshirë mësuesinë apo ligjërimin) ai/ajo duhet të plotësojë Formularin C (shiko Shtojcën) dhe ta dorëzojë atë për miratim te eprori dhe drejtori ekzekutiv përkatës. Në këtë kuadër, nga punëtori pritet të konfirmojë se marrëdhënia e caktuar e punës jashtë KEK-ut nuk do të ndërhyjë në çfarëdo forme me postin e tij/saj dhe rezultatet e punës e tij/saj në KEK.

7.3 Punëtorët që mbajnë pozita jashtë KEK-ut duhet të sigurojnë që i përmbushin rezultatet e kërkuara në punën e tyre ekzistuese në KEK. Të gjithë punëtorët do të vlerësohen sipas standardeve të njëjta të rezultateve të punës dhe do t'i nënshtrohen kërkesave operative të KEK-ut pa marrë parasysh kërkesat nga marrëdhënie tjetër e punës jashtë KEK-ut. Nëse KEK-u vlerëson se marrëdhënia e punës jashtë KEK-ut ndikon në rezultatet apo mundësinë e tij/saj në përmbushjen së kërkesave të Kompanisë nga punëtori mund të kërkohet të ndërpresë punësimin që e ka jashtë KEK-ut nëse ai apo ajo dëshiron të qëndrojë në KEK.

7.4 Ndalohet themelimi i marrëdhënies se punës jashtë KEK-ut që përbën konflikt të interesit.

8. FONDET, MJETET DHE PRAKTIKAT KONTABËL TË KEK-UT

8.1 Punëtori mund të përdor fondet dhe mjetet e KEK-ut vetëm për punët zyrtare të Kompanisë. Duhet pasur kujdes që këto fonde dhe mjete të shfrytëzohen në mënyrën më të mirë dhe me efikasitet në kosto.

8.2 Fondet apo mjetet e KEK-ut nuk mund të shfrytëzohen për qëllim të paligjshëm apo jo-etik.

8.3 Punëtorët kanë përgjegjësi të raportojnë në mënyrë të saktë dhe korrekte shpenzimet e realizuara dhe për regjistrimin e tyre në llogarinë e duhur të shpenzimeve. Të gjitha fondet dhe asetet e KEK-ut duhet të regjistrohen dhe të ruhen me rregull. Vetëm të dhënat e vërteta dhe të sakta mund të futen në librat dhe regjistrat e KEK-ut.

9. DUKJA PERSONALE

9.1 Vlerësimi i mirë i mënyrës së veshjes, dukjes personale dhe higjienës janë të rëndësishme dhe duhen të jenë në përputhshmëri me imazhin profesional të KEK-ut. Punëtori duhet të vishet dhe kujdeset për veten sipas standardeve të pranueshme shoqërore dhe afariste, sidomos kur puna e punëtorit përfshin kontaktin personal me klientë apo vizitorë.

9.2 Nëse eprori vlerëson se veshja dhe/apo kujdesi i punëtorit nuk i përgjigjet vendit të punës, nga ai mund të kërkohet të largohet nga vendi i punës përderisa ai/ajo nuk vishet dhe /apo kujdeset në mënyrën e duhur.

9.3 Punëtori duhet të jetë përherë i kujdesshëm mbajtjen e higjienës personale.

10. MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN

10.1 KEK-u duhet të flasë në mënyrë të bashkërenditur dhe të qëndrueshme. Rrjedhimisht, përjashtimisht Drejtorit Menaxhues, vetëm punëtorët e KEK-ut të cilët janë të autorizuar me shkrim nga Drejtori Ekzekutiv i Shërbimeve te Korporatës, mund të flasin me media në lidhje me çështjet (pyetjet, njoftimet, etj.) që kanë të bëjnë me KEK-un.

10.2 Të gjitha komunikimet me **shkrim** me media duhen të përgatiten nga Departamenti i KEK-ut për Marrëdhënie me Publikun, dhe duhet të miratohen nga Drejtori Ekzekutiv i Shërbimeve te Korporatës ne koordinim me Drejtorin Menaxhues, para se ato me shkrim t'i dërgohen mediave.

10.3 Mos respektimi i dispozitave të përcaktuara në pikat më lartë të këtij neni, do të klasifikohen si shkelje të rënda të detyrave të punës që do të jenë subjekt i masave disiplinore konform Rregullores në fuqi.

10.4 Të gjitha format e komunikimit të cilat nga KEK-u te institucionet qeveritare, kur këto komunikime lidhen me çështje të rëndësishme të politikës së Kompanisë, do të kërkojnë

nënshkrimin apo autorizimin me shkrim nga Drejtori Menaxhues (ose personi i autorizuar nga ai). Çështjet e rëndësishme që prekin politikën e Kompanisë përfshijnë:

(a) finalizimin e ndonjë kontrate ose marrëveshje që përfshinë KEK-un;

(b) deklaratë që përshkruan qëndrimin zyrtar të KEK-ut; ose

(c) kërkesë ose aplikim për veprim nga ana e institucionit qeveritarë.

(d) Ruajtja e reputacionit dhe kredibilitetit të kompanisë

11. FORMA E SHKRESAVE ZYRTARE DHE VULA E KOMPANISË

11.1 Forma e shkresave zyrtare ose logoja nuk duhet të përdoret për shkresa personale ose për qëllime jo-zyrtare. Njëkohësisht, vula e korporatës së KEK-ut nuk duhet të përdoret për qëllim personal apo jo-zyrtar.

12. QASJA NË OBJEKTET E KEK-UT DHE KARTAT E IDENTIFIKUESE

12.1 Të gjithë punëtorët janë të pajisur me karta të identifikimit të KEK-ut, e cila duhet të bartet dhe të jetë e dukshme (të mbahet) gjatë tërë të orarit të punës.

12.2 Humbja e kartës së identifikimit të KEK-ut duhet të raportohet menjëherë në Departamentin e Burimeve Njerëzore. Shpenzimet për zëvendësimi i kartës, nëse ka, i bien në barrë mbajtësit të saj.

13. MUNDËSIA E BARABARTË E PUNËSIMIT

13.1 Parimi kryesor i KEK-ut është që të gjitha politikat dhe vendimet për punësimin dhe administrimin e fuqisë punëtore duhet të miratohen dhe zbatohen pa diskriminim në baza racore, ngjyrë, feje, kombi, gjinie, moshe, gjendjes martesore apo orientimit seksual.

13.2 Në përputhje me parimin e theksuar në Nenin e lartpërmendur 13.1, KEK-u do t'i përzgjedh dhe mbajë në punë vetëm punëtorët që posedojnë aftësitë, njohuritë, shkollimin dhe përvojën e nevojshme për pozitën e caktuar. KEK-u nuk do të bëjë përzgjedhjen e punëtorëve duke u bazuar në ndikimet politike, familjarizmin, apo çfarëdo trysnie tjetër të brendshme apo të jashtme. Për më tepër, çfarëdo procedure e përzgjedhjes së punëtorëve do të kryhet në bazë të paanshmërisë, të drejtshmerisë dhe të barazisë së të gjithë kandidatëve, pavarësisht nga raca, besimi, origjina kombëtare, gjinia apo feja.

14. PUNËSIMI I TË AFËRMËVE

<u>Politika e përgjithshme</u>

14.1 KEK-u kundërshton fuqishëm punësimin e të afërmve të punëtorëve të tanishëm në departamentin apo hapësirën administrative të njëjtë ku i afërmi tashmë i caktuar. Lidhur me këtë dhe si rrjedhojë e nenit 14.3 të mëposhtëm, punësimet e kësaj natyre duhet të përmbushin kushtet që përgjegjësit për përzgjedhjen e kandidatit të konfirmojnë qartë se i

afërmi i përmbush kriteret për aftësitë e kërkuara dhe se është ai është kandidati më i mirë për atë pozitë;

14.2 KEK-u çmon se politika e mësipërme mbështet parimin e përgjithshëm se KEK-u do të përzgjedh dhe mbaj në punë vetëm punëtorët që i kanë aftësitë, njohuritë dhe përvojën e duhur për pozitën përkatëse.

14.3 Punëtorët në funksione mbikëqyrëse apo në funksione të tjera me ndikim i nënshtrohen kritereve më të rrepta për shkak të pozitës së tyre si shembull për të tjerë, qasjen që kanë në informata të ndjeshme dhe aftësitë e tyre për të ndikuar te të tjerët. Lidhur me këtë dhe pavarësisht nga përmbajtja e Nenit 14.1 më lart, kur marrja në punë e një të Afërmi do të bëhet në situata vijuese, punësimi **nuk** do të pranohet nga KEK-u:

(a) Nëse ekziston marrëdhënie mbikëqyrës-vartës në mes të punëtorit dhe cilitdo të afërm të tij përmes çfarëdo rendi te përgjegjësisë në njësinë e punës. Shprehja "rendi i përgjegjësisë" përcaktohet si përgjegjësi që shtrihet vertikalisht përmes një apo më shumë niveleve të mbikëqyrjes apo menaxhimit.

(b) Natyra e detyrave dhe përgjegjësive të caktuara të dy apo më shumë vendeve te punës mund të kuptohen si, apo faktikisht lehtësojnë, përfitime personale apo financiare, mashtrim, marrëveshje të fshehtë, keqpërdorime të tjera të pozitës, apo konflikt te mundshem interesi.

<u>Formulari për deklarimin e afërsisë familjare</u>

14.4 Është përgjegjësi e të gjithë punëtorëve të njoftojnë menaxhmentin e lartë për çfarëdo lidhje familjare që ai/ajo mund të ketë, e që mund të paraqesë konflikt interesi gjate kohëzgjatjes se marrëdhënies se punës në KEK. Për këtë qëllim punëtori duhet të plotësojë Formularin D në Shtojcën e këtij Kodi. Dështimi i përmbushjes se këtij obligimi brenda gjashtë javëve pas hyrjes në fuqi të këtij Kodi mund të sjellë deri tek ndërmarrja e masave disiplinore ndaj punëtorit deri tek, apo përfshirë edhe, ndërprerja e marrëdhënies së punës. Ky detyrim i punëtorit është i përhershëm dhe ai/ajo duhet të njoftojë menaxhmentin e lartë për çfarëdo ndryshimi të rrethanave (p.sh. kur një punëtor tjetër behet i afërm nga marrëdhënia martesore) që do të binte ndesh me politikën e KEK-ut.

<u>Kufizimet tjera</u>

14.5 Punëtorët e identifikuar si të afërm dhe të cilëve, sipas kësaj politike menaxhmenti u ka lejuar të punojnë në KEK, kërkohet që të kufizojnë shkëmbimin e bisedave personale, në mënyrë që të tjerët mos të shpërqendrohen apo fyhen nga këto biseda, në mënyrë që të ruhet produktiviteti i punës.

14.6 Punëtorëve rreptësisht u ndalohet të kenë kontakt fizik në çfarëdo mënyre dhe kudo qoftë në ambientet e Kompanisë, qoftë gjatë apo jashtë orarit të punës, i cili nga një person i arsyeshëm do të cilësohej si i pavend.

14.7 Eprorët, menaxherët, drejtorët apo drejtorët ekzekutiv apo cilido që ka pozitë të ndjeshme apo me ndikim, duhet që të paraqesin rastet e çfarëdo marrëdhënie me bashkëpunëtorët e tjerë që

ka kaluar përtej një miqësie të thjeshtë. Paraqitja e rastit mund të bëhet tek eprori i drejtpërdrejtë apo Drejtori i Burimeve Njerëzore. Kjo paraqitje do t'i mundësojë KEK-ut të përcaktojë ekzistimin e ndonjë konflikti interesi për shkak të pozitave përkatëse të personave të përfshirë.

14.8 Në rast të identifikimit të problemeve apo rreziqeve të mundshme, KEK-u do të punoj me palët e përfshira për të shqyrtuar opsionet për zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Zgjidhja fillestare do të jetë që të sigurohet që palët e përfshira mos të punojnë më së bashku në çështjet ku njëri është në gjendje të ndikojë në tjetrin apo të veproj për tjetrin. Në këtë kontekst, menaxhmenti i KEK-ut mbanë të drejtën që në çdo kohë dhe pa u këshilluar paraprakisht të urdhërojë transferimin e punëtorit. Çështjet si marrja në punë, largimi nga puna, ngritja në pozitë, menaxhimi i performancës, vendimet mbi kompensime, transaksionet financiare etj. janë shembuj që paraqesin nevojën për rindarjen e detyrave në mënyrë që të shmanget çfarëdo përfitimi apo dëmi i tanishëm apo i paramenduar.

14.9 Cilido nga punëtorët të cilët ndihen se janë dëmtuar si pasojë e kësaj politike, apo mendojnë se kjo politikë nuk po zbatohet, duhet ta informojnë Departamentin e Burimeve Njerëzore.

<u>Dispozitat e përkohshme</u>

Nëse, në kohën e hyrjes në fuqi të Kodit, është vërejtur se të afërmit që mbajnë pozita brenda Kompanisë janë në kundërshtim me Nenin 14.1 apo 14.3 të lartpërmendur, dispozitat e përkohshme në vijim, do të zbatohet për një periudhë 6 (gjashtë) mujore pas hyrjes në fuqi të Kodit:

(a) KEK-u do të ofrojë ri-caktimin/transferimin në ndonjë njësi dhe pozitë tjetër operative për njërin prej punëtorëve.

(b) Mospranimi i pozitave të arsyeshme alternative të ofruara sipas paragrafit (a) më lart, do të cilësohet dorëheqje vullnetare e punëtorit përkatës.

15. SHËNDETI & SIGURIA

15.1 KEK-u është i vetëdijshëm se shumë nga punëtorët e vet punojnë në një mjedis të vështirë dhe sfidues. Në këtë kontekst, KEK-u do të përmbushë kushtet dhe kriteret e kërkuara nga ligji në fuqi të cilat kanë për qëllim sigurimin e një mjedisi të sigurt të punës për punëtorët.

15.2 Sipas këtyre objektivave

(a) KEK-u do t'i pajisë punëtorët me pajisjet adekuate të mbrojtjes të cilat janë të nevojshme për të kryer punën e tyre.

(b) KEK-u do të vejë ne disponim ne vendet e caktuara kutitë për ndihmën e parë.

(c) KEK-u do të njoftojë punëtorët rreth rreziqeve që bart vendi i punës ku ai/ajo është duke punuar dhe do të njoftoj punëtorin sa ma shpejtë që është e mundur nëse ai/ajo i nënshtrohet rrezikut të lartë dhe do të shpjegojë se çfarë masa mbrojtëse mund të merren për ta ulur rrezikun.

(d) KEK-u do të informojë autoritetet kompetente me rastet e vdekjes në vendin e punës, incidenteve serioze në punë apo të lidhura me punë.

(e) KEK-u do të sigurojë punëtorët me ujë të pijshëm, në përputhje me natyrën dhe mjedisin e punës së tyre.

(f) KEK-u do të pajisë vendet e punës me pajisje adekuate për luftën kundër zjarrit.

(g) KEK-u do ta sigurojë planin për evakuim emergjent në vendet e punës, dhe plani i tillë do tu bëhet i njohur punëtorëve.

(h) KEK-u mund të angazhojë, kohë pas kohe, ekspert nga jashtë për të vlerësuar dhe/apo kontrolluar kushtet e punës për Punëtorët e vet.

15.3 Ashtu siç kërkohet nga ligji, KEK-u do të emërojë një zyrtar për siguri me orar të plotë të punës i cili do të jetë përgjegjës për të kontrolluar dhe vlerësuar masat e ndërmarra për të siguruar që punëtorët të kenë një mjedis të sigurt të punës.

15.4 KEK-u kërkon nga punëtorët përgjegjësi të shkallës së lartë, kur janë në pyetje çështjet e shëndetit dhe sigurisë, prandaj:

(a) Nga punëtorët pritet t'u përmbahen plotësisht të gjitha procedurave të paraqitura nga KEK-u dhe të bashkëpunojnë me punëtorë e KEK-ut të cilët janë përgjegjës në mbikëqyrjen e gjendjes së shëndetit dhe sigurisë brenda Kompanisë.

(b) Punëtorët do të shfrytëzojnë makinat, veglat, materialet e punës, pajisjet dhe automjetet dhe pajisjet mbrojtëse sipas udhëzimeve të hollësishme dhe/apo praktikave më të mira.

(c) Punëtorët duhet t'i raportojnë drejtpërdrejt mbikëqyrësve të tyre për çfarëdo defekti apo prishje në makinat, veglat, materialet e punës dhe automjetet e KEK-ut të cilat mund të shkaktojnë kërcenim për sigurinë e Punëtorëve në punë.

15.5 Në përpjekje për të përmirësuar ambientin e punës për gjithë stafin e KEK-ut, KEK-u ka vendosur që të ndalojë pirjen e duhanit brenda të gjitha objekteve të KEK-ut, përveç tarracave të hapura dhe ballkoneve. Shkelja e kësaj politike do të sjellë shqiptimin e masave disiplinore.

16. NGACMIMI

16.1 KEK-u është i përkushtuar të siguroj një mjedis profesional pune ku nuk do të ketë ngacmim fizik, psikologjik, apo verbal. Ngacmimi nuk do të tolerohet. Individët të cilët zbulohen se janë përfshirë në ngacmim do t'u nënshtrohen masave disiplinore deri në, dhe duke përfshirë edhe, largimin nga vendi i punës. Një politikë e tillë vlen për ngacmim seksual si dhe për ngacmim në baza racore, religjioze, etnike, origjinë kombëtare, në paaftësi, apo çfarëdo rrethane tjetër të paligjshme. Një politikë e tillë vlen për çfarëdo ngacmimi nga cilido punëtor apo vizitor.

16.2 Ngacmimi seksual cilësohet afrim seksual i padëshiruar, kërkesë për marrëdhënie seksuale, dhe të tjera sjellje verbale dhe fizike të natyrës seksuale atëherë kur:

(a) Punëtorit i kërkohet t'i nënshtrohet një sjelljeje të tillë si kusht për punësim; ngritjen në pozitë, vlerësim të performancës apo

(b) vendimi për Punësim bazohet nëse Punëtori pranon apo kundërshton një sjellje të tillë apo një sjellje e tillë në mënyrë të paarsyeshme pengon performancën e punëtorit apo krijon një ambient frikësues, armiqësor apo fyes në vendin e punës.

16.3 Për të plotësuar zotimet tona në mbrojtjen e një mjedisi profesional të punës dhe të një mjedisi pa ngacmime ne duhet të kemi përkrahjen e të gjithë punëtorëve, jo vetëm në përcjelljen e sjelljeve pa vend por të raportojnë incidentet e ngacmimeve të mundshme. Cilido punëtorë i cili e ndjenë veten të nënshtruar nga ngacmime në kundërshtim me këtë politikë apo bën vërejtje apo ka njohuri në shkeljen e politikës së KEK-ut duhet të ndjekë këto procedura për të raportuar rastet në mënyrë që të ndërmerren masat e duhura:

(a) të raportoj incidentet apo përcjell drejtpërdrejt mbikëqyrësve të tyre.

(b) në qoftë se Punëtori nuk e ndjen vetën mirë që ta raportojë mbikëqyrësin për çfarëdo arsye apo mbikëqyrësi nuk është i pranishëm apo mendon se rasti nuk është adresuar në vendin e duhur, atëherë punëtori duhet të raporton rastin Drejtorit Ekzekutiv të Divizionit, Drejtorit Menaxhues apo Drejtori të Burimeve Njerëzore.

16.4 Cilido mbikëqyrës apo menaxher i cili pranon ankesat në lidhje me ngacmimet e mundshme apo disponon me informata në lidhje me shkeljen e politikës së KEK-ut rreth ngacmimeve duhet t'ia raportoj këto informata Drejtorit të Burimeve Njerëzore.

16.5 Është theksuar se asnjëri nuk do i nënshtrohet ndonjë hakmarrjeje për raportime në mirëbesim lidhur me ndonjë incident që besohet se është në kundërshtim me këtë politikë apo bashkëpunon në hulumtim në lidhje me zbatimin e kësaj politike. Çfarëdo ankese e tillë do të dëgjohet në fshehtësi, dhe informata do të nxirret në shesh vetëm atëherë kur është nevoja për hulumtim dhe për të zgjidhur rastin. KEK-u do ti hulumtojë ankesat në mënyrë të menjëhershme dhe thelbësore duke ndërmarrë masat e duhura korrektuese. Të gjithë individët priten të bashkëveprojnë me procedurat dhe hulumtimet në lidhje me ankesat. Cilido individ i cili zbulon informatat e fshehta do të nënshtrohet masave disiplinore deri në, duke përfshirë edhe, ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

17. DHUNA NË VENDIN E PUNËS

17.1 KEK-u zbaton politikën e parandalimit të dhunës në punë. Në pajtueshmëri me këtë politikë , veprimet apo kërcënimet e dhunës fizike, përfshirë kanosjen, dhunën dhe/apo forcën të cilat përfshijnë apo prekin KEK-un apo ndodhin në pronat e KEK-ut nuk do të tolerohen.

17.2 Shembujt e dhunës në vendin e punës përfshijnë, ndër të tjera:

(a) Të gjitha kanosjet apo veprimet e dhunës të cilat ndodhin në objektet e KEK-ut, pavarësisht nga marrëdhënia e KEK-ut dhe palëve të përfshira.

(b) Të gjitha kanosjet apo veprimet e dhunës të cilat ndodhin jashtë objekteve të KEK-ut duke përfshirë dikë i cili vepron në pozitën e përfaqësuesit të KEK-ut, përveç në rastin se këto veprime janë ndërmarr në rastin e vetëmbrojtjes.

(c) Shkatërrimi me qëllim, kanosja për të shkatërruar pronën e KEK-ut.

(d) Ngacmimet apo kanosjet me anë të telefonimit apo dërgimi i postave elektronike apo mesazheve kërcënuese punëtorëve tjerë.

(e) Ngacmimet në formë vëzhgimi (përcjellja apo shkuarja pas dikujt) ndaj punëtorëve tjerë.

(f) Zotërimi i paautorizuar apo përdorimi i armëve zjarri nga ndonjë Punëtor.

18. KEQËRDORIMI I SUBSTANCAVE TË NDALUARA

18.1 KEK-u zotohet në ruajtjen e një ambienti pa ndikimin e substancave të ndaluara dhe keqpërdorimin me alkool. Një zotim i tillë është thelbësor për shëndetin dhe sigurinë e të gjithë punëtorëve, për reputacionin dhe qëndrimin e KEK-ut në shoqëri dhe cilësinë e shërbimeve që ofron.

18.2 Duke marrë parasysh Nenin e mësipërm 18.1, KEK-u ndalon cilindo punëtor që të jetë nën ndikimin e substancave të ndaluara narkotike, si dhe përdorimin, posedimin, blerjen, shitjen, shpërndarjen, prodhimin e tyre gjatë tërë kohës kur ai/ajo punon apo përfaqëson KEK-un.

18.3 Nëse vërehet se punëtori është në gjendje të paaftë në punë, atij/asaj mund t'i kërkohet që t'i nënshtrohet testit mjekësor për të përcaktuar nëse aj/ajo është nën ndikim të substancave narkotike apo alkoolit. KEK-u përcakton se cilat teste dhe ekzaminime do të kryhen. Testet dhe ekzaminimet kryhen me shpenzime të KEK-ut.

18.4 Automjetet dhe të gjitha gjësendet të cilat punëtori i sjell në ambientet e KEK-ut do të kontrollohen.

18.5 KEK-u fuqishëm inkurajon secilin Punëtor i cili ka probleme me substanca narkotike apo alkool të kërkojë ndihmë profesionale.

19. ARMËT

19.1 Armët, duke përfshirë thikat, armët e zjarrit apo eksplozivin nuk lejohen në ambientet e KEK-ut, në automjetet e KEK-ut, apo në çfarëdo lokacioni që lidhet me afarizmin e KEK-ut.

19.2 Automjetet dhe të gjitha gjësendet të cilat Punëtori i sjell në ambientin e KEK-ut si dhe tavolinat dhe sirtarët do ti nënshtrohen kontrollit nga Drejtori Ekzekutiv i Punëtorit apo nga ndonjë person i autorizuar nga Drejtori Menaxhues.

20. PRAKTIKAT PËR TEKNOLOGJINË INFORMATIVE

20.1 KEK-u zotohet të përdorë teknologji të avancuara në operimet e veta afariste. Këto pajisje të fuqishme, që jepen për qëllime afariste, zgjerojnë vellimin e informatave që janë në dispozicion dhe rrisin mundësinë për komunikim me njëri tjetrin, klientët e KEK-ut dhe bizneset e tjera. Ato janë thelbësore për afarizmin, efikasitetin dhe pozitën konkurruese te KEK-ut. Në këtë kuadër, KEK-u duhet të ndërmerr hapa të arsyeshëm për t'i mbrojtur që të mos dëmtohen dhe keqpërdoren.

20.2 Neni 20 paraqet praktikat dhe pritjet e KEK-ut lidhur me shfrytëzimin e shërbimeve të teknologjisë informative, përfshirë postën elektronike, postën e zërit, telefonat, video konferencat, rrjetet kompjuterike, fakset, shërbimet (online) përmes kompjuterit, të gjitha ueb-faqet e brendshme dhe internetin. Në përgjithësi KEK-u parasheh zbatimin e ketyre politikave, mirëpo nuk përjashton mundësinë të zgjedh, sipas deshires, zbatimin e politikave tjera që mund të konsiderohen si të përshtatshme për rrethana të veçanta dhe t'i ndryshoj këto politika kur e konsideron të arsyeshme.

20.3 I tërë sistemi i teknologjisë informative është pronë e KEK-ut. Si pronar i këtij sistemi, KEK-u mbanë të drejtën të përdorë secilën dhe me të gjitha dosjet elektronike dhe komunikimet e krijuara, ruajtura, dërguara, apo të pranuara përmes sistemit të tij, kur e konsideron të arsyeshme dhe në frymën e këtij Neni 20.

Shfrytëzimi Personal dhe i Ndaluar

20.4 Arsyeja e ekzistimit të sistemit të teknologjisë informative - arsyeja pse KEK-u ka investuar mjete të konsiderueshme - është që sistemi të shfrytëzohet për afarizmin e KEK-ut. Gjithashtu KEK-u si rregull lejon shfrytëzim personal dhe të përgjegjshëm të këtij sistemi. Natyrisht ky privilegj nuk duhet të keqpërdoret dhe KEK-u duhet të mbajë të drejtën që të shfuqizojë këtë privilegj atëherë kur konsiderohet e nevojshme.

20.5 Shfrytëzimi personal nuk duhet të pengoj kryerjen e punës apo të shkaktoj shqetësime apo probleme tjera për KEK-un. Për më tej, softuerëve të vetëm që mund të instalohen në një kompjuter të punës së Punëtorit janë ata të cilët janë licencuar dhe janë aprovuar nga ana e departamentit të TI në KEK-ut .

20.6 Shfrytëzuesve iu ndalohet shfrytëzimi i sistemit të KEK-ut për të kërkuar pjesëmarrjen në projekte afariste të cilat nuk lidhen me KEK-un, të dërgoj çfarëdo porosie apo t'i qaset çfarëdo informate që mund të cilësohet fyese apo nënçmuese apo mund të rrezikoj KEK-un apo çfarëdo marrëdhënie me klient, apo për përhapjen e programeve të dëmshme (p.sh. viruse apo kode që përsëriten vetvetiu). Shfrytëzuesit duhet të dinë se temat e caktuara, siç janë çështjet politike, etnike apo fetare, janë veçanërisht të ndjeshme apo kontroverse. Parapëlqehet shumë që të shmanget shfrytëzimi i sistemit për të adresuar temat e tilla; kurse nëse sistemi shfrytëzohet për këtë qëllim, atëherë shfrytëzuesi duhet të ketë kujdes të veçantë për t'u shmangur fyerjeve, përdorimin e presioneve të padëshiruara apo dëmeve tjera.

Intimiteti dhe Fshehtësia

20.7 KEK-u ka qëllim t'u sigurojë shfrytëzuesve nivel të arsyeshëm të intimitetit gjatë shfrytëzimit të sistemit të teknologjisë informative dhe të vëzhgoj dhe të kontrolloj atë përdorim vetëm ashtu që KEK-u mendon se është e nevojshme për të mbrojtur interesat e tij duke i përmbushur detyrimet e veta ligjore dhe komerciale. Prandaj, KEK-u duhet të mbajë të drejtën për të vëzhguar dhe kufizuar shfrytëzimin e shërbimeve të veta të teknologjisë informative dhe të drejtën për t'u qasur, kontrolluar, zbuluar, sistemuar secilën dosje elektronike, të dhëne, porosi të krijuar, ruajtur, dërguar apo të pranuar përmes shërbimeve të tij të teknologjisë informative.

20.8 Për arsyet e përmendura në Nenin e mësipërm 20.1, shfrytëzuesit e sistemit duhet ta shfrytëzojnë atë në mënyrë profesionale, të arsyeshme, praktike dhe të kenë kujdes që mos të krijojnë, ruajnë, dërgojnë apo pranojnë çfarëdo komunikimi në sistem që ata e cilësojnë, nga rishikimi i afërt, se do të ishte bezdisëse, e ndjeshme apo personale. Për secilën çështje që shfrytëzuesi e cilëson si të domosdoshme që ta mbaj për vete dhe si të fshehtë, shfrytëzuesi duhet që në vend të kësaj të shfrytëzoj sisteme të tjera siç janë telefonin personal, kompjuterin e shtëpisë apo telefonin publik.

20.9 Ndonëse, dosjet elektronike i nënshtrohen hetimeve nga KEK-u siç përshkruhet më lart, shfrytëzuesit e sistemit duhet të pranojnë dhe respektojnë intimitetin e shfrytëzuesve të tjerë dhe nuk duhet të kërkojnë apo të kenë qasje të paautorizuar në informatat e shfrytëzuesve tjerë.

20.10 Më e rëndësishme është që të gjithë shfrytëzuesit duhet të dinë rëndësinë e ruajtjes dhe mbrojtjes së informatave të fshehta të KEK-ut. Para bartjes së ndonjë informate të ndjeshme, të patentuar apo të fshehtë, shfrytëzuesi duhet të kujdeset që siguria funksionon duke ndërmarrë të gjitha masat e mundshme mbrojtëse. Për shembull, një informatë e tillë nuk duhet të bartet përmes Internetit, të lihet në sistemin e thirrjes telefonike, të dërgohet jashtë KEK-ut përmes postës elektronike, përveç nëse autorizohet nga Drejtori Menaxhues apo sigurohet sipas procedurave të tanishme të KEK-ut.

Kontrolli në Qasje

20.11 Nëse informatat e fshehta duhet të ruhen në diskun qendror apo në pjesë të tjera të brendshme të kompjuterit personal, atëherë ato duhet të mbrohen qoftë me fjalëkalim për kontrollimin e qasjes apo përmes kodimit. Atëherë kur informatat e fshehta shkruhen në disk, shirit magnetik, kartelë memoruese, apo në mjete të tjera për ruajtje, mjeti duhet të shënohet në mënyrë të duhur. Nëse nuk është i koduar dhe nuk përdoret, ky mjet duhet të ruhet në orendi të mbyllura me çelës.

Përputhshmëria me Politikat

20.12 Përputhshmëria me këto politika është shumë e rëndësishme për mbrojtjen e interesave të KEK-ut. Moszbatimi i kësaj mund të çoj në shqiptimin e masave disiplinore deri në, apo përfshirë edhe, ndërprerjen e marrëdhënies se punës, apo veprime të tjera të duhura. Nëse ndonjëri njoftohet për ndonjë situatë kur përgjegjësitë tona ligjore apo të etikës janë duke u shkelur, atëherë duhet të njoftohet Drejtori Menaxhues i KEK-ut apo Drejtori i Burimeve Njerëzore.

Posta Elektronike

20.13 Porositë përmes postës elektronike janë dokumente. Përmbajtja duhet të kufizohet në atë që është e pranueshme edhe përmes mjeteve të tjera të komunikimit. KEK-u e ndalon përdorimin e postës elektronike për të dërguar çfarëdo porosie që mund të cilësohet fyese apo nënçmuese apo mund të rrezikoj KEK-un apo çfarëdo marrëdhënie afariste.

20.14 KEK-u do të shfrytëzoj sistemet e automatizuara për të administruar vëllimin e porosive të postës elektronike të ruajtura në pajtim me udhëzimet ne fuqi për ruajtjen e dokumenteve. Pas

njoftimit të duhur dhe të rregullt, sistemi kompjuterik i KEK-ut do të kryejë veprimet e shënuara më poshtë:

(a) Të gjitha porositë e ruajtura në sirtarët *Inbox* dhe *Sent Items* më të vjetra se 90 ditë do të arkivohen. Çfarëdo poste e ruajtur në sirtarin *Deleted Items* më e vjetër se 5 ditë do të fshihet. Porositë e ruajtura në sirtarin personal nuk fshihen; sidoqoftë rekomandohet një qasje e kujdesshme për porositë e mbledhura aty. Numri i madh i porosive të ruajtura mund që ta shkyç kutinë individuale të postës elektronike.

(b) Zyra e postës elektronike të KEK-ut (për momentin Microsoft Server - Exchange 2007) është vetëm për rrethin e shiritit rezervë që lejon kthimin për më së largu 5 ditë nga data e fshirjes.

Posta Elektronike (Junk) dhe për Reklama

20.15 Posta elektronike është një mjet i vlefshëm komunikimi. Porositë junk (p.sh. artikujt personal për shitje) nuk kanë vend në sistemin e KEK-ut. Porositë elektronike që i transmetohen një grupi të gjerë mund ta bllokojnë tërë sistemin e porosive elektronike dhe ta ngadalësojnë shpërndarjen e porosive të tjera më të rëndësishme (veçanërisht nëse porositë elektronike përmbajnë edhe shtojcë). Është e rëndësishme për shfrytëzuesit t'i shmangen këto probleme. Kjo nuk do të thotë se asnjëherë nuk duhet të dërgohen porosi origjinale apo se nuk ka vend të mjaftueshëm për të gjykuar se çfarë është e përshtatshme që të dërgohet.

Shërbimet Informative On-Line

20.16 KEK-u mund të ofrojë qasje në shërbimet e informatave përmes kompjuterit për veprimtaritë e ngritjes hulumtuese dhe afariste. Punëtorëve u lejohet një qasje e tillë sipas nevojës dhe pasi të miratohet. Qasja apo marrja e informatave nga këto burime iu nënshtrohet të gjitha politikave të KEK-ut për aq sa ka të bëjë me shfrytëzimin, ruajtjen dhe zbatimin e ligjeve të zbatueshme për të drejtën e autorit. Udhëzimet e shënuara më poshtë përshkruajnë shfrytëzimin e pranueshëm të Internetit dhe të gjitha burimeve të tjera informative:

(a) Qasja në materiale evidente seksuale në çfarëdo faqe interneti apo private apo forum privat elektronik, apo pjesëmarrja në "biseda në grup", është rreptësisht i ndaluar, përveç nëse drejtpërdrejtë është i lidhur për afarizmin e KEK-ut.

(b) Shfrytëzimi i çfarëdo sistemi elektronik publik lejohet vetëm për "shfletim" dhe shtypje. Marrja (p.sh. shkarkimi) e informatave apo dosjeve softuerike është i ndaluar, përveç nëse lidhet drejtpërdrejtë me afarizmin e KEK-ut. Të gjitha materialet elektronike të pranuara i nënshtrohen ligjeve në fuqi për të drejtën e autorit dhe duhet të kontrollohen nga viruset para ruajtjes brenda sistemit kompjuterik të KEK-ut.

20.17 Qasja në shërbimet përmes sistemit të kompjuterit që përmbajnë informata që nuk lidhen me afarizmin e KEK-ut mund të kufizohet.

20.18 Ndalohet shfrytëzimi i lojërave kompjuterike.

20.19 Shfrytëzimi i video transmetimeve (kanaleve TV, kanaleve direkte transmetuese në internet, etj.) janë të ndaluara.

Sigurimi

20.20 Shfrytëzuesit e shërbimeve të teknologjisë informative të KEK-ut cilësohen si mbrojtës të dhënave në të cilat kanë qasje dhe është përgjegjësi e tyre për të siguruar se informata është e mbrojtur në mënyrë të duhur. Shfrytëzuesit duhet të shfrytëzojnë kontrollin e qasjes dhe masa tjera të sigurisë që KEK-u ka ofruar duke ndërmarrë hapa të kujdesshëm dhe të arsyeshëm për të mbrojtur sistemin kompjuterik dhe të dhënat e KEK-ut. Shfrytëzuesve iu ndalohet bartja e informatave të fshehta afariste jashtë KEK-ut.

20.21 Sigurimi i secilit sistemi të kompjuterit përben rëndësi të madhe. Nëse vërehet ndonjë problem rreth sigurisë, atëherë duhet që të lajmërohet administratori i sistemit në atë zyre apo Zyrtari i Sigurimit të Informatës së KEK-ut. Qasja në sistemin e shfrytëzuesve të tjerë nuk duhet të përdoret pa leje nga këta persona.

20.22 Shfrytëzuesit nuk duhet të largohen nga kompjuteri apo ta lënë atë të pambikëqyrur për një periudhë të gjatë (që mund t'iu nënshtrohet rrezikut të sigurisë) pa e shkyçur së pari. **Shfrytëzuesit duhet të shkyçen kur të dalin nga zyra për drekë apo në fund të orarit të punës.**

20.23 Punëtorëve që u ndalohet shfrytëzimi i postës elektronike pa fjalëkalimin e Punëtorëve tjerë.

Sigurimi i Kompjuterit Personal Gjatë Udhëtimit

20.24 Shfrytëzuesit nuk duhet t'i lënë asnjë moment pa mbikëqyrje dhe të pa siguruara laptop-ët, notebook-ët, palmtop-ët dhe kompjuterë të tjerë të që mund të transportohen. Kompjuterët që mund të transportohen nuk duhet të futen në sistemin e bagazhit të aeroplanit, por duhet të mbetet tek udhëtari si valixhe.

Vandalizmi

20.25 Vandalizmi është rreptësisht i ndaluar. Vandalizmi përfshinë çfarëdo përpjekje keqdashëse për të dëmtuar apo shkatërruar dosjet elektronike të shfrytëzuesit tjetër, rrjetit të KEK-ut, apo rrjetave të tjera që janë të lidhura. Një shembull është ngarkimi i qëllimshëm apo krijimi i viruseve të kompjuterit. Punëtorët nuk duhet të përfshihen në ndonjë veprim që ka për qëllim anashkalimin e kontrolleve të sigurisë në kompjuter.

21. SHKELJA E KODIT TË SJELLJES

21.1 Punëtorët të cilët kapen duke shkelur një dispozitë të Kodit do t'i nënshtrohen menjëherë masave disiplinore, në pajtueshmëri me procedurat disiplinore ne fuqi që aplikohen nga KEK-u.

21.2 Në këtë aspekt, dhe për të shmang dyshimin, Punëtorët të cilët janë gjetur duke kryer shkeljet e nënvizuara nën Nenin 2.3 të Kodit, do të përjashtohen nga Kompania.

22. HYRJA NË FUQI

22.1 Kodi i rishikuar do te zëvendësojë ne tërësi versionin e mëhershëm te miratuar nga Bordi i Drejtorëve me dt. dt 29-08-2011 (ne kuadër te Doracakut te Punës) dhe do të duhet hyjë në fuqi nga data e aprovimit nga Zyra e Rregullatorit të Energjisë.

22.2 Ky Kod do t'i komunikohet të gjithë Punëtorëve të cilët do e nënshkruajnë Formularin A të bashkangjitur, si dëshmi të marrjes dhe pranimit të kushteve të tij.

____

_____

z. Berat Rukiqi

Kryesues i Bordit te Drejtoreve

SHTOJCA

FORMULARI A

Marrja dhe pranimi i Rregulloreve të KEK-ut për punësim

JU LUTEM LEXONI DEKLARATAT E MË POSHTME, NËNSHKRUANE DHE KTHEJANI MENAXHERIT TUAJ:

1. TË KUPTUARIT DHE DEKLARATA E PRANIMIT TË RREGULLOREVE TË KEK-ut PËR PUNË

Kam marrë dhe lexuar kopjen e rregulloreve të KEK-ut për punësim. E kam parasysh se si Punëtorë i KEK-ut duhet tu përmbahem këtyre rregulloreve. Gjithashtu jam në dijeni se rregullat dhe procedurat e përshkruara në të mund të pësojnë ndryshime në çdo kohë vetëm atëherë kur KEK-u e sheh të arsyeshme.

2. INFORMATAT E FSHEHTA

Jam në dijeni se gjatë kohës sa jam i punësuar do të disponoj me informata të fshehta, për shembull (por nuk kufizohet vetëm në): projektet e prodhimit, të dhënat e personelit të Kompanisë, strategjitë e marketingut, parashikimi i ngarkesës, planet për kapacitetet, aplikacioni për tarifa, informatat e konsumatorëve, politikat e çmimit dhe informatat tjera përkatëse. Jam në dijeni se këto informata janë pronë e KEK-ut si dhe janë të një rëndësie të veçantë për suksesin e KEK-ut, kështu që nuk duhen të ofrohen apo përdorën jashtë ambientit të KEK-ut dhe të diskutohen me personat që nuk janë Punëtor të KEK-ut, përveç nëse në mënyrë të qartë lejohet nga Drejtori Menaxhues apo nëse kërkohet me ligj. Në rastin e ndërprerjes së punësimit, qoftë në mënyrë vullnetare apo jo, unë nëpërmjet kësaj pajtohem që në asnjë mënyrë të mos përdorë apo shfrytëzoj këto informata..

Emri i Punëtorit:

(Ju lutem me shkronja të shtypit)

Numri i Punëtorit:

Titulli i punës:

Departamenti:

Nënshkrimi i Punëtorit:

Data:

Emri i dëshmitarit

Nënshkrimi i dëshmitarit

FORMULARI B

ZBULIMI I KONFLIKTIT TË INTERESAVE

Unë, i poshtëshënuari, nëpërmjet këtij formulari, deklaroj sa vijon:

Unë e kam plotësuar formularin e bashkangjitur të 'Konfliktit të interesit' dhe konfirmoj se informatat e paraqitura në të janë të vërteta dhe të sakta.

Jam i vetëdijshëm se nëse e shkel ndonjërën nga dispozitat e kësaj deklarate bart përgjegjësi personale dhe u nënshtrohem të gjitha masave disiplinore, duke përfshirë edhe largimin nga puna në KEK.

Emri i Punëtorit:

(Ju lutemi shënoni qartë)

Numri i Punëtorit:

Titulli:

Departamenti:

Nënshkrimi i Punëtorit:

Data:

FORMULARI PËR ZBULIMIN E KONFLIKTIT TË INTERESIT PËR *[EMRI]*

(i detyrueshëm për menaxherë dhe pozita më të larta)

Përveç në rastet që rregullohen ndryshe, të gjitha dispozitat e mëposhtme janë të aplikueshme brenda dhe jashtë Kosovës.

1. INTERESAT E AKSIONEVE/BIZNESIT

Radhitni në mënyrë të detajuar çdo interes aksionar, financiar apo afarist që keni në ndonjërën prej kompanive apo ndërmarrjeve, ju apo ndonjëri prej anëtarëve të familjes suaj të ngushtë (p.sh. gruaja/burri, prindërit apo fëmijët). Këtu përfshihet çdo aksion pronar i të cilit jeni ju:

	Lloji i holldingut (p.sh. aksione apo ortakëri)	**Detajet e biznesit (Emri, adresa etj.)**	**Natyra e biznesit**
Ju:			
Familja e ngushtë:			

2. MARRËDHËNIET E PUNËS

Radhitni në mënyrë të detajuar çdo marrëdhënie pune me pagesë, shpërblim apo mbështetje financiare që ju apo ndonjëri prej anëtarëve të familjes së ngushtë keni pasur me cilëndo ndërmarrje që ka marrëdhënie afariste me KEK-un (përveç marrëdhënies si konsumator i energjisë elektrike), duke përfshirë edhe furnitorët apo ata që janë konkurrentë të KEK-ut;

	Emri i kompanisë, ndërmarrjes, entitetit individual	**Adresa**
Ju:		
Familja e ngushtë:		

3. UDHËHEQËSIA

Radhitni në mënyrë të detajuar çdo pozitë udhëheqëse që ju apo ndonjëri prej anëtarëve të familjes suaj të ngushtë e mbani në çfarëdo kompanie, ndërmarrje apo organizate:

	Detajet e biznesit (Emri, adresa etj.)	**Natyra e biznesit**	**Pozita në parti politike?**
Ju:			
Familja e ngushtë:			J/A

4. DETAJET PËR NDONJË KONFLIKT INTERESI TJETËR

Nëse besoni se ka edhe fusha të tjera të konfliktit të interesit, aktual ose potencial, i cili nuk përfshihet në formularët e mësipërm, ju lutem përdoreni tabelën e mëposhtme:

	Detajet e interesit tuaj	**Përshkrimi se si do të mund të ishte kjo në konflikt me interesat e KEK-ut**

FORMULARI C

KËRKESË APROVIMI PËR POZITË TË JASHTME

Përshkrimi i Pozitës së Jashtme: **[Këtu hyn:emri i punëdhënësit/kompania/enti -teti dhe numri i orëve të kërkuara për ditë /javë]**	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
Me këtë rast unë vërtetoj se pozita që kam jashtë KEK-ut nuk do të ndërhyj në asnjë mënyrë me pozitën the rezultatet e mia të punës në KEK. Në këtë pikëpamje Unë konfirmoj që ky vërtetim (certifikatë) është e vërtetë dhe e ndershme. Unë po ashtu jam në dijeni që: (a) dorëzimi i informatave të gabueshme dhe të padrejta në këtë formular do të rezultojë në marrjen e masave disiplinore, deri dhe mund të përfshijë edhe prishjen e marrëdhënieve të punës me KEK-un; (b) nëse KEK vërteton se puna jashtë KEK-ut ndërhynë në rezultatet në punë dhe ndikon në mundësin e përmbushjes së kërkesave të kompanisë, nga unë do kërkohet që të braktisë punën jashtë KEK-ut nëse dëshiroj të mbes në KEK; dhe (c) punësimi jashtë KEK-ut që krijon konflikt interesash është i ndaluar.	
Emri i punëtorit: **(ju lutem shkruani qartë)**	
Numri i Punës:	
Pozita:	
Departamenti:	
Nënshkrimi i Punëtorit:	
Data:	
Aprovimet:	
Emri i mbikëqyrësit të Punëtorit:	
Nënshkrimi:	
Emri i Drejtorit Ekzekutiv të Divizionit:	
Nënshkrimi:	

FORMULARI D

DEKLARATË – DEKLARIMI I TË AFËRMVE BRENDA KEK-UT

Nëpërmes kësaj deklaroj që aktualisht të punësuar brenda KEK-ut kam këta të afërm[1]:

	Emri i të afërmit (ju lutem shkruani qartë) dhe nr. i punës së KEK-ut	**Ku punojnë dhe në cilin divizion?**	**Lidhja familjare (p.sh. vëlla, grua etj.)**
1.			
2.			
3.			
4.			

Emri i nënshkruesit dhe
nr. punës së KEK-ut. (ju lutëm shkruani qarte):
_____

Divizioni i KEK-ut: _____

Nënshkrimi:_____ Data:_____

[1] I afërm" nënkupton bashkëshortët, të fejuarit, partnerët vendas që nënkupton dy individ qe kanë vendbanim të përbashkët që ndajnë shpenzimet, llogaritë bankare dhe që nuk e përdorin këtë definicion vetëm për të përfituar nga Kompanija; fëmijët pra djali ose vajza, prindërit, duke përfshirë njerkët, vëllain, motrën, gjyshërit, nipa, mbesa, vjehrri/vjehrra, kunati/kunata, teze/halla, daje/axha, kushërinj apo të afërm të tjerë