



KORPORATA ENERGETIKE E KOSOVËS Sh.a.
KOSOVO ENERGY CORPORATION J.S.C.
ENERGETSKA KOPORACIJA KOSOVA D.D.

KORPORATA ENERGETIKE E KOSOVËS SH.A.

KODI I PUNËS

APROVUAR NGA BORDI I DREJTORËVE TË KEK-UT ME VENDIM
Prot.nr.1041 dt.05.06.2015

PARATHËNIE

1. KEK-u mban të drejtën ekskluzive të ndryshojë, heqë dhe interpretojë këtë Kod të Punës kurdoherë kur Kompania mendon se është e nevojshme dhe siç kërkohet me ligjet e aplikueshme. Amendamentet e propozuara me shkrim aprovohen nga Bordi i Drejtorëve të KEK-ut.

2. Ky Kod i Punës paraqet Aktin e Brendshëm të Kompanisë.

3. Në këtë Kod të Punës:

(a) Referimet për Kompaninë apo Punëmarrësin(it) do të interpretohen si referenca ndaj Korporatës Energjetike të Kosovës Sh.a. (apo "KEK") dhe Punëmarrësve të KEK-ut.

(b) Referencat ndaj Ligjit të Zbatueshëm do të interpretohen si çfarëdo ligji i zbatueshëm vendor ose statut, urdhëresë, dekret ose ligj tjetër, akt themelues ose ndonjë rregull, kod ose udhëzim ose licencë, pëlqim, lejim, autorizim ose aprovim tjetër i Republikës së Kosovës, ose ndonjë pjesë apo nënndarje e këtyre, apo e ndonjë personi të njohur me ligj (qoftë autonom ose jo), i cili ka autorizimin e duhur, deri në shkallën e publikuar, dhe si subjekt i vendimeve të gjykatave dhe organeve gjyqësore të ndryshme të Republikës së Kosovës, vendimeve dhe rezolutave ndër-ministore, qarqeve të departamenteve të Republikës së Kosovës, e po ashtu edhe deklarimeve dhe interpretimeve nga organet zyrtare të Republikës së Kosovës të cilat kanë juridiksion mbi çështjen në fjalë; dhe çdo amendament, ndryshim dhe shfuqizim të këtyre.

(c) Referencat ndaj Drejtorit Menaxhues do të interpretohen si person që mban pozitën e kryeshefit ekzekutiv brenda KEK-ut (qoftë me kohë të pacaktuar apo të caktuar) sipas Statutit të KEK-ut dhe Ligjit për Ndërmarrjet Publike (Ligji nr. 03/L-087), i miratuar dhe caktuar me kohë nga Bordi i Drejtorëve të KEK-ut.

(d) Referencat ndaj Ligjit për Ndërmarrjet Publike duhet të nënkuptojë Ligjin për Ndërmarrjet Publike (Ligjin nr. 03/L-087) të amendamentuar apo dekretuar kohë pas kohe.

(e) Referencat ndaj "Festave Zyrtare" duhet të nënkuptojnë ditët e përcaktuara në nenin 33 të këtij Kodi të Punës.

(f) Referencat ndaj "I afërmi (të afërmit)" do të nënkuptojnë bashkëshortët, fëmijët, p.sh. djemtë dhe vajzat, ku përfshihen thjeshtërit; prindërit, ku përfshihen njerku dhe njerka; dhe vëllau dhe motra, ku përfshihen vëllau ose motra nga njerku ose njerka.

(g) Referencat ndaj "Autoriteti Kompetent Mjekësor" do të nënkuptojnë mjekun i cili është i kualifikuar për të kryer ose udhëzuar shërbime mjekësore. Mjeku duhet të njihet (licencohet) nga shteti ose vendi në të cilin ai ose ajo e ushtron atë profesion, dhe nuk mund të jetë i afërt i Punëmarrësit, i cili pranon kujdesin mjekësor, dhe duhet të ushtrojë fushëveprimin e licencës së tij ose saj. Për më tej, trajtimi që administrohet nga Mjeku duhet të jetë brenda njohurisë dhe ekspertizës së tij.

(h) Referencat ndaj një Punëmarrësi me "Paaftësi" do të konsiderohen, në mungesë të një definicioni të njohur me Ligjin e Zbatueshëm, si dikush që ka dëmtime fizike ose mendore, gjë që ka ndikim afatgjatë dhe të konsiderueshëm në aftësinë e tij ose saj për të kryer aktivitete të përditshme normale – për këtë qëllim: (i) e rëndësishme nënkupton as të vogla e as të parëndësishme; (ii) afatgjatë nënkupton se efekti i dëmtimit ka zgjatur ose ka gjasa të zgjasë së paku 12 muaj; (iii) aktivitetet e përditshme normale përfshijnë gjërat e përditshme si ngrënja, larja, ecja dhe blerja; dhe (iv) një aktivitet i përditshëm normal duhet të prekë lëvizshmërinë, shkathtësinë, të folurit, dëgjimin, shikimin dhe kujtesën.

(i) Referencat ndaj Panelit për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve të KEK-ut do të nënkuptojë krijimin e organit vendimmarrës në përputhje me Nenit 45 të këtij Kodi të Punës.

4. Ky Kod i Punës hyn në fuqi nga data i miratimit nga ana e Bordit të Drejtoreve.

5. Për më tej, dhe për të hequr dyshimin, ky Kod i Punës do të zëvendësojë në tërësi versionin e mëhershëm të miratuar nga Bordi i Drejtoreve me dt. dt 29-08-2011 (në kuadër të Doracakut të Punës) si dhe zëvendëson të gjitha kushtet dhe afatet e paraqitura në Marrëveshjen Kolektive të KEK-ut të datës 12 dhjetor 2002.

6. Shtojca e këtij Kodi të Punës përmban Formularët Shabllon, të cilët duhet të përdoren nga Punëmarrësit gjatë implementimit të kushteve të këtij Kodi të Punës. Çdo formular shtesë, që konsiderohet i nevojshëm për të implementuar kushtet e këtij Kodi të Punës, do të përpilohet nga Departamenti i Burimeve Njerëzore të KEK-ut.

PJESA I: DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1
Fushëveprimi i Kodit

1.1 Në përputhje me Ligjin e **Zbatueshëm**, ky Kod i Punës do të rregullojë çështjet në fushat vijuese:

- (a) Krijimi i marrëdhënieve të punës.
- (b) Të Drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë sa i përket marrëdhënies së punës.
- (c) Ngarkimi i Punëmarrësve me punë dhe detyra të punës.
- (d) Orari i punës.
- (e) Pushimi me dhe pa pagesë.
- (f) Pushimi Vjetor.
- (g) Pushimi i Lehonisë & Pushimi i Atësisë.
- (h) Siguria në Punë, mbrojtja e shëndetit të Punëmarrësve dhe mbrojtja e ambientit të punës.
- (i) Stazhi i Punës.
- (j) Organizata Sindikale.
- (k) Pagat, të ardhurat dhe përfitimet e tjera.
- (l) Shpenzimet e udhëtimit dhe të afarizmit.

1.2. Përveç nëse thuhet ndryshe, kushtet e këtij Kodi të Punës do të zbatohen te të gjithë Punëmarrësit, duke përfshirë menaxhmentin, punëmarrësit e përkohshëm dhe të përhershëm.

1.3. Me përjashtim të Zyrtarëve të Kompanisë (ashtu siç përcaktohet me Ligjin për NP dhe Statutin e KEK-ut), Drejtori Menaxhues do të përcaktojë të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë specifike të Punëmarrësve të KEK-ut; duke ditur që Drejtori Menaxhues mund t'ia japë këtë të drejtë me shkrim Drejtorëve Ekzekutiv për Divizionet e tyre përkatëse.

1.4. Në saxe të dispozitës lartës cekur DM bartë tek Drejtoret e Divizioneve në formë me shkrim përgjigjësit për organizimin dhe funksionimin e punëve, marrjen e vendimeve, udhëzimeve, urdhëresave për punëmarrësit e Divizioneve lidhur me aktivitetet e tyre të punës.

Neni 2

Themelimi i marrëdhënies së punës

2.1 Punëmarrësi themelon marrëdhënie pune në Korporatën Energjetike të Kosovës në kohë të pacaktuar, në kohë të caktuar dhe për punë dhe detyra specifike.

2.2 Marrëdhënie pune në mbështetje të paragrafit (2.1) të këtij neni mund të themelojë secili person i cili i plotëson kushtet e përgjithshme (aftësia psikofizike, mosha) dhe të veçanta (përgatitja e duhur shkollore – kualifikimi përkatës, aftësimet tjera profesionale), të përcaktuara më Aktin e përgjithshëm dhe me përshkrimin e punëve, duke pasur kujdes që të mos ketë diskriminim ndaj aplikuesve.

Neni 3

Risistemimi punemarrësve dhe konkursi brendshëm

3.1 Pershkrimet e vendeve të punës, duke përfshirë detyrat, përgjegjësit, obligimet, kriteret dhe kualifikimet e kërkuara të vendit të punës përgaditen nga divizioni përkatës dhe aprovohen nga Drejtori Ekzekutiv i Shërbimeve të Korporatës. Shqyrtimin e kërkesave, nga ana administrative për plotësimin e vendeve të lira të punës, përkatësisht për ri-sistemimin e punëmarrësve të cilat vijnë nga Drejtorët e Divizioneve të KEK-ut, e bën Drejtori i Divizionit të Burimeve Njerëzore. Drejtori i DBNJ mund të bëjë risistemimin vetëm në rastet kur punëmarrësi i plotëson kushtet, kriteret dhe kualifikimet e kërkuara për atë vend pune.

3.2 Drejtori i Divizionit-Zyres, brenda Divizionit të vet apo KEK-ut, pa shpallur konkurs publik për plotësimin e vendit të lirë të punës, ka të drejtë të caktoj punëtorin i cili është duke kryer punë dhe detyra të punës në Divizionin e tij, apo nga Divizioni tjetër që paraprakisht merr pëlqimin me shkrim nga Drejtori i Divizionit ku punëmarrësi është i sistemuar, nëse ai/ajo i plotëson kushtet dhe kriteret e kërkuara për atë vend të punës.

3.3 Nëse për vendin e lirë të punës ka një ose më shumë kandidatë sipas paragrafit 3.2 të këtij neni atëherë KEK-u do të shpallë konkurs të brendshëm për plotësimin e atij vendi të punës.

3.4 Konkursi do të përsëritet nëse së paku 3 kandidatë nuk i kanë plotësuar kriteret e konkursit.

3.5 Procedurat e rekrutimit që rrjedhin nga konkursi i brendshëm janë të njëjta me procedurat e rekrutimit që rrjedhin nga konkursi publik.

3.6 Pas përsëritjes së konkursit, Komisioni bënë përzgjedhjen e kandidatit edhe nëse ka më pak se tre (3) kandidatë që kanë aplikuar.

Neni 4

Shpallja publike

4.1 Vendimin për plotësimin e nevojave për themelimin e marrëdhënies së punës përmes shpalljes publike e merr Drejtori menaxhues.

4.2 Konkursi publik duhet të jetë i shpallur 15 ditë në mjetet e informimit publik dhe në ueb faqen e KEK-ut.

4.3 Përrjashtim nga paragrafi 2 i këtij neni të këtij Kodi mund të ketë në rastet e konkursit të brendshëm, i cili mund të shpallet në tabelën e njoftimit të KEK-ut dhe Divizionit përkatës.

4.4 Kandidatët të cilët i plotësojnë kushtet dhe kriteret e konkursit duhet të ftohen në testim me shkrim brenda 15 ditëve pas mbylljes së konkursit.

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

4.6 Për zgjedhjen e kandidatëve Drejtori Menaxhues formon Komisionin, i cili do të ketë 5 anëtarë, dhe i cili perbehet nga perfaqsesit e Divizionit te BNJ, dhe Divizionit përkatës apo Divizioneve tjera (kur kemi të bëjmë me zgjedhjen e drejtorëve ekzekutiv).

4.7 Komisioni duhet të jetë i ekuilibruar në kuptimin nacional, gjinor dhe përfaqësim.

4.8 Së paku 3 anëtarë të Komisionit duhet të jenë në pozitë më të lartë se pozita që përzgjidhet dhe dy anëtarë të tjerë mund të jenë të pozitës së barabartë.

4.9 Mandati i Komisionit përfundon me përfundimin e procedurave të rekrutimit.

4.10 Komisioni para se të ndërmerr veprimet sipas nenit 6 par.6.6 të këtij Kodi është i obliguar që të përgaditë një Raport për Drejtorin Menaxhues për aprovim (në pajtim me pjesën V par.3 pika (c) e Rregullave të Kompanisë).

4.11 Drejtori Menaxhues mund të bart me shkrim të drejtat dhe përgjegjësitë e pikës 4.6 dhe 4.10 tek Drejtori Ekzekutiv i Sherbimeve të Korporates.

Neni 5

Perzgjedhja e kandidatëve

5.1 Bazuar në kriteret e konkursit, bëhet përzgjedhja e kandidatëve të cilët do të testohen dhe intervistohen.

5.2 Për fillimin e procedurave duhet të kemi së paku 3 aplikacione që i plotësojnë kushtet e konkursit.

5.3 Kandidatët e përzgjedhur në listën për intervistim, duhet të njoftohen me shkrim së paku 48 orë para mbajtjes së testimit.

5.4 Testi me shkrim duhet të jetë i njëjtë për të gjithë kandidatët dhe pyetjet duhet të jenë të formuluar qartë dhe saktë në harmoni me vendin e punës.

Neni 6

Testimi i kandidatëve

6.1 Testi përbëhet nga 3 pjesë:

- Pjesa e njohurive të përgjithshme,

Kjo pjesë pregaditet dhe rezultatet e se ciles kontrollohen në teresi nga Burimet Njerezore.

- Pjesa e pyetjeve që ka të bëjë me aftësitë e përgjithshme dhe personalitetin,

Kjo pjesë pregaditet dhe rezultatet e se ciles kontrollohen bashkarisht nga divizioni perkates dhe Burimet Njerezore, dhe

- Pjesa me pyetjet që lidhen me vendin e punës,

Kjo pjesë pregaditet dhe rezultatet e se ciles kontrollohen në teresi nga divizioni perkates.

6.2 Testi duhet të ketë 100 poenë. Pjesa e parë 25 poenë, pjesa e dytë 35 poenë dhe pjesa e tretë 40 poenë. Pyetjet duhet të jenë 50% me përgjigje të shumëfishta dhe 50% në formë të eseve.

6.3 Për çdo pyetje bëhen dy përgjigje: e saktë ; e pasaktë dhe nëse dy përgjigjet janë të pasakta në pyetjen e shtruar , kandidati duhet të shkruaj me fjalë përgjigjen.

6.4 Secila pyetje për përgjigje të saktë ka numrin e përcaktuar të pikëve. Kandidatët që kanë dhënë përgjigje të sakta mbi 50% të pyetjeve të parashtruara në test duhet të ftohen në intervistim.

6.5 Kandidati i cili ka fituar më së shumti pikë nga numri i përgjithshëm i pikëve (në testin me shkrim dhe me gojë në intervistim) përzgjidhet nga Komisioni intervistues.

6.6 Komisioni do ta shpall në vend të dukshëm listën e kandidatëve konkurrues, numrin e pikëve të fituara për secilin dhe të përzgjedhurin/t ta informoi në afat prej 3 ditëve.

6.7 Kandidati i përzgjedhur duhet ta nënshkruaj Kontratën për themelimin e marrëdhënies së punës në afat prej 15 ditëve prej ditës së informimit të përzgjedhjes së tij nga Komisioni intervistues.

Neni 7

Procedura ankeses rreth punesimit te ri

7.1 Kandidati i pa kënaqur me përzgjedhjen ka të drejtën e Ankesës në Komisionin e Ankesave të KEK-ut në afatin prej 15 dite nga dita e pranimit të njoftimit.

7.2 Komisioni i Ankesave caktohet ad hoc për çdo rast nga ana e Drejtorit Menaxhues.

7.3 Në përbërje të Komisionit të Ankesave duhet të jenë: 2 njohës të mirë të Ligjit dhe një anëtar i tretë që vjen nga Divizioni përkatës ku ka konkurruar kandidati.

7.4 Palët e pakënaqura me Vendimin e Komisionit të Ankesave mund t,i drejtohen Inspektorit të punës në komunën përkatëse apo Gjykatës Themelore kompetente brenda afatit prej 15 ditëve nga marrja e njoftimit.

Neni 8

Emërimi në pozitat e veçanta

8.1 Emërimi i personave në pozita të veçanta bëhet konform dispozitave të Ligjit mbi ndërmarrjet publike.

8.2 Bordi i Drejtorëve është kompetent për emërimin dhe shkarkimin e këtyre pozitave: Kryeshefin ekzekutiv (Drejtori Menaxhues) , Zyrtarin Kryesor të Financave (Drejtori Financiar),Këshilltarin e Përgjithshëm/Sekretarin Korporativ dhe një Zyrtar për Auditim të brendshëm.

Neni 9

Ndryshimet Strukturore

9.1. Çdo Divizion i KEK-ut duhet të ketë një numër të aprovuar të Punëmarrësve dhe strukturë të aprovuar organizative. Sipas dispozitës 5 më poshtë, çdo ndryshim strukturor në strukturën organizative të sipërpërmendur, ose ndonjë organizim i aprovuar më pas, duhet të aprovohet me shkrim nga Drejtori Menaxhues. Në këtë kuptim, "Ndryshimi Strukturor" do të përfshijë, por jo edhe të kufizohet në: (a) shtimin ose heqjen e pozitës së punës, (b) lëvizjen e një(disa) pozite(ave) të punës brenda strukturës organizative, (c) ndryshimet në titullin e pozitës; ose (d) ndonjë ndryshim në nivelet e aprovuara të personelit (d.m.th. në numër).

9.2. Të gjitha Ndryshimet Strukturore duhet të jenë në përputhshmëri me procedurën vijuese:

(a) Drejtori Ekzekutiv ose pozita e barabartë me të për Divizionin në fjalë, do të dorëzojë një kërkesë te Drejtori i Burimeve Njerëzore të KEK-ut. Kërkesa duhet të përmbajë (i) një përshkrim të Ndryshimit Strukturor të propozuar; dhe (ii) një arsyetim të detajizuar për atë ndryshim.

(b) Drejtori i Burimeve Njerëzore të KEK-ut, se bashku me njesinë kërkuese, do të shqyrtojë arsyeshmërinë dhe bazën për atë kërkesë. Nëse ai/ajo beson se nga ana administrative, ka bazë të mjaftueshme për atë kërkesë, ajo duhet të dorëzohet për aprovim te Drejtori Menaxhues.

(c) Nëse Drejtori Menaxhues e aprovon kërkesën, ai/ajo do të lëshojë një urdhëresë me shkrim që hyjnë në fuqi ndryshimet strukturore. Prandaj, Departamenti i Burimeve Njerëzore do të jetë përgjegjës për implementimin e ndryshimeve të kërkuara, dhe do të mbajë të gjitha shënimet që kanë të bëjnë me atë ndryshim.

9.3. Çdo Ndryshim Strukturor i ndërmarrë, i cili nuk përputhet me procesin e përshkruar këtu do të konsiderohet i pavlefshëm.

9.4. Ndryshimet Strukturore në Departamentin e Auditimit të Brendshëm nuk i nënshtrohen procedurave të përmendura këtu, mirëpo ato drejtohen nga rregullat dhe procedurat e zbatuara nga Komisioni i Auditimit të Brendshëm të Bordit të Drejtorëve.

Neni 10

Kontrata e Punës

10.1. Palët në Kontratën e Punës janë KEK-u, si Punëdhënës, dhe Punëmarrësi. Të drejtat dhe obligimet e palëve të sipërpërmendura përcaktohen nga kushtet dhe afatet e Kontratës së Punës.

10.2. Kontrata e Punës lidhet me shkrim dhe duhet të jetë në ndonjërin prej gjuhëve zyrtare të Kosovës (ashtu siç parashihet me Kushtetutën e Republikës së Kosovës).

10.3. Kontrata është një akt i vullnetit të lirë, i cili nënshkruhet nga KEK-u dhe nga Punëmarrësi, dhe regjistrohet në protokollin e Punëdhënësit.

Neni 11
Lloji i Kontratës së Punës

11.1. Varësisht nga natyra e punës që kryhet nga Punëmarrësi, dhe kohëzgjatja e punës, Kontrata e Punës mund të realizohet për një (a) periudhë të caktuar kohore; (b) periudhë të pacaktuar kohore; ose (c) punë dhe detyra specifike (për një projekt të veçantë).

11.2. Kur skadon një Kontratë e Punës e një periudhe të caktuar kohore, KEK-u mund të zgjedhë që të ripërtërijë Kontratën e Punës në fjalë për një periudhë të caktuar të matutjeshme – ky proces i ripërtërirjes mund të vazhdojë për një periudhë të tillë më pas, derisa KEK-u e sheh të nevojshëm ndonjë kufizim kohor sipas Ligjit të Zbatueshëm. Kontratat me Afat të caktuar janë për së paku dymbëdhjetë (12) muaj, përveç nëse ekziston ndonjë rrethanë e veçantë që obligon afat më të shkurtë

11.3. Punëmarrësi që ka realizuar një Kontratë Pune për një periudhë të caktuar kohore ose për një projekt të caktuar ka të gjitha të drejtat dhe obligimet e theksuara në Ligjin e Zbatueshëm.

11.4. Një Kontratë Pune për një projekt të caktuar nuk mund të e tejkalojë periudhën një qind e njëzet ditëshe (120) në periudhën prej dymbëdhjetë (12) muajsh të njëpasnjëshëm.

11.5. Projektet e caktuara në kuadër të KEK-ut mund të përfshijnë, por jo edhe të kufizohen në:

(a) Projektet e Investimeve Kapitale, të cilat përfshijnë punët ndërtimore, riparuese ose inxhinierike, në veçanti të angazhimit të ekspertëve të jashtëm për mbikëqyrje inxhinierike të kontratave, me kohë zgjatje e menaxhimit dhe mbikëqyrjesë investive, varesisht nga koha e përfundimit – kontratës.

(b) Pastrimi i objekteve të KEK-ut;

Rastet e përcaktuar në paragrafin 5 të nenit 6. al. (a,b dhe c) nuk konsiderohen marrëdhënie të rregullta pune. Te drejtat, obligimet reciproke përcaktohen me marrëveshje të veçant në mes të palëve.

(c) Detyrat dhe shërbimet e tjera si, të cilat nuk kërkohen në baza të përhershme mund të angazhohen ekspert të jashtëm nga lëmit e ndryshme, perfaqesimi e kompanisë në ato raste të cilat sipas ligjit kërkohet angazhim i ekspertëve të licencuar nga organet kompetente. Kohëzgjatja e angazhimit varet nga vëllimi dhe afati i përfundimit të rasteve. Krahas kësaj mund të kryhen edhe punë të tjera.

Neni 12
Elementet e Esenciale të një Kontrate të Punës

12.1. Kontrata e Punës duhet të përfshijë këto elemente vijuese:

(a) Të dhënat për KEK-un (emri, vendi dhe numri i regjistrimit të biznesit).

(b) Të dhënat për Punëmarrësin (emri, mbiemri, emri babës, historiku dhe adresa), duke përfshirë çdo numër identifikues të lëshuar nga Shteti.

(c) Emri, natyra, lloji i punësimit, lloji i shërbimeve dhe përshkrimi i detyrave të punës.

- (d) Vendi (lokacioni) i punës ose deklarata se puna do të kryhet në vende të ndryshme.
- (e) Orët e Punës, duke përfshirë orarin për Orët e Punës.
- (f) Data e fillimit të punës.
- (g) Kohëzgjatja e Kontratës së Punës.
- (h) Niveli i pagesës, duke përfshirë nivelin e pagës bazë, dhe çdo përfitim dhe të ardhur shtesë.
- (i) Të drejtat për pushim.
- (j) Kushtet e ndërprerjes së Kontratës së Punës.
- (k) Dispozitat e tjera që kanë mandat sipas Ligjit të Zbatueshëm.

12.2. Punëmarrësi nuk mund të ketë në të njëjtën kohë disa Kontrata Pune me KEK-un. Në përputhje me këtë, pasi që një Punëmarrës lidh një Kontratë të re Pune me KEK-un, të gjitha Kontratat e mëparshme të Punës do të shkëputen.

Neni 13

Vazhdimi i punësimit

Vazhdimi i punësimit të një Punëmarrësi në KEK nuk do të ndërpritet në rastet vijuese:

- (a) Kur merr pushim vjetor, pushim mjekësor, pushim të lehonisë ose ndonjë pushim tjetër (tjetër prej pushimit pa pagesë) në pajtim me këtë Kod të Punës.
- (b) Gjatë suspendimit të tij ose saj nga puna, me ose pa pagesë, në pajtim me Nenin 54 60 të këtij Kodi të Punës.
- (c) Midis ndërprerjes së Kontratës së tij/saj të Punës dhe datës së rikthimit në pozitën e mëparshme sipas vendimit të plotfuqishëm të një gjykate në përputhje me Ligjin e Zbatueshëm;
- (d) Me marrëveshjen e KEK-ut; ose
- (e) Ndonjë rast tjetër të përshkruar në Ligjin e Zbatueshëm.

Neni 14

Fillimi i punësimit

Punëmarrësi do ta fillojë punën e tij me KEK-un në datën e theksuar në Kontratën e tij/saj të Punës. Kontrata e Punës do të hyjë në fuqi vetëm pasi të nënshkruhet nga të dy, Punëmarrësi i ardhshëm dhe Punëdhënësi – duke iu nënshtruar kërkesave të Ligjit të Zbatueshëm. Nëse Punëmarrësi i ardhshëm dështon të nënshkruaj Kontratën e tij të Punës, ajo do të trajtohet si braktisje e Kontratës së Punës nga ana e Punëmarrësit të mundshëm, dhe të gjitha kushtet dhe afatet do të trajtohen si të pavlefshme.

Neni 15

Periudha provuese

15.1. Të gjithë Punëmarrësit e ri në punë do t'i nënshtrohen një periudhe provuese që me fillimin e punës në KEK, ose atëherë kur Punëmarrësi ekzistues caktohet në një pozitë të re

brenda Kompanisë. Kohëzgjatja e periudhës provuese do të theksohet në Kontratën e Punës dhe do të jetë në mes të tre (3) dhe gjashtë (6) muajsh.

15.2. Gjatë periudhës provuese, KEK-u mund të shkëputë Kontratën e Punës me Punëmarrësin duke i dhënë njoftim (me shkrim) shtatë (7) ditë më parë për rezultatet e pakënaqshme në punë gjatë periudhës provuese. Shkëputja do të bëhet pa kurrfarë kompensimi ndaj Punëmarrësit, përveç për shërbimet që Punëmarrësi tashmë i ka kryer për Kompaninë.

15.3. Para skadimit të periudhës provuese, Menaxheri/Mbikëqyrësi të cilit i raporton Punëmarrësi do ta bëjë një vlerësim me shkrim mbi performancën e Punëmarrësit gjatë periudhës provuese. Nëse vlerësimi dëshmon se Punëmarrësi nuk ka kryer detyrat e tij në nivelin e kënaqshëm, atëherë Kontrata e tij e Punës do të shkëputet në fund të periudhës provuese pa kurrfarë kompensimi, me përjashtim të atyre shërbimeve tashmë të kryera. Nëse vlerësimi i sipërpërmendur është i favorshëm, Punëmarrësi do të vazhdojë punën e tij/saj me KEK-un.

Neni 16

Vlerësimi i performancës së Punëmarrësit

16.1. Pas përfundimit të suksesshëm të periudhës së tyre provuese, Punëmarrësit vlerësohen zyrtarisht nga Mbikëqyrësit /Menaxherët e tyre për çdo vit – Punëmarrësit me Kontrata të Punës me kohëzgjatje më pak se dymbëdhjetë (12) muaj do të vlerësohen çdo tre muaj ose çdo gjashtë muaj, ashtu siç konsiderohet e përshtatshme nga ana e Drejtorit ekzekutiv të Divizionit. Rezultate e performancës bëhen për të ofruar një drejtim dhe për të kuptuar më mirë zhvillimin profesional. Diskutimi i lirë në mes të mbikëqyrësve dhe Punëmarrësve inkurajohet dhe është një aspekt i rëndësishëm i programit të vlerësimit të KEK-ut. Mbikëqyrësit inkurajohen që të ofrojnë më shpesh komente dhe sugjerime për Punëmarrësit në aspektin informues çdo tre muaj.

16.2. Nëse, në çfarëdo kohe, një Punëmarrës nuk i kryen detyrat e punës në nivel të kënaqshëm, Menaxheri/Mbikëqyrësi i tyre duhet të dokumentojë rezultatet e pakënaqshme në punë dhe të informojë Punëmarrësin për këtë. Ky veprim mund të ndërmerret po ashtu edhe nga Drejtori Ekzekutiv i Punëmarrësit.

Neni 17

Përmbushja e pakënaqshme e detyrave të punës

17.1 Përmbushja e pakënaqshme e detyrave të punës nga një Punëmarrës, dallon nga shkeljet e detyrave të punës qofshin ato të lehta apo rënda.

17.2 Për përmbushje të pakënaqshme e detyrave të punës nga një Punëmarrës, zbatohen procedurat e përshkuara në vijim:

(a) Mbikëqyrësi i Punëmarrësit ose Drejtori Ekzekutiv i tij/saj, duhet të argumentojë "rezultatet e pakënaqshme në punë" dhe t'ia ofrojë ato Punëmarrësit së bashku me vërejtjen me gojë.

Vërejtja me gojë duhet të përmbajë:

(i) Përshkrim të detajuar të rezultatit të pakënaqshëm dhe (nëse aplikohet) periudhën kohore gjatë së cilës Punëmarrësi duhet të përmirësojë rezultatet në punë:

(ii) Deklarimin se nëse Punëmarrësi me rezultate të pakënaqshme merr edhe ndonjë vërejtje tjetër për rezultat të pakënaqshëm në punë gjatë dy viteve në vazhdim, atëherë kjo vërejtje do të jetë Vërejtje me shkrim. Në rastet kur Punëmarrësi veç ka marrë një vërejtje me shkrim, kjo pastaj do të zëvendësohet me shkëputje të marrëdhënies së punës .

(iii) Divizioni i Burimeve Njerëzore është kompetent për shqyrtimin e Ankesës eventuale që mund të bëhet nga punëmarrësi. Për qartësim DBNJ do të shqyrtoj vetëm rregullueshmërinë e zbatimit të procedurës lidhur me përmbushjen e pakënaqshme të detyrave të punës.

(b) Nëse Punëmarrësi me rezultate të pakënaqshme gjatë dy viteve të fundit ka marrë një vërejtje me gojë, atëherë rezultatet e pakënaqshme në punë duhet të rezultojnë me vërejtje me shkrim.

(c) Nëse Punëmarrësi me rezultate të pakënaqshme gjatë dy viteve të fundit ka marrë vërejtje me shkrim atëherë rezultatet e pakënaqshme në punë duhet të rezultojnë me shkëputje të marrëdhënies së punës me KEK-un.

(d) Nëse masat e ndërmarra rezultojnë në shkëputjen e marrëdhënies së punës, atëherë duhet të respektohen procedurat në vijim:

(i) Drejtori Ekzekutiv duhet të caktojë takim me Punëmarrësin përkatës me qëllim të prezantimit me shkrim para tij njoftimin për shkëputjen e marrëdhënies së punës dhe sqarimin me gojë për bazën e një shkëputje të tillë të punës.

(ii) Nëse Punëmarrësi është anëtar i ndonjë Sindikate, ai duhet të ketë të drejtën që të ketë prezent një përfaqësues të sindikatës gjatë takimit.

(iii) Nëse Punëmarrësi është njoftuar për takim, por nuk merr pjesë ose refuzon të merr pjesë në takim, Punëdhënësi Vendimin për shkëputjen e Kontratës së punës ia dërgon Punëmarrësit në adresën e fundit të tij/saj të njohur dhe nëse dështon ky dërgim atëherë Vendimin e vendos në tabelën për lajmërimet të Departamentit të Punëmarrësit.

(e) Të gjitha formalitetet administrative, të parapara me këtë nen, duke përfshirë organizimin e takimeve me Punëmarrës, përpilimin e Vendimeve, mbajtjen e shënimeve dhe të procesverbaleve të çdo takimi, do të realizohen nga Departamenti i Burimeve Njerëzore.

Neni 18
Praktika

18.1. KEK-u e pranon se aftësi dhe teknika të caktuara të Punëmarrësve kërkojnë përgatitje të veçantë e cila mund të ofrohet vetëm nga vet KEK-u. Prandaj, KEK-u mund të angazhojë praktikantë për pozita të veçanta sipas një kontrate për Praktikantë.

18.2. Përzgjedhja e praktikantëve duhet të jetë e drejtë dhe transparente, dhe duhet të ndjekë procedurën e kërkuar dhe të përzgjedhjes, si të përshkruara në Nenin 3 më sipër; me kusht që, kërkesa për praktikantët duhet të aprovet nga Drejtori Menaxhues. Në kërkesën e tyre, Divizioni Emërues duhet po ashtu të tregojë se sa praktikantë ka në plan t'i mbajë si Punëmarrës të KEK-ut pas përfundimit të periudhës së tyre trajnuese.

18.3. Kohëzgjatja e Kontratës për Praktikantë do të varet nga natyra e punës të cilën kërkohet ta kryejë praktikanti. Për punën e cila kërkon nivel universitar praktika do të jetë deri në një (1) vit, dhe për punën që kërkon vetëm shkollën e mesme, praktika do të jetë deri në gjashtë (6) muaj. Niveli i pagave të praktikantëve për një pozitë ekzistuese të KEK-ut duhet të jetë 80% e pagës bazë për atë pozitë. Kur nuk ekziston një pozitë e tillë, atëherë Drejtori i DBNJ ne koordinim me Drejtorin Ekzekutiv të Shërbimeve të Korporatës do të zhvillojë një rregullore të veçantë për përcaktimin e niveleve të pagës, të cilat do të aprohen nga Drejtori Financiar.

18.4. Me të skaduar praktika, praktikanti duhet ta kryejë më sukses një provim zyrtar për aftësitë dhe njohuritë e aplikuara për pozitën e caktuar të tij/saj, para se të merret në konsiderim për punësim në KEK. Departamenti i Burimeve Njerëzore në KEK, në bashkëpunim me Divizionin Emërues të KEK-ut, do të administrojë provimin e praktikantëve.

18.5. Përveç programeve për praktikantë të përmendura më sipër, Drejtori Menaxhues, brenda lirisë së tij ose saj të veprimit, e udhëzon Drejtorin Ekzekutiv të Shërbimeve të Korporatës së KEK-ut që të organizojë një skemë një herë ose dy herë në vitë për përvojë papagesë, për një periudhë që nuk tejkalon më shumë se tetë javë, për personat e moshës 18 deri 25 vjeç. Detajet e skemës do të përgatiten nga Drejtori Ekzekutiv i Shërbimeve të Korporatës dhe pajtohen nga Drejtori Menaxhues.

Neni 19

Caktimi i Punëmarrësve në pozitat e tyre të punës

19.1. Punëmarrësi/ja caktohet në pozitën e tij/saj të punës në përputhje të përgatitjes së tij/saj profesionale dhe aftësisë së tij/saj e cila kërkohet sipas skemes organizative dhe përkohimit të punëve dhe detyrave të punës .

19.2. Në pajtim me Ligjin e Zbatueshëm, nëse KEK-u i nënshtrohet ristrukturim të Korporatës, që është aprovuar nga Drejtori Menaxhues, një Punëmarrës mundet, në përputhshmëri me Kontratën e tyre të Punës, të ricaktohet nga KEK-u në një pozitë tjetër që është më e përshtatshme për kualifikimin dhe kompetencat e tij ose saj profesionale dhe me nivel të njëjtë të pagës.

19.3. Për më tej, dhe si politikë e përgjithshme, KEK-u mund të caktojë po ashtu një Punëmarrës në një pozitë tjetër brenda KEK-ut, nëse kjo është në pajtim me kushtet e Kontratës së tij ose saj të Punës, ose nëse ka mandat sipas Kodit të Punës.

19.4. Kategoritë vijuese të Punëmarrësve nuk mund të caktohen në pozitë tjetër pune, që ndodhet jashtë vendit të tyre të zakonshëm të banimit: (a) Një punëmarrëse e cila është shtatzënë, dhe në pushim lehonie; (b) Një Punëmarrës që ka fëmijë deri në tre vjeç; (c) një Punëmarrës që është prind i vetëm i fëmijës nën pesë (5) vjeç; (d) një Punëmarrës që është prind i fëmijës me probleme të rënda të zhvillimit; (e) një Punëmarrës nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare; dhe (f) një Punëmarrës me Paaftësi. KEK-u rezervon të drejtën për të angazhuar Autoritetin Mjekësor Kompetent për të vërtetuar Paaftësinë e tij.

Neni 20

Sistemimi i përkohshëm i vendit të punës

20.1. Në rastet e përshkruara më poshtë, KEK-u mund të caktojë përkohësisht një Punëmarrës në detyrat dhe punët e tjera, pa njoftim paraprak, nëse detyrat dhe punët e reja kërkojnë të njëjtin nivel ose nivel më të ulët të kualifikimit sesa atë që e ka Punëmarrësi:

(a) Nëse është gjendje emergjente, që rezulton në tërmet, zjarrvënie, përmbytje ose katastrofa të tjera natyrore.

(b) Nëse ka nevojë për zëvendësim të një Punëmarrësi tjetër, i cili mungon në punë, dhe e cila nuk tejkalon periudhën tridhjetë (30) ditëshe.

(c) Nëse ka rritje të papritur të vëllimit të punëve, gjë që nuk duhet të tejkalojë periudhën tridhjetë (30) ditëshe.

(d) Rastet e tjera të përcaktuara në Kontratën e Punës së Punëmarrësit.

20.2. Me përjashtim të dispozitave 1(b) dhe 1(c) më sipër, një Punëmarrës kërkohet që t'i kryejë detyrat e përmendura në dispozitën 1 më sipër për aq sa vazhdon të zgjasë shkaku në fjalë.

20.3. Kur një Punëmarrës caktohet në një detyrë të përkohshme sipas dispozitës 1, ai ose ajo ka të drejtën që gjatë caktimit të përkohshëm në atë pozitë të merr atë pagë të Punëmarrësit të cilin/ën ai ose ajo e zëvendëson, po që se zëvendësimi do të jetë ma i gjatë se 30 ditë pune nëse ajo është më e lartë sesa paga e tij/saj ekzistuese.

Neni 21

Delegimi i Punëmarrësit te një punëdhënës tjetër

KEK-u mund të caktojë përkohësisht një Punëmarrës, me pëlqimin e tij ose saj, te një punëdhënës tjetër sipas marrëveshjes në mes të KEK-ut dhe punëdhënësit tjetër; Punëmarrësi do të ricaktohet në një pozitë e cila është e përshtatshme sipas kualifikimit dhe arsimimit të tyre

profesionalë. Të gjitha kushtet dhe afatet e tjera të caktimit do të jenë në pajtim me Ligjin e Zbatueshëm.

PJESA II: ORARI I PUNËS

Neni 22

Dispozitat e Përgjithshme

22.1. "Orari i Punës" nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës një Punëmarrës kryen punë ose ndonjë shërbim për të mirën e KEK-ut.

22.2. Varësisht nga Kontrata e Punës e Punëmarrësit, dhe kushteve të këtij Kodi të Punës, "Orari i Plotë i Punës" është 40 orë në javë.

22.3. Për shkak të veprimtarisë që kryen-zhvillon KEK-u, punë me interes të veçant për shoqërinë dhe deget e tjera të ekonomisë, aktiviteti i punës zhvillohet 24/orë pa ndërperë, andaj kjo ka berë që në KEK sh.a të organizohet puna në Turne – ndërrime..Përveç nëse Punëmarrësi punon me (turne – ndërrime) kujdestari, duke përfshirë edhe punën gjatë natës, Java e Punës së Punëmarrësit do të jetë si në vijim: (a) e hënë deri e premte, nga ora 7:00 deri në ora 15:00 - për Punëmarrësit me lokacion në TC – A ; TC-B ; DPQ dhe (b) e hënë deri e premte, nga ora 8:00 deri ora 16:00 - për të gjithë Punëmarrësit e tjerë.

22.4. KEK-u rezervon të drejtën për të modifikuar organizimin e Orarit të Punës, të përmendur në dispozitën 3 më sipër, ose ndërrimet e planifikuara për Punëmarrësin, nëse kjo kërkohet për të plotësuar kërkesat operative të KEK-ut, dhe kur kjo përndryshe lejohet sipas Ligjit të Zbatueshëm. Në këtë kuptim, ndryshimi i tillë duhet të propozohet nga Drejtori Ekzekutiv përkatës, dhe të aprovohet nga Drejtori Menaxhues – ndryshimi më pas do të komunikohet me shkrim të Punëmarrësit ku zbatohet ai – KEK-u do të bëjë përpjekje që të sigurojë një njoftim të tillë së paku shtatë (7) ditë më parë për ndryshimin e tillë.

22.5. Orari i Plotë i Punës për të gjithë Punëmarrësit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare nuk duhet të tejkalojë tridhjetë (30) orë në javë.

Neni 23

Puna me orar jo të plotë

23.1. Orari jo i Plotë i Punës nënkupton më pak orë pune në javë sesa Orari i Plotë i Punës.

23.2. Punëmarrësi me Orar jo të Plotë të Punës mund të ketë Kontratë Pune me afat të caktuar ose të pacaktuar.

23.3. Drejtori Ekzekutiv i secilit Divizion të KEK-ut mund që sipas rastit të pajtohet të ndryshojë ose zvogëlojë Orarin e Punës së Punëmarrësve të tij, në mënyrë që të merr parasysh kërkesat për kujdes të fëmijëve ose kërkesat e tjera të arsyeshme. Drejtori Ekzekutiv në fjalë mund të informojë po ashtu Drejtorin e Burimeve Njerëzore sa i përket ndonjë zvogëlimi ose ndryshimi

në Orarin e Punës. Në rastet e tilla, Kontrata e Punës do të mbikëqyret për të reflektuar ndryshimet e pajtuara, bashkë me ndonjë përshtatje në nivelin e pagës.

23.4. Punëmarrësit me Orar jo të Plotë të Punës kanë po të njëjtat të drejta të punës si Punëmarrësit me Orar të Plotë të Punës; me përjashtim që të drejtat e caktuara do të zvogëlohen proporcionalisht – në proporcion me numrin e orëve të punës.

Neni 24

Orari i Shkurtuar i Punës – arsyet shëndetësore & të sigurisë

24.1. KEK-u do të zvogëlojë Orarin e Punës së Punëmarrësit nëse ai ose ajo kryen punë ose detyra, të cilat përveç shpërndarjes së masave mbrojtëse të KEK-ut, i ekspozohen një niveli të papranueshëm të rrezikut për të ose shëndetin e tij/saj. Orari i Punës do të reduktohet deri në nivelin që konsiderohet i pranueshëm për shëndetin e Punëmarrësit; duke ditur që Orari i Punës nuk do të zvogëlohet në më pak se njëzet (20) orë në javë.

24.2. KEK-u do të përcaktojë se cilat kategori të “detyrave ose punëve” i nënshtrohen dispozitës 1 më sipër, në pajtim me direktivat e krijuara sipas Ligjit të Zbatueshëm. Në mënyrë që të përcaktohet nëse niveli i “rrezikut” të shëndetit të Punëmarrësit është i papranueshëm, KEK-u do të sigurojë mendimin e Autoritetit Mjekësor Kompetent i cili ka ekspertizë në çështjet profesionale të shëndetit. Departamenti i Burimeve Njerëzore të KEK-ut do të jetë përgjegjës për administrimin e këtij procesi në këshillim me Departamentin Ligjor të KEK-ut, dhe Drejtorin Ekzekutiv ku punon Punëmarrësi në fjalë.

24.3. Një Punëmarrës që i nënshtrohet dispozitës 1 të këtij Neni nuk do të lejohet që të punojë në Orar të zgjatur të Punës – puna jashtë orarit, nëse kryhet e njëjta punë ose detyrë. Megjithatë, ata do t'i gëzojnë të njëjtat të drejta si Punëmarrësit që punojnë me Orar të Plotë të Punës.

24.4. KEK-u do të jetë po ashtu në përputhshmëri me çdo kërkesë tjetër që vihet nga Ligji i Zbatueshëm, sa i përket trajtimit të Punëmarrësve që punojnë në kushte të rrezikshme.

Neni 25

Orari i zgjatur i Punës – Puna jashtë orarit

25.1. Në raste të jashtëzakonshme, kur ka rritje të nevojave operative të KEK-ut ose në rrethana të tjera të nevojshme, KEK-u mund të kërkojë që një Punëmarrës të punojë me Orar të zgjatur të Punës – jashtë orarit të punës, deri në tetë (8) orë shtesë në javë; duke ditur që megjithatë ky limit nuk mund të tejkalohet në instancat e përshkruara në Ligjin e Zbatueshëm.

25.2. Orari i zgjatur i Punës i përshkruar në dispozitën 1 më sipër, do të përdoret vetëm për aq sa vazhdon arsyeja në fjalë.

107
G - KUNFOVA
11/11/2015

25.3. Përveç punës jashtë orarit të obligueshëm përshkruar në dispozitën 1 të këtij Neni, Punëmarrësit mund të kryejnë punë shtesë në baza vullnetare, në marrëveshje me KEK-un, në pajtim me Nenin 41 të këtij Kodi të Punës.

25.4. Në pajtim me Ligjin e Zbatueshëm, KEK-u mund të mos e zgjasë Orarin e Punës për kategorisë vijuese të Punëmarrësve, të paraqitura në Nenin-38.

25.5. Një Punëmarrës që punon me Orar jo të Plotë të Punës (shih Nenin 23 më sipër) ose me Orar të Shkurtuar të Punës (shih Nenin 24 më sipër) mund të mos punojë jashtë orarit të punës i cili tejkalon Orarin e Plotë të Punës.

25.6. Departamenti i Burimeve Njerëzore do të mbajë shënime të sakta për të gjitha orët e punës gjatë së cilave punojnë Punëmarrësit, në pajtim me kërkesat e Ligjit të Zbatueshëm.

Neni 26 **Puna gjatë Natës**

26.1. Orët e Punës në mes të orës 22:00 dhe orës 6:00 konsiderohen si "Punë gjatë Natës" sipas Ligjit të Zbatueshëm.

26.2. Puna në KEK është e organizuar edhe me ndërrime, andaj është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuarit të mos punoi natën pa ndërpre ma gjatë se një javë të punës. Fundi i javës për punëtorët që punojnë në ndërrime është pushimi pas mbarimit të ndërrimit pa marr parasysh çfar dite përfundon.

26.3. Puna gjatë Natës ndalohet për ato kategori të Punëmarrësve që janë përshkruar për kategoritë e paraqitura në Nenin 38.

26.4. Nëse shëndeti i Punëmarrësit keqësohet si rezultat i Punës gjatë Natës, dhe kjo gjë konfirmohet nga një Autoriteti Kompetent Mjekësor, i udhëzuar nga KEK-u, Punëmarrësi do të ricaktohet për te punuar gjatë ndërrimit të ditës.

Neni 27 **Kartelat e Hyrje-Daljeve në Punë**

27.1. KEK-u operon me një sistem elektronik të hyrje-daljeve në punë për Punëmarrësit e vet, sistem ky i cili përdor kartelën e identifikimit e cila bart në vete nënshkrimin elektronik. Nëse, për arsye të caktuara sistemi elektronik për hyrje-dalje në punë nuk funksionon apo nuk është në dispozicion, Punëmarrësit duhet të kenë evidencën me shkrim të orëve të tyre të punës. Qëllimi i sistemit për hyrje-dalje është që të sigurohet një raportim i saktë i kohës së punës nga ana e Punëmarrësve.

27.2. Punëmarrësi është përgjegjës për regjistrimin e saktë të kohës së punës së tyre, që do të thotë se ata ose duhet të fusin kartelën e identifikimit, ose të mbajnë shënime me shkrim sa herë hyjnë apo dalin nga vendi i tyre i punës. Punëmarrësit nuk duhet të lejojnë që dikush tjetër të regjistrojë kohën e tyre të hyrje-daljeve dhe nuk është e lejueshme të bëhet regjistrimi për dikë djetër.

27.3. Në rastet kur punëmarrësi vonohet pa arsye në punë, automatikisht konsiderohet se Përgjegjësi i tij ka caktuar zëvendësimin e tij, punëmarrësi që është vonuar do të kthehet në shtëpi, mungesa do të konsiderohet si e paarsyeshme dhe për atë ditë nuk do të ketë mëditjen Vonesa në punë nuk mund të arsyetohet pa pasur arsyetimin me shkrim paraprak nga Përgjegjësi i tij. Divizioni Burimeve Njerezore është përgjegjës për administrimin e kësaj procedure, përmes sistemit elektronik të hyrje-daljeve, ndërsa implementimi saj do të rregullohet përmes një Urdhërese Ekzekutive të veçantë.

PJESA III: MUNGESAT NË PUNË

Pushimi gjatë Orarit të Punës

Neni 28

28.1. Një Punëmarrës që punon me Orar të Plotë të Punës ka të drejtë që të ketë një pushim prej tridhjetë (30) minutash gjatë ditës së tyre të punës, i cili pushim merret prej orës 11 deri në ora 11.30. Pushimi i sipërpërmendur do të trajtohet si pjesë e Orarit të Punës së Punëmarrësit.

28.2. Nëse, megjithatë, natyra e punës së Punëmarrësit nuk lejon ndërprerje të punës gjatë të theksuar në paragrafin 1 më lart, koha dhe organizimi i pushimit gjatë ditës do të përcaktohet nga Drejtori Ekzekutiv përgjegjës i Punëmarrësit pas këshillimit me Drejtorin Menaxhues

Neni 29

Pushimi javor ose ditor

29.1. Varësisht nga rrethanat përjashtuese të paraqitura në pjesë tjera të këtij Kodi të Punës, Punëmarrësit duhet të kenë një pushim dymbëdhjetë (12) orësh në mes të dy ditësh pune të njëpasnjëshme.

29.2. Punëmarrësit kanë të drejtë pushimi javor në kohëzgjatjeje (siç përcaktohet në Nenin 22 lidhur me nenin 26. Paragrafi 2, i këtij Kodi.) për së paku njëzet e katër (24) orë të vazhdueshme. Punëmarrësit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare kanë të drejtë pushimi javor për së paku tridhjetë e gjashtë (36) orësh të vazhdueshme. Nëse një Punëmarrës kërkohet që të punojë gjatë pushimit të tij ose saj javor, atyre duhet t'u jepet një ditë tjetër pushim në vend të kësaj, d.m.th atyre ju jepet një ditë pushim gjatë javës së ardhshme.

Neni 30

Pushimi vjetor

30.1. Të gjithë Punëmarrësit do të kenë të drejtën e pamohueshme për pushim me pagesë për së paku njëzet (20) ditë pune çdo vit kalendarik. Punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga e drejta e tij ose saj për ta shfrytëzuar pushimin vjetor.

Gjatë periudhës së pushimit me pagesë, Punëmarrësi do të marrë pagën e vet të plotë bazë. Pushimi vjetor i një Punëmarrësi do të fitohet nga (1.6) ditë për secilin muaj të plotë kalendarik të punësimit.

30.2. Numri i ditëve të pushimit vjetor për një Punëmarrës do të rritet në bazë të dispozitave të obligueshme të Ligjit të Punës lidhur me vitet e shërbimit. Ditët e reja të pushimit vjetor të një Punëmarrësi do të ndahen proporcionalisht gjatë vitit kalendarik për të llogaritur numrin e ri të ditëve që duhen shtuar.

30.3. Punëmarrësit që kualifikohen sipas Nenit 24 të këtij Kodi të Punës, dhe që kanë Orar të Shkurtuar të Punës, po ashtu do të kenë të drejtë që të marrin pushim vjetor prej tridhjetë (30) ditësh pune gjatë vitit kalendarik.

30.4. Kategoritë vijuese të Punëmarrësve do të kenë të drejtën e dy (2) ditësh pune më shumë në pushimin e tyre vjetor: (a) Punëmarrëset femra me fëmijë më të vegjël se tre (3) vjeç; (b) Punëmarrësit që janë prindër të vetëm; dhe (c) Punëmarrësit e Paaftë.

30.5. Duke iu nënshtruar Nenit 35.4 më poshtë, ditët e pushimit vjetor që nuk janë marrë nuk mund të zëvendësohen me para, përveç në rast të shkëputjes së Kontratës së Punës pa arsye. Në këtë kuptim, një Punëmarrës që lë KEK-un mund të paguhet për pushimin e tij/saj vjetor i cili është akumuluar, por jo edhe për pushimin që nuk është marrë ose për ndonjë pushim tjetër shtesë që është marrë në të njëjtin vit kalendarik.

30.6. Pushimi vjetorë për punëtorë që punojnë me ndërrime nuk mund të fillojë menjëher pas përfundimit të ndërrimit të tretë (por vetëm pasi të përfundojë pushimi i ndërrimit).

Neni 31

Pushimi vjetor gjatë Festave Zyrtare dhe pushimi i parë vjetor

31.1. Festat Zyrtare që bien në ditë pune nuk llogariten si ditë të pushimit vjetor.

31.2. Nëse një Punëmarrës sëmuret gjatë pushimit vjetor, kjo mund të llogaritet si pushim mjekësor, nëse Punëmarrësi është në pajtim me procedurat e përcaktuara në Nenin 50 më poshtë.

31.3. Një Punëmarrës i ri ka të drejtë të shfrytëzojë pushimin e tij ose saj të grumbulluar vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së vazhdueshme në KEK, duke iu nënshtruar çdo kufizimi të imponuar nga Ligji i Zbatueshëm.

Neni 32

Planifikimi i pushimit vjetor

32.1. Me qëllim të planifikimit të duhur, Punëmarrësi duhet të bëjë kërkesë për aprovimin e pushimit të tij/saj vjetor së paku pesëmbëdhjetë (15) ditë para fillimit të pushimit. Punëmarrësi duhet të plotësojë Formularin A-1 (shih Shtojcën) dhe ta dorëzojë atë te mbikëqyrësi i tij/saj,

dhe vendimi do të merret së paku pesë (5) ditë para fillimit të pushimit. Shënimet për të gjitha aprovimet do të dorëzohen te Drejtori i Burimeve Njerëzore.

32.2. Pamvarësisht nga kushtet e dispozitës 1 më sipër, KEK-u është ndërmarrje publike e cila duhet të punojë 24 orë në ditë, 7 ditë në javë prandaj Punëmarrësit duhet ta kuptojnë atë se ata mund të mos jenë në gjendje ta marrin pushimin vjetor sipas kërkesës së tyre. Në këtë kuptim, dhe për të siguruar vazhdimësinë e punës, pushimi vjetor i Punëmarrësit mund të ketë nevojë të planifikohet nga Drejtori i tyre Ekzekutiv.

32.3. Punëmarrësi mund të shfrytëzojë pushimin vjetor në dy (2) ose më shumë pjesë, sipas marrëveshjes së mbikëqyrësit të tij/saj; duke ditur megjithatë që nëse një Punëmarrës shfrytëzon pushimin e tij/saj vjetor në dy ose më shumë pjesë, ku pjesa kryesore duhet të përmbajë së paku dhjetë (10) ditë të vazhdueshme gjatë një viti kalendarik.

32.4. KEK-u inkurajon Punëmarrësit që të shfrytëzojnë pushimin e tyre vjetor gjatë vitit kalendarik në të cilin e fitojnë atë. Pushimi i pashfrytëzuar mund të bartet në vitin tjetër kalendarik, mirëpo duhet të merret deri më 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik. Nëse KEK-u ndalon ndonjë Punëmarrës që të shfrytëzojë pushimin e tij/saj vjetor brenda periudhës së përshkruar, Punëmarrësi do të ketë të drejtën ose (a) ta shfrytëzojë pushimin në mundësinë e parë të dhënë nga KEK-u, ose (b) të marrë kompensim financiar. Niveli i sipërpërmendur i kompensimit do të llogaritet në pajtim me Ligjin e Zbatueshëm.

32.5. Nëse punëmarrësi për shkak të lendimit në vendin e punës, sëmundjes, pushtimit të lehonisë, kujdesit për fëmijë dhe të sëmuar të mitur, nuk ka mundur të fillojë shfrytëzimin e pushimit vjetor në vitin kalendarik për të cilin ka arrit të drejtën për pushim vjetor, ka të drejtë që pushimin ta shfrytëzojë më së voni gjerë me 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.

Neni 33

Mungesat e paguara nga puna

33.1. Punëmarrësit do të marrin pushim me pagesë gjatë Festave Zyrtare të nënvizuara në Ligjin për Festat Publike (Nr. 03/L-064). Ditët e paraqitura në vijim janë të përcaktuara si Festa Zyrtare:

- (a) Dita e parë dhe e dytë e vitit të ri (1 dhe 2 Janari)
- (b) Dita e Pavarësisë së Republikës së Kosovës (17 Shkurti)
- (c) Dita e Kushtetutës së Republikës së Kosovës (9 Prilli)
- (d) Dita ndërkombëtare e punës (1 Maji)
- (e) Dita e Evropës (9 Maji)
- (f) Fitër Bajrami (dita e parë)
- (g) Kurban Bajrami (dita e parë)
- (h) Krishtlindjet (katolike) – (25 Dhjetori)
- (i) Krishtlindjet (Ortodokse) – (7 Janari)
- (j) Pashkët (Katolike)
- (k) Pashkët (Ortodokse)

Datat e Festave të caktuara Zyrtare, të theksuara më lart, mund të ndryshojnë, nga viti në vit dhe do të konfirmohen deri me 31 janar të vitit në fjalë. Nëse një Festë Zyrtare bie të shtunave ose të dielave, pushimi me pagesë zbatohet të hënën e ardhshme.

33.2. Për më tej, KEK-u do të festojë **26 Qershorin**, si Dita e KEK-ut. Dita e KEK-ut do të jetë ditë pune dhe do të festohet ashtu siç e sheh të arsyeshme Drejtori Menaxhues i KEK-ut.

33.3. Për më tepër, Punëmarrësit do të kenë të drejtë pushimi me pagesë për arsye personale në rastet vijuese:

- (a) Pesë (5) ditë gjatë martesës së tij/saj.
- (b) Pesë (5) ditë në rast vdekjeje të një anëtarit të ngushtë të familjes.
- (c) Tre (3) ditë për lindjen e fëmijës së saj/tij.
- (d) Një (1) ditë pune për secilin rast të dhurimit vullnetar të gjakut.

33.4 Mungesa e një Punëmarrësi sipas dispozitës 2 duhet të koordinohet me mbikëqyrësin e Punëmarrësit dhe Drejtorin e Burimeve Njerëzore – Punëmarrësi duhet të plotësojë dhe të dorëzojë Formularin A-2. Dhënia e informatave të pasakta ose mashtruese lidhur me mungesën për personale është çështje disiplinore.

Neni 34 **Pushimi Pa Pagesë**

34.1. Një Punëmarrës mund të bëjë kërkesë për pushim pa pagesë. KEK-u do të aprovojë pushimin pa pagesë vetëm në rrethana të jashtëzakonshme, siç janë:

(a) Kur një i mvarur i Punëmarrësit është (i) sëmurë; (ii) goditur apo lënduar; (iii) sëmurë dhe lënduar dhe ka nevojë për kujdesje; ose (iv) nevojitet të bëhen aranzhime për kujdesje, për shkak të përçarjeve të papritura apo ndërprerjes së aranzhimeve të caktuara. Për këtë qëllim, "i varuri" mund të jetë bashkëshorti/ja, fëmiu apo prindërit e Punëmarrësit apo personi i cili jeton në të njëjtën shtëpi, por vartës nuk është punëmarrësi i Punëmarrësit, qiramarrësi, bashkëbanuesi apo cimeri. "I varuri" mund të jetë edhe dikush i cili varet shumë nga Punëmarrësi për ndihmë në raste të caktuara, p.sh. kur një person sëmurët apo lëndohet apo kur punëmarrësi bënë aranzhime të caktuara për të kujdesur për vartësin siq është rasti i një fqiu të moshuar.

(b) Pushimi pa pagesë kërkohet të bëhet sipas Ligjit të Zbatueshëm.

(c) Punëmarrësi dëshiron të ndjekë kurse të shkollimit apo trajnime teknike jashtë vendit. Me kusht që shkollimet dhe trajnimet e tilla do të sjellin përfitime të caktuara për KEK-un dhe duhet të jenë për një periudhë prej 12 (dymbëdhjetë) muajsh apo më pak.

(d) Punëmarrësit i nevojitet të bëjë një kontrollë mjekësore të obligueshme ose trajtim mjekësor brenda ose jashtë Kosovës.

(f) Edhe për raste tjera që mund të parashihen sipas Marrëveshjes Përgjithshme Kolektive, nëse sipas Punëdhënësit nuk pengohet procesi i punës

Me kusht që, në të gjitha rastet mund të kërkohet që Punëmarrësi të shfrytëzojë gjithë pushimin me pagesë para pushimit pa pagesë.

34.2. Për të siguruar pushimin pa pagesë, Punëmarrësi duhet të dorëzojë Formularin e plotësuar A-3 (në Shtojcë) të mbikqyrësi i tij/saj për aprovim. Pushimin pa pagesë duhet ta aprovojë edhe Drejtori Ekzekutiv i divizionit ku Punëmarrësi punon. Formulari A-3 kërkon që Punëmarrësi të adresojë arsyen/arsyet për një pushim të tillë, kohëzgjatjen e paraparë dhe vlerësimin se çfarë ndikimi do të ketë pushimi pa pagesë në ekipin apo departamentin e tij/saj. Drejtori i Burimeve Njerëzore duhet të njoftohet për të gjitha kërkesat për pushime pa pagesë dhe duhet ta mbajë një kopje të të gjitha dokumenteve relevante.

34.3. Nëse pushimi pa pagesë do të jetë përtej 2 javësh, atëherë duhet që Formulari A-3 të dorëzohet së paku tridhjetë (30) ditë para fillimit të pushimit të paramenduar pa pagesë (duke përfshirë edhe ndonjë pjesë të pushimit me pagesë).

34.4. Gjatë periudhës së pushimit pa pagesë, KEK-u do të pezullojë të gjitha të drejtat dhe detyrimet që lidhen me kontratën e punës dhe kjo periudhë nuk do të përfshihet në vitet e shërbimit në KEK e as Punëmarrësi nuk do të mbledhë/fitojë pushim vjetor gjatë periudhës së tij të pushimit pa pagesë. Pas skadimit të pushimit, Punëmarrësi duhet të gëzojë të drejtën të kthehet në pozitën e mëparshme të tij/saj apo në pozitën e cila është në përputhje me aftësitë dhe kualifikimet e tij/saj.

34.5. Nëse Punëmarrësi nuk kthehet në punë në fund të pushimit pa pagesë, marrëdhënia e punës do të ndërpritet nga fillimi i pushimit pa pagesë.

Neni 35

Pezullimi i Kontratës së Punës

35.1. Sipas dispozitave të Ligjit të Zbatueshëm, të drejtat dhe obligimet e Punëmarrësit, sipas Kontratës së Punës, mund të pezullohen pa pagesë në rastet vijuese:

- (a) Kur një Punëmarrës zgjedhet ose nominohet në një funksion publik; dhe
- (b) Rastet e tjera të kërkuara nga Ligji i Zbatueshëm.

Për të hequr dyshimin, kjo periudhë nuk do të përfshihet në vitet e shërbimit në KEK të Punëmarrësit, dhe Punëmarrësit nuk do t'i mblidhen/fitohen ditët e pushimit vjetor gjatë kësaj kohe.

35.2. Kur përfundon arsyeja për pezullim të kontratës, Punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në pozitën e tij/saj apo në një pozitë e cila është e përshtatshme sipas kualifikimit dhe arsimimit të tyre profesionalë brenda pesë (5) ditësh – përveç në rast se Kontrata e Punës së Punëmarrësit shkëputet në ndërkohë.

PJESA IV: SHËNDETI DHE SIGURIA NË PUNË

Neni 36

Siguria e Përgjithshme në Punë

36.1. KEK-u pranon se shumë nga Punëmarrësit e tij punojnë në një mjedis të vështirë dhe sfidues. Në këtë kontekst, KEK-u do të përmbushë kushtet dhe kriteret e kërkuara nga Ligji i Zbatueshëm, veçanërisht Ligji për Siguri Shëndetin në Punë-(Ligji Nr. 04/L-161 i vitit 2013), ashtu siç ndryshohet apo ri-miratohet kohë pas kohe, të cilat kanë për qëllim sigurimin e një mjedisi të sigurt të punës për Punëmarrësit e KEK-ut.

36.2. Në ndjekje të këtyre objektivave:

- (a) KEK-u do të ndërmerr veprime konkrete për parandalimin e rreziqeve profesionale, eliminimin e faktorëve të rrezikut dhe aksidenteve, permirsimin e nivelit të sigurisë dhe shëndeteit në punë, trajtimin e të punësuarëve dhe udhëzimeve të përgjithëshme për zbatimin e parimeve të mbrojtjes dhe shëndetit në punë, të u sigurojë punëmarrësve mjete të duhura mbrojtëse të cilat janë të nevojshme për realizimin e punës së tyre.
- (b) KEK-u do të ketë në dispozicion pajisjet për ndihmën e parë të cilat do të ndodhen në vendet e përcaktuara
- (c) KEK-u do të njoftojë Punëmarrësit mbi rreziqet në punën që ai/ajo është duke e kryer, dhe do të njoftojë Punëmarrësin sa më shpejtë që të jetë e mundur nëse ai/ajo i nënshtrohet rrezikut të lartë dhe do të shpjegojë masat mbrojtëse që mund të ndërmerren për ta ulur rrezikun.
- (d) KEK-u do të informojë autoritetet kompetente në rastin e vdekjeve në vendin e punës, incidenteve serioze në punë apo të lidhura me punë.
- (e) KEK-u do të sigurojë për Punëmarrësit 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 mbrojtje kundër zjarrit.
- (g) KEK-u do ta sigurojë planin për evakuim emergjent nga vendet e punës, dhe Punëmarrësit do të njoftohen lidhur me planin e tillë.
- (h) KEK-u mund, kohë pas kohe, të angazhojë ekspert nga jashtë për të vlerësuar dhe/apo kontrolluar kushtet e punës për Punëmarrësit e vet.

36.3. Për aq sa kërkohet me Ligjin e Zbatueshëm, KEK-u do të emërojë një Menaxher për Siguri dhe Emergjencë, me orar të plotë të punës, i cili do të jetë përgjegjës për të kontrolluar dhe vlerësuar masat e ndërmarra, për të siguruar që punëmarrësit kanë një mjedis të sigurt të punës.

36.4. KEK-u po ashtu kërkon nga Punëmarrësit e tij përgjegjësi të shkallës së lartë kur janë në pyetje çështjet e shëndetit dhe sigurisë, prandaj:

(a) Nga Punëmarrësit pritet që të i përmbahen plotësisht të gjitha procedurave të paraqitura nga KEK-u dhe të bashkëpunojnë me të gjithë Punëmarrësit e KEK-ut të cilët janë përgjegjës për mbikëqyrjen e gjendjes së shëndetit dhe sigurisë brenda Kompanisë.

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

(d) Punëmarrësit duhet të raportojnë menjëherë te mbikëqyrësit e tyre për çfarëdo defekti apo prishje në makinat, veglat, materialeve punuese dhe automjeteve të KEK-ut, të cilat mund të shkaktojnë rrezik për sigurinë në punë të Punëmarrësve.

36.5. Në përpjekje për të përmirësuar mjedisin e punës për të gjithë Punëmarrësit e KEK-ut, KEK-u ka vendosur të ndalojë pirjen e duhanit brenda objekteve të KEK-ut, me përjashtim të terracave, ballkoneve të hapura. Shkelja e kësaj politike do të shpie deri te ndërmarrja e masave disiplinore.

36.6. Për më tej, rregullat më të detajizuara për shëndet dhe siguri janë paraqitur në Rregulloren e KEK-ut për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe Ambientit të Punës.

Neni 37

Siguria për Punëmarrëse, Prindër dhe Punëmarrës tjerë të cenushtëm

37.1. Në mënyrë që të sigurohet mirëqenia e shtatzënave dhe nënave që ushqejnë fëmijët me gji, KEK-u nuk do ta caktojë këtë kategori të Punëmarrësve në pozita që konsiderohen si të rrezikshme për shëndetin dhe sigurinë e Punëmarrësit ose fëmijës së saj. KEK-u do të përcaktojë se cilat pozita bien në këtë kategori në pajtim me direktivat e publikura në Ligjin e Zbatueshëm.

37.2. Sipas Nenit 26.3 më sipër, kategoritë vijuese të Punëmarrësve nuk do të kërkohen të punojnë më shumë sesa Orari i tyre i Plotë i Punës ose të punojnë në Ndërrime të Natës:

- a) Punëmarrësit që janë nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare;
- b) Punëmarrëset shtatzëna ose që u japin gji fëmijësve;
- c) Punëmarrëset ose Punëmarrësit që janë prindër të vetëm e që kanë fëmijë nën moshën tre (3) vjeçare, ose fëmijë me aftësi të kufizuara.

Të drejtat e përcaktuara sipas pikës (c) mund të ushtrohen edhe nga një Punëmarrës nëse ai/ajo (i) ka adaptuar ose (ii) është kujdestar ligjor, ose (iii) është kujdestar kryesor i fëmijës në fjalë, NËSE të dy prindërit e atij fëmije kanë vdekur ose fëmija është braktisur nga prindërit e tij/saj.

37.3. Pa paragjykuar këto që u thanë më lart, Punëmarrëset ose Punëmarrësit që janë prindër të vetëm të cilët kanë fëmijë nën moshën tre (3) vjeçare ose një fëmijë me aftësi të kufizuara mund të kërkojnë vullnetarisht të punojnë në Ndërrime të Natës.

Pushimi i Lehonisë**Neni 38**

38.1. Si rregull i përgjithshëm, politika e KEK-ut është që të përputhet me të drejtat ligjore të lehonisë. Qëllimi i saj është që të njoftojë të gjithë Punëmarrësit e gjinisë femërore për të drejtat e tyre ligjore të lehonisë, për të siguruar që këto të drejta të kuptohen nga ana e Punëmarrëseve të cilat kualifikohen për këto të drejta.

38.2. Të gjitha Punëmarrëset, pavarësisht nga kohëzgjatja e shërbimit të tyre apo orëve të punës, gëzojnë të drejtën prej 12 (dymbëdhjetë) muajsh Pushim të Lehonisë, dhe çdo e drejtë tjetër e zbatueshme që del nga Ligji i Zbatueshëm. Ky pushim do të konsiderohet si periudhë e punës, me qëllim të llogaritjes së shërbimit në KEK.

38.3. Punëmarrësja duhet të njoftojë Mbikëqyrësin e saj ose Drejtorin e Burimeve Njerëzore për:

(a) Faktin se Punëmarrësja është shtatzënë;

(b) Javën në të cilën pritet të lindë fëmija, d.m.th Data e Lindjes; dhe

(c) Kohën kur Punëmarrësja dëshiron të fillojë periudha e Pushimit të Lehonisë – Punëmarrësja mund ta fillojë Pushimin e saj të Lehonisë deri në 45 (dyzet e pesë) ditë nga Data e saj e përcaktuar e Lindjes. Për më tepër, nëse Punëmarrësja është brenda 28 (njëzet e tetë) ditësh nga Data e saj e përcaktuar e Lindjes, KEK-u, me pëlqimin e Punëmarrëses, mund të kërkojë që ajo ta fillojë Pushimin e saj të Lehonisë, nëse KEK-u konsideron se ajo nuk është në gjendje të kryejë detyrat ose përgjegjësitë e saj.

38.4. Punëmarrësja mund që më pas të ndryshojë mendjen dhe datën e propozuar të fillimit të Pushimit të Lehonisë, me kusht që të njoftojë me shkrim Drejtorin e Burimeve Njerëzore së paku 28 ditë para ndryshimit të datës, apo para datës së re, ciladoqoftë më herët. Nëse kjo nuk zbatohet për shkaqe praktike, njoftimi duhet të jepet sa më shpejt që është e mundur.

38.5. Pasi Punëmarrësja ta ketë njoftuar Mbikëqyrësin ose Drejtorin e Burimeve Njerëzore për ditën që planifikon të fillojë Pushimin e Lehonisë, Drejtori i Burimeve Njerëzore do të përgjigjet me shkrim dhe do të theksojë ditën se kur Punëmarrësja pritet të kthehet në punë, e cila do të jetë edhe data e përfundimit të Pushimit të Lehonisë.

38.6. Gjatë gjashtë (6) muajve të parë të Pushimit të Lehonisë, KEK-u do të paguajë 70% të pagës bazë të Punëmarrëses. Për tre (3) muajt në vazhdim, Punëmarrësja ka të drejtë lehonie me ligj, e cila do të paguhet nga Qeveria e Kosovës. Aktualisht, nuk ekziston asnjë dispozitë për pagesë tjetër të njohur me ligj sa i përket tre (3) muajve të fundit të Pushimit të Lehonisë.

38.7. E drejta kontraktuale e Punëmarrëses për të ia paguar festat vazhdon përgjatë gjithë periudhës së Pushimit të Lehonisë. Punëmarrësja mund të shfrytëzojë ditët e grumbulluara të pushimit vjetor, qoftë gjatë periudhës së Pushimit të Lehonisë, ose pas kthimit në punë. Nëse Punëmarrësja shfrytëzon ndonjë ditë të pushimit vjetor gjatë Pushimit të saj të Lehonisë – Pushimi i lehonisë do të zgjatet në përputhje me ato ditë.

38.8. Nëse pozita e ndonjë Punëmarrëseje shtatzënë cilësohet se paraqet rrezik për shëndetin e saj apo edhe të fëmijës të ardhshëm, Punëmarrësja do të njoftohet menjëherë dhe do të bëhen përgatitjet për largimin e tyre nga ato rreziqe. Për këtë arsye, të gjithë Punëmarrëset inkurajohen që me çdo kusht të lajmërojnë Drejtorin e Burimeve Njerëzore pasi të jenë në dijeni për mundësinë e të qenit shtatzënë. Kjo do të thotë se kushtet e punës për Punëmarrëset të ndërrohen, apo nëse kjo nuk është e mundur atyre do të u ofrohet një punë tjetër e përshtatshme gjatë periudhës së shtatzënisë. Këto masa alternative mund të vazhdojnë pas lindjes së fëmijës, nëse cilësohet se Punëmarrësja është ende në rrezik. Nëse Punëmarrësja është e shqetësuar për shëndetin dhe sigurinë e saj, ajo mundet që në çdo kohë të këshillohet me Drejtorin e Burimeve Njerëzore.

38.9. Nëse Punëmarrësja kthehet në punë pas përfundimit të plotë të Pushimit të Lehonisë, atëherë nuk ka nevojë që formalisht ta njoftojë paraprakisht Mbikëqyrësin ose Drejtorin e Burimeve Njerëzore lidhur me kthimin. Mirëpo, nëse Punëmarrësja dëshiron të kthehet në punë para përfundimit të gjithë pushimit të lehonisë që ajo gëzon, atëherë Punëmarrësja duhet të i dorëzojë atij/asaj lajmërimin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh nga data kur ajo dëshiron të kthehet në punë.

38.10. Nëse Punëmarrësja kthehet në punë menjëherë pas periudhës së Pushimit të Lehonisë, atëherë ajo gëzon të drejtën të kthehet në punë në pozitën e njëjtë të punës që kishte para fillimit të Pushimit të Lehonisë. Nëse për arsye shëndetësore dhe të sigurisë ato kanë qenë duke kryer punë tjetër nga puna e zakonshme e tyre gjatë kohës së shtatzënisë, atyre mund të ju kërkohet që të kthehen në pozitën tjetër të punës për një periudhë të shkurtë nëse ndjejnë se ende rrezikohen kur kthehen në punë.

38.11. Nëse ndonjë Punëmarrëse pas Pushimit të Lehonisë nuk mund të kthehet në punë për shkak se është e sëmurë, ato duhet të njoftojnë Drejtorin e Burimeve Njerëzore, i cili do ta këshillojë se sa ditë pushimi mjekësor, nëse kanë, mund të i marrë. Punëmarrësja pastaj mund të ndjekë procedurat e rregullta të Kompanisë për pushim mjekësor.

38.12. Nëse fëmija i Punëmarrëses vdes gjatë lindjes, ose gjatë kohës së Pushimit të Lehonisë, Punëmarrësja ka të drejtë që të vazhdojë Pushimin e Lehonisë (me të gjitha të drejtat e tjera) për një periudhë sa konfirmon mjeku se i duhet asaj për shërim psikik nga humbja e fëmijës, dhe në pajtim me kohën e përshkruar në Ligjin e Zbatueshëm. Punëmarrësja po ashtu ka të drejtë të kthehet në punë para përfundimit të kësaj periudhe.

38.13. Një Punëmarrëse që nuk është prind i fëmijës së sapolindur, mirëpo e cila ka adaptuar ligjërisht ose është kujdestarja kryesore e fëmijës së sapolindur, ka të drejtat e përcaktuara në Nenin 39, nëse të dy prindërit e fëmijës në fjalë qoftë (a) kanë vdekur; ose (b) kanë braktisur fëmijën. Nëse një Punëmarrëse dëshiron të ushtrojë të drejtat e tyre sipas kësaj dispozite, KEK-u ka të drejtë që të kërkojë dëshmi mbështetëse për të vërtetuar kërkesën e Punëmarrëses. Kjo mungesë duhet të koordinohet me Mbikëqyrësin e tyre dhe Drejtorin e Burimeve Njerëzore.

Pushimi i Atësisë
Neni 39

39.1. Në rastet vijuese, një Punëmarrës i gjinisë mashkullore mundet gjithashtu të shfrytëzoj të drejtat e përcaktuara në Nenin 39 : (a) gruaja e Punëmarrësit vdes gjatë lindjes së fëmijës, ose gjatë njëmbëdhjetë (11) muajve pas lindjes; (b) gruaja e Punëmarrësit nuk është në gjendje të kujdeset për foshnjen e porsalindur gjatë njëmbëdhjetë (11) muajve pas lindjes, për shkak të shëndetit të ligë. Kjo duhet të mbështetet me certifikatë mjekësore; ose (c) nëse gruaja e Punëmarrësit braktis foshnjen e porsalindur gjatë njëmbëdhjetë (11) muajsh pas lindjes. Kjo mungesë mund të koordinohet me Mbikëqyrësin dhe Drejtorin e Burimeve Njerëzore dhe duhet të plotësohet Formulari për Pushim të Atësisë (Shih Formularin A-4A në Shtojcë).

39.2. Punëmarrësit e gjinisë mashkullore po ashtu kanë të drejtë për pushim të atësisë si në vijim:

(a) dy (2) ditë pune pushim me pagesë të plotë në rast të lindjes ose birësimit ligjor të fëmijës së tij. Kjo mungesë duhet të koordinohet me Mbikëqyrësin dhe Drejtorin e Burimeve Njerëzore dhe duhet të plotësohet formulari për Pushim të Atësisë (Shoh Formularin A-4 në Shtojcë). Kjo duhet të jetë shtesë e pushimit që sigurohet sipas Nenit 34.3 (c).

(b) dy (2) javë pushim pa pagesë në periudhën midis lindjes ose adaptimit ligjor të fëmijës deri në kohën kur fëmija është 3 (tre) vjeç. Kjo mungesë duhet të koordinohet me Mbikëqyrësin e tyre dhe Drejtorin e Burimeve Njerëzore, dhe duhet të plotësohet formulari për Pushim të Atësisë (Shih Formularin A-4 në Shtojcë) – Punëmarrësi duhet të japë së paku dhjetë (10) ditë më herët njoftim që ka ndër mend ta marrë atë pushim.

39.3. Sigurimi i informatave të pasakta ose mashtruese sa i përket Pushimit të Atësisë është çështje për shqyrtim disiplinor.

Neni 40

Mungesat në punë për shkak të kujdesit ndaj fëmijës së paaftë

40.1. Nëse një fëmijë i Punëmarrësit (duke përfshirë këtu edhe fëmijën e adaptuar) kërkon kujdes të veçantë për shkak të paaftësisë së tij/saj, KEK-u do të veprojë në përputhje me kërkesat ligjore sipas Ligjit të Zbatueshëm, sa i përket ofrimit të Orarit Jo të Plotë të Punës për Punëmarrësin në fjalë, dhe kushtet që kërkohen me Ligjin e Zbatueshëm.

40.2. Dispozitat 1 të këtij Neni do të zgjerohen te klasa tjetër e Punëmarrësve, ashtu siç parashihen me Ligjin e Zbatueshëm, duke përfshirë edhe kujdestarët kryesorë të fëmijës etj.

Neni 41

Ndalimi i Shkëputjes së Kontratës

Kontrata e një Punëmarrësi nuk mund të shkëputet, ose të transferohet në një pozitë tjetër pa pëlqimin paraprak, në këto raste: (a) në rastin e një Punëmarrëseje femër, shtatzënisë së saj ose ushtrimit të ndonjë të drejte sipas Nenit 39 të këtij Kodi të Punës; (b) vendimi i Punëmarrësit për

të marrë pushim të atësisë ose ushtrim të ndonjë të drejte sipas Nenit 40 të këtij Kodi të Punës; apo (c) vendimi i një Punëmarrësi për të ushtruar të drejtat dipas Nenit 41 të këtij Kodi të Punës.

PJESA V: PAGAT DHE PËRFITIMET E PUNËMARRËSIT

Neni 42

Dispozitat e përgjithshme që kanë të bëjnë me pagën

42.1. Synimi i programit të pagave të KEK-ut është që të i tërheqë Punëmarrësit e mundshëm dhe të i ruajë Punëmarrësit e tanishëm të cilët performojnë mirë në pozitat e tyre. Duke pasur parasysh këtë, programi ynë i pagës është formuar për të balansuar si nevojat e Punëmarrësit ashtu edhe ato të KEK-ut.

42.2. Punëmarrësit do të paguhen çdo muaj me datë apo rreth ditës së 15^{te} të secilit muaj për shërbimet e kryera për muajin paraprak.

42.3. Pagat e Punëmarrësit zakonisht do të paguhen në euro përmes transferit bankar në xhirollogarinë e caktuar të Punëmarrësit. Përveç se, kohë pas kohe KEK-u, varësisht nga vendimi i tij, mund ta paguajë Punëmarrësin përmes çekut, tërheqjes nga banka apo në para të gatshme.

42.4. Secilit Punëmarrës do të i ofrohet pasqyra e pagës, e cila përfshin:

- (a) Emri i punëmarrësit dhe pozita;
- (b) Muaji dhe viti për të cilën lëshohet paga;
- (c) Numri i orëve të punës apo orët e punës jashtë orarit (nëse zbatohet),
- (d) Paga e pushimit me pagesë, nëse është shfrytëzuar gjatë muajit,
- (e) Paga neto dhe bruto;
- (f) Ndalesa për pagesë të energjisë elektrike, qirasë apo telefonit (nëse zbatohet)
- (g) Çfarëdo ndalesash të tjera që kërkohen me ligj, siç janë tatimi dhe kontributi pensional.

Neni 43

Niveli i pagave

43.1. Niveli i pagës bazë të Punëmarrësit do të saktësohet në Kontratën e tij/saj të Punës, apo në ndonjë dokument të mëvonshëm të aprovuar nga ana e Drejtorit Menaxhues, i cili mund të konsultohet me Bordin e Drejtorëve të KEK-ut siç e konsideron ai/ajo të nevojshme.

43.2. Faktorë të ndryshëm mund të ndikojnë në nivelin e pagës së Punëmarrësit. Për shembull, natyra dhe vëllimi i pozitës së Punëmarrësit, sa i paguajnë punëdhënësit e tjerë punëmarrësit e tyre për punët e ngjashme, sa i paguan KEK-u Punëmarrësit e tjerë në pozitat e ngjashme dhe performanca individuale e Punëmarrësit. Në këtë kuptim dhe gjatë përcaktimit të niveleve të

duhura të pagave, KEK-u nuk do të diskriminojë askënd mbi baza gjinie, race, etniciteti ose religjioni.

43.3. Punëmarrësit do të kenë të drejtën e pagesës jashtë orarit të punës në pajtim me politikat e paraqitura në Nenin 47 të këtij Kodi të Punës.

43.4. Paga e një Praktikanti do të përcaktohet në pajtim me Nenin 18 më sipër.

Neni 44

Zbritjet nga paga

KEK-u ka të drejtën që të zbresë nga pagat e Punëmarrësve çdo shpenzim komunikimi (p.sh. shfrytëzimi i telefonave celularë), të cilat janë mbi ose përtej niveleve të lejuara sipas KEK-ut. Një urdhëresë e veçantë ekzekutive, e lëshuar nga Drejtori Menaxhues, do të sigurojë detaje të mëtutjeshme mbi këtë politikë.

Neni 45

Pagesat shtesë

45.1. Për punën e kryer nga një Punëmarrës në Ndërrimin e Natës; ose përtej Orarit të Punës sipas kontratës me Punëmarrësin; gjatë Festave Zyrtare, ose gjatë ndonjë kohe tjetër që përshkruhet në Ligjin e Zbatueshëm, Punëmarrësi ka të drejtë që të marrë pagesat shtesë – pagesat do të bëhen sipas përqindjes së pagës bazë bruto për orë të Punëmarrësit, e cila duhet të jetë në përputhshmëri me normat e detyruara me Ligjin e Zbatueshëm. Në rast se më shumë se një prej normave të obliguara me Ligjin e Zbatueshëm mund të aplikohet, atëherë Punëmarrësi do të pranojë vetëm një normë, e cila do të jetë përqindja më e lartë – për shembull, nëse një Punëmarrës punon gjatë natës (që ka normën prej 30%) që koincidon me një Festë Zyrtare (që ka normën prej 50%) , ai ose ajo do të merr një pagesë shtesë prej 50% të pagesës bazë bruto për orë të tij/saj.

45.2. Punëmarrësi mund gjithashtu të kërkojë pushim në vend të Pagesave Shtesë të sipërpërmendura.

Neni 46

Pagesa për vitet e përvojës

KEK-u u paguan të gjithë Punëmarrësve një page shtesë prej 0.5 % të pagës së tyre bazë për çdo një vit të plotë të përvojës së tyre. Kjo "përvojë pune" përcaktohet shumë gjerësisht dhe mbulon çdo përvojë pune, qoftë në Kosovë ose jashtë vendit, të cilën Punëmarrësi mund ta vërtetojë. Menaxhmenti mund të vendosë, si politikë, që të vazhdojë me këtë pagesë—konform pozitës financiare të KEK-ut.

Neni 47

Pagesa për punë gjatë Festave Zyrtare, pushimit vjetor, dhe trajnime profesionale

Për të hequr dyshimin, Punëmarrësit kanë të drejtë që të paguhet me pagën e tyre bazë në rastet vijuese: (a) Festat Zyrtare; (b) Pushimi Vjetor; (c) pjesëmarrja në trajnime që ndërliken

me punën ose arsimime të tjera që aproohen nga KEK-u (ashtu siç specifikohet në Nenin 43 më poshtë) – me përjashtim nëse kjo përbën pushimin e tyre pa pagesë; dhe (d) raste të tjera të ofruara në këtë Kod të Punës ose në Ligjin e Zbatueshëm.

Neni 48 Arsimimi dhe Trajnimi

48.1. KEK-u çmon dhe mbështet trajnimin dhe zhvillimin e Punëmarrësve të vet, qoftë nëse ai mbahet brenda ose jashtë vendit. Nëse dhe atëherë kur një gjë e tillë lejohet nga financat, KEK-u do të i merr parasysh kërkesat nga Punëmarrësit për kompensimin e pjesëmarrjes në programe të caktuara për shkollim. Kompensimi vlen vetëm për shpenzimet e shkollimit që lidhen me punën (p.sh. kurset, seminarët, publikimet dhe anëtarësia). Shpenzimet e shkollimit cilësohen se janë të lidhura me punë nëse ato (a) mbajnë apo përmirësojnë aftësitë e nevojshme për pozitën e tanishme të punëmarrësit, apo (b) definojnë qartë nga ana e mbikëqyrësit si qëllim i performances. Kërkesat për miratim duhet të bëhen te Drejtori i Burimeve Njerëzore dhe duhet të miratohen nga Drejtori Menaxhues dhe Drejtori Financiar. Kërkesat mund të dorëzohen vetëm nga punëmarrësit që kanë së paku një vit shërbimi në KEK.

48.2. Përveç kriterëve të paraqitura më lart, kërkesat duhet që:

- (a) Të ofrojë të dhëna rreth ofruesit të kursit.
- (b) Datën, kohën dhe kohëzgjatjen e kursit.
- (c) Ofron hollësitë e kursit apo programit mësimor që duhet të ndiqet.
- (d) Të theksojë se si kursi do të ngritë aftësitë e nevojshme për pozitën e tanishme të Punëmarrësit apo vërteton se mbikëqyrësi i tij/saj e cilëson kryerjen e kursit si pjesë e cakut të performances së Punëmarrësit.

48.3. Atëherë kur kursi të ketë përfunduar me sukses (p.sh. me rastin e marrjes së një shkalle apo certificate të caktuar mbi përfundimin e kursit), kërkesa për kompensim e mbështetur nga një faturë për pagesën e shkollimit, një kopje e shkallës së arritur, dhe një faturë për librat mësimorë (nëse ka ndonjë) duhet të dorëzohen te Drejtori i Burimeve Njerëzore. KEK-u **nuk** do të kompensojë një Punëmarrës për shpenzimet që shoqërohen me një kurs të cilin Punëmarrësi nuk e ka kryer me sukses (p.sh. në rastet kur nuk i është dhënë titulli apo certificate për kryerjen e kursit).

48.4. Kthimi i shpenzimeve në mënyrë të përpjesëshme do të vlejë për Punëmarrësin i cili largohet brenda dy viteve pas përfundimit me sukses të kursit. Për më tej, obligimi i KEK-ut për financimin e shkollimit të një Punëmarrësi përfundon në ditën kur Punëmarrësi pushon së qeni Punëmarrës i KEK-ut dhe çdo mësim ose kurs që është duke u zhvilluar në kohën kur ndërpritet marrëdhënia e punës do të kompensohet nga KEK-u, duke ditur që Punëmarrësi ka kryer me sukses kursin. Megjithatë, mësimet ose kurset në një program (p.sh. Shkalla e Magjistraturës) nuk do të financohen nga KEK-u, dhe shpenzimet e tilla do të mbulohen nga ish Punëmarrësi.

Neni 49
Pushimi mjekësor

49.1. KEK-u shpreh keqardhje në rastet e sëmundjes së vërtetë, por si shumë organizata tjera ka burime të kufizuara. Një politikë e tillë është e projektuar për përshtatje me shumicën e rrethanave dhe për të qenë në përputhje me kërkesat e Ligjit të Zbatueshëm.

49.2. Në mungesë të një definicioni të njohur me ligj, "Sëmundja" është definuar si paaftësi për t'i përmushur detyrat dhe përgjegjësitë të cilat Punëmarrësit i detyrohen sipas kontratës për shkak të sëmundjes apo aksidentit të tyre. Kjo politikë vlen për mungesat e shkaktuara nga sëmundja apo aksidenti personal dhe nuk vlen për nevojën që të merret ditë e lirë nga puna për shkak të sëmundjes apo aksidentit të të tjerëve, p.sh. fëmijëve apo partnerëve.

49.3. Nëse Punëmarrësi mungon nga puna ndonjë ditë për shkak të sëmundjes apo lëndimit, ai duhet të njoftojë për arsyen e mungesës sa më shpejt që është e mundur, por jo më vonë se në orën 10.00 të ditës së parë të punës në të cilën mungon. Për mungesat që zgjasin 3 (tri) apo më pak ditë pandërprerë, Punëmarrësi nuk nevojitet të paraqes vërtetimin mjekësor, përveç nëse një gjë e tillë kërkohet nga KEK-u. Megjithatë, pas mungesës së tillë Punëmarrësi duhet të plotësojë formularin e vërtetimit të Kompanisë menjëherë me rastin e kthimit në punë, (shih Formularin A-5 në Shtojcë). Formulari i vërtetimit duhet të dorëzohet në Departamentin e Burimeve Njerëzore.

49.4. Sa i përket mungesës që zgjat më shumë se 3 (tri) ditë pandërprerë, Punëmarrësi duhet (përveç paraqitjes së formularit të plotësuar të certifikatës) në ditën e 4-të të mungesës të ofrojë një vërtetim mjekësor të lëshuar nga Autoriteti Kompetent Mjekësor te Departamentit të Burimeve Njerëzore, i cili konstaton arsyen e mungesës dhe në këtë mënyrë ofron një vërtetim të tillë çdo 5 (pesë) ditë të njëpasnjëshme për të mbuluar çfarëdo periudhe pasuese të mungesës. KEK-u ka të drejtë të pyesë Punëmarrësin në çfarëdo kohe që të paraqes një vërtetim mjekësor dhe/apo që të kyej një kontrollim mjekësor.

49.5. Varësisht nga dispozita 6 e poshtëshënuar dhe përderisa Punëmarrësi t'i ketë përmbushur kriteret për njoftim të nënvizuara më lart, duke paraqitur çfarëdo vërtetimi mjekësor, përfshirë vërtetimin e vet, KEK-u pajtohet që të paguajë Punëmarrësin me pagë bazë të plotë vetëm për 20 (njëzet) ditët e para të punës lidhur me çfarëdo pushimi mjekësor gjatë vitit kalendarik. Pas kësaj, Punëmarrësi nuk do të merr pagën për çfarëdo pushimi mjekësor.

49.6. Pushimi mjekësor për punëtorët që punojnë me ndërrime, paguhet – dhe evidentohen vetëm sipas ditëve të punës (sipas orarit të ndërrimit), që nënkupton që ditët e pushimit të ndërrimit nuk llogariten.

Neni 50
Lëndimet dhe sëmundjet gjatë punës

50.1. Nëse Punëmarrësi pëson lëndim gjatë kryerjes së punës së tij/saj të autorizuar dhe se një lëndim i tillë nuk është shkaktuar për shkak të neglizhencës së tij/saj, KEK-u do të ndërmerr masa për ri-caktimin e Punëmarrësit në një pozitë tjetër nëse Punëmarrësi nuk është në gjendje ta kryejë punën e tij/saj sipas standardeve të duhura. Në këtë rast Punëmarrësi:

- (a) Ose do të ri-caktohet në një pozitë që i përshtatet (i) aftësive të tij/saj; (ii) kualifikimeve dhe përvojës së punës; (iii) moshës; dhe (iv) gjendjes së shëndetit të tij/saj – me ç'rast, Punëmarrësi do të marrë ose pagën bazë të cilën e fiton para se të ndodh lëndimi, ose pasi të jetë diagnostifikuar sëmundja, apo pagën për pozitën e re, cilado që të jetë më e lartë; ose
- (b) Nëse nuk ka në dispozicion ndonjë pozitë tjetër, atëherë Punëmarrësi do të caktohet si “i paaftë për punë”.

50.2. KEK-u gjithmonë duhet të verifikojë që (a) sëmundja ose lëndimi i Punëmarrësit është i vërtetë dhe që (b) sëmundja ose lëndimi janë shkaktuar nga kryerja e punëve të tij/saj të autorizuara. Që të dyja, (a) dhe (b) do të verifikohen dhe certifikohen nga Paneli për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve (ashtu siç është përkthyer më tej në vijim).

50.3. Paneli për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve do të jetë një organ i themeluar nga KEK-u, i cili do të përbëhet prej së paku pesë anëtarëve të cilët vijnë nga secila prej disiplinave/divizioneve vijuese: (a) Drejtori i Zyrës Ligjore të KEK-ut; (b) Menaxheri i Departamentit për Siguri dhe Emergencë në KEK; (c) Drejtori Financiar i KEK-ut; (d) një mjek- i cili ka nivelin e kërkuar të njohurisë dhe ekspertizës në fushën e sëmundjes industriale në terren dhe sëmundjes profesionale; dhe (v) një anëtar i emëruar nga Drejtori Menaxhues. Kryesuesi i Panelit do të jetë Drejtori Financiar. Rregullat dhe procedurat e brendshme të Panelit për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve do të paraqiten në një dokument të veçantë i cili do të aprovohet nga Drejtori Menaxhues i KEK-ut, me kusht që, sidoqoftë, në rast se Paneli për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve të KEK-ut autorizon pagesat individuale që janë më të mëdha se 5 000 euro, prej të cilave pagesat e komulative të një Punëmarrësi të tejkalojnë 10 000 euro, të gjitha këto pagesa duhet gjithmonë të aprovohen nga Drejtori Menaxhues i KEK-ut.

50.4. Nëse lëndimi ose sëmundja e Punëmarrësit bie në kuadër të kushteve të dispozitës 1 më sipër, KEK-u do ta paguajë Punëmarrësin për 10 ditët e para me 100% të pagës bazë, kurse në vijim të pushimit me 70% të pagës së tij ose saj bazë, deri në kohën kur Punëmarrësi është në gjendje shëndetësore që të caktohet ose ricaktohet në një pozitë brenda KEK-ut (“**Pushimi i Zgjatur Mjekësor**”) Nëse Punëmarrësi nuk është në gjendje të caktohet ose të ricaktohet në një pozitë brenda KEK-ut (d.m.th. i paaftë për punë) për një periudhë prej gjashtë (6) muajsh nga aplikimi për Pushim të Zgjatur Mjekësor – Punëmarrësi do të trajtohet si “nuk është në gjendje që ta kryejë punën e tij/saj” (ashtu siç përcaktohet me Ligjin e Zbatueshëm). Periudha e sipërpërmendur mund të zgjatet me vetëm dy (2) muaj në rrethana të jashtëzakonshme dhe me vendim të Panelit për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve të KEK-ut, nëse, bazuar në dëshmitë mjekësore që janë në dispozicion, Punëmarrësi do të jetë i gatshëm për të punuar brenda gjashtëdhjetë (60) ditëve të ardhshme. Në çfarëdo rrethane, asnjë zgjatje tjetër nuk lejohet. Në këtë kuptim, vlerësimi i Punëmarrësit nëse është me të vërtetë “i gatshëm për punë” do të bëhet nga Paneli për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve të KEK-ut. Punëmarrësi së pari duhet të shfrytëzojë pushimin e rregullt mjekësor që i ka mbetur, sipas Nenit 44 më sipër, para se të shfrytëzojë dispozitat e këtij paragrafi. Njësoj, nëse lëndimi ose sëmundja e Punëmarrësit bie në kuadër të kushteve të dispozitës 1 më sipër, Punëmarrësi do të ketë të drejtën e ndihmës mjekësore dhe ndihmës farmaceutike e kirurgjike, siç shihet e nevojshme dhe e arsyeshme nga ana mjekësore për trajtimin e lëndimit ose sëmundjes – dhe siç përcaktohet dhe aprovohet nga Paneli për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve. Kostoja e ndihmës së tillë do të mbulohet nga

institucioni për sigurim shëndetësor (nëse kjo është e zbatueshme) apo nga KEK-u nëse nuk ka sigurim shëndetësor.

50.5. Kur Punëmarrësi është përcaktuar sipas paragrafit 4 më sipër, si jo i aftë për punë pas skadimit të Pushimit të Zgjatur Mjekësor, KEK-u do të e paguajë Punëmarrësin me një pagesë si të vetme (varësisht nga ndonjë kërkesë për njoftim) dhe të shkëpusë marrëdhënien e tij/saj të punës me KEK-un. Në këtë kuptim, pagesa e vetme e sipërpërmendur do të bazohet në shumat e paraqitura në Nenin 52 të këtij Kodi të Punës. Përveç kësaj, Paneli për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjeve të KEK-ut duhet të marrë në konsiderim dhe të përcaktojë nëse Punëmarrësi duhet të pranojë pagesat vijuese: (i) qoftë si një shumë të vetme ose pagesa periodike, në mënyrë që të reflektohen humbjet në të ardhura ose në mundësinë e realizimit të të ardhurave, respektivisht ndryshimi në mes të të ardhurave mesatare neto të Punëmarrësit para dhe shumën mesatare neto të pagave të cilat Punëmarrësi është në gjendje të i fitojë pas aksidentit ; dhe/ose (ii) qoftë një shumë e vetme e paguar ose pagesat periodike për të mbuluar koston e arsyeshme të (A) trajtimit mjekësor të arsyeshëm dhe të nevojshëm për lëndimin ose sëmundjen; dhe/ose (B) ndihmën ose kujdesin konstant në rastin kur personi i lënduar duhet ta ketë atë shërbim. Nëse pagesat e tilla shtesë ofrohen nga KEK-u për Punëmarrësin, atëherë oferta duhet të kushtëzohet me Punëmarrësin që ai të pajtohet se pagesa do të bëhet e plotë dhe se çfarëdo ankese apo diçka e natyrës së tillë që ekziston ose mund të ekzistojë kundër KEK-ut apo çfarëdo entiteti pasardhës në lidhje me lëndimin ose sëmundjen e tillë të Punëmarrësit do të zgjidhet përfundimisht.

50.6. KEK-u ka të drejtën që të ndërpresë pagesën për Punëmarrësit sipas Nenit 49 dhe këtij Neni 50, nëse Punëmarrësi ofron informata jo të sakta ose mashtruese, ose nuk është në përputhje me politikat dhe kërkesat e paraqitura më sipër, duke përfshirë mospjesëmarrjen në vlerësimin që kërkohet nga Paneli për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjes i KEK-ut. Shkeljet mund të shpjen deri në masat disiplinore kundër Punëmarrësit.

Neni 51

Pagesa shtesë për pensionim

KEK-u për Punëmarrësin që pensionohet pas moshës 65 ofron një pagesë, prej tri pagave bazë mujore.

Neni 52

Vdekja në detyrë

52.1. KEK-u e njuh situatën se paga e një Punëmarrësi zakonisht mbështet shumë vartës të tij/saj. Lidhur me këtë, nëse një Punëmarrës vdes, do të vlejnjë politikat e përgjithshme në vijim:

(a) KEK-u do të paguajë të afërmit e tij/saj (ose përfituesin tjetër të paracaktuar) me një shumë prej dy (2) pagave bazë bruto mujore të të ndjerit; apo

(b) Nëse Punëmarrësi vdes gjatë kryerjes së punës aksidentalisht; atëherë Kompania e Sigurimeve (nëse ka sigurim punëmarrësi) do të paguajë të afërmit (ose përfituesin e paracaktuar) në pajtim me Kontraten për sigurim. Nëse punëmarrësi nuk ka sigurim atëherë

KEK-u do të paguajë të afërmin e punëmarrësit (i) me një shumë të vetme e barabartë me pesë (5) herë sa paga bazë vjetore mesatare e KEKut, ose (ii) pagesat mujore në shuma të barabarta me pagën bazë mujore mesatare të KEK –ut për periudhën pesë (5) vjet rresht – Drejtori Financiar do të përcaktojë metodën e pagesës që do të bëhet (i) ose (ii).

KEK-u do të mbajë të gjitha taksat e zbatueshme nga pagesat e bëra nën (a) dhe (b) më sipër.

52.2. Një Punëmarrës mund të përcaktojë me shkrim përfituesin ose përfituesit e pagesës së bërë sipas dispozitës 1 më sipër. Përcaktimi i Punëmarrësit duhet të dorëzohet te Drejtori i Burimeve Njerëzore me qëllim të sigurisë. Në mungesë të ndonjë përcaktimi nga ana e Punëmarrësit, KEK-u do t'ia paguajë të hollat familjarit më të afërt të Punëmarrësit. Në këtë kuptim, "familjari më i afërt" do të jetë gruaja/burri e/i Punëmarrësit ose prindërit e saj/tij (nëse Punëmarrësi nuk është i martuar). Nëse Punëmarrësi nuk ka bashkëshorte e as nuk ka prindër të gjallë, atëherë paratë iu paguhen fëmijëve të tij/saj në mënyrë të barabartë.

52.3. Nëse obligimi është i KEK-ut e jo i ndonjë Kompanie siguruese atëherë ai do të angazhohet që të sigurojë se pagesat sipas këtij Neni do t'i bëhen të afërmit (ose përfituesit të paracaktuar) të Punëmarrësit brenda 30 tridhjetë ditësh kalendarike nga vdekja e Punëmarrësit.

Neni 53

Përfitimet e tjera

53.1. Punëmarrësve të KEK-ut iu kompensohet një racion i ushqimit , për çdo ditë të plotë të punës që ai/ajo punon, e paracaktuar me vendim të veçantë). Menaxhmenti i KEK-ut do të rishikojë këtë politikë kohë pas kohe duke iu referuar realizueshmërisë ekonomike dhe pengesave financiare me të cilat ballafaqohet KEK-u. Në rast se ky përfitim rregullohet ose tërhiqet, atëherë KEK-u do të komunikojë këtë hap te Punëmarrësit e tij paraprakisht.

53.2. KEK-u ju mundëson transport me autobus falas të gjithë Punëmarrësëve (në vijat e aprovuara) që dëshirojnë të udhëtojnë nga vendet e caktuara gjerë në objektet e KEK –ut dhe anasjelltas. Secili Punëmarrës i cili udhëton me autobusët e përmendur më lart duhet të ketë kartelën e identifikimit të lëshuar nga KEK-u që është e dukshme gjatë gjithë kohës.

53.3. Menaxhmenti i KEK-ut, kohë pas kohe, do të shqyrtojë dispozitën lidhur me transportin sipas dispozitës 2 më sipër, duke ju referuar gjendjes afariste financiare me të cilat ballafaqohet KEK-u.

53.4. Sa herë që rezultatet afariste financiare e mundësojnë, KEK-u mban të drejtën për pagesat shtesë /bonuset për Punëmarrësit e vet apo edhe shpërblimet jubilarë . Pagesa të tilla do të bazohen në standarde të caktuara dhe objektiva të rezultateve të punës që do të vlejnjë për Punëmarrësit dhe që do të aprovohen nga ana e Drejtorit Menaxhues.

Neni 54

Telefonat celularë & Automjetet e KEK-ut

54.1. Atëherë kur e lejojnë financat, KEK-u mund të sigurojë për Punëmarrësit qoftë kredi telefonike me parapagim ose celularë të paguar me kontratë. Në këtë kontekst, Punëmarrësit duhet të kufizojnë shfrytëzimin e kredive ose celularëve të tillë duke ditur që ata sigurohet nga KEK-u vetëm për qëllime pune. Sigurimi i telefonëve ose kredive të tilla do të varet prej nevojave operative të Punëmarrësit në fjalë, të cilat do të vlerësohen nga Drejtori i tij/saj Ekzekutiv.

54.2. KEK-u mund të specifikojë rregullat dhe procedurat më të detajizuara që kanë të bëjnë me kredite telefonike me parapagim ose celularët e paguar me kontratë, në një Rregullore të veçantë ose Urdhëresë Ekzekutive, lëshuar nga Drejtori Menaxhues. Duhet ditur që sigurimi i kredive parapagese ose telefonëve me kontratë për Punëmarrësit nuk duhet konsideruar si "përfitim" i Punëmarrësit; dhe ato nuk mund të barten/transferohen te personat e tjerë, duke përfshirë edhe të Afërmit.

54.3. Rregullat dhe procedurat që kanë të bëjnë me shfrytëzimin e automjeteve të KEK-ut nga ana e Punëmarrësve janë paraqitur në Urdhëresën Ekzekutive ose Rregulloren e lëshuar nga Drejtori Menaxhues.

Neni 55

Shpenzimet e udhëtimit zyrtar

KEK-u bënë kompensimin e shpenzimeve për udhetime zyrtare brenda dhe jashtë vendit në përputhje me Rregulloren e veçantë për Udhëtimet Zyrtare të KEK –ut.

Neni 56

Reprezentacioni (Drekat dhe Darkat Zyrtare)

56.1. Shpenzimet për dreka/darka zyrtare janë shpenzimet e autorizuara që paraqiten gjatë një takimi ose mbledhjeje me qëllimin primar të mbajtjes për afarizëm të KEK-ut. Drekat/darkat zyrtare mund të përfshijnë Punëmarrësit dhe/ose mysafirët e jashtëm. Takimet afariste të planifikuara gjatë kohës së zakonshme të shujtave duhet të: (1) përfshijnë afarizmin i cili (për arsye të orarit ose të tjera) nuk mund të realizohet gjatë orarit të rregullt të punës, ose (2) shërbejnë për qëllimin e qartë të rritjes së interesave afariste legjitime të KEK-ut, duke kombinuar afarizmin dhe drekimin/darkimin.

56.2. Shpenzimet për dreka/darka zyrtare kërkojnë aprovimin paraprak të Drejtorit Financiar dhe mund të kërkohen vetëm nga një punëmarrës që mban një pozitë Menaxhuese ose më të lartë. Punëmarrësi kërkues duhet të plotësojë Formularin për Kërkesë të Drekës/Darkës Zyrtare (shih Formularin J-14) dhe ta dorëzojë te Drejtori Ekzekutiv përkatës, i cili duhet të nënshkruajë formularin para se ai të jetë dorëzuar te Drejtori Financiar për aprovim. Është përgjegjësi e Drejtorit Ekzekutiv që të verifikojë kërkesën dhe poashtu të tregojë se cila linjë buxhetore duhet të përdoret për të financuar shpenzimet afariste. Formulari duhet të plotësohet qoftë "on-line", ose me dorëshkrim të lexueshëm.

56.3. Nëse Drejtori Financiar aprovon kërkesën, ai/ajo do të specifikojë edhe buxhetin maksimal për person për një drekë/darkë.

56.4. Në mënyrë që të kërkojë kompensimin e drekës/darkës zyrtare, Punëmarrësi duhet të bashkëngjeshë Formularin e Shpenzimeve Afariste, të plotësuar dhe aprovuar, si dhe faturën(at) origjinale të drekës/darkës në një letër të nënshkruar. Dokumentete e sipërpërmendura duhet të dorëzohen në Divizionin e Financave, për vëmendjen e Llogarive të Pagueshme. Punëmarrësi do të kompensohet deri në shumën që është aprovuar nga Drejtori Financiar, pa marrë parasysh nëse kostoja e vërtetë e darkës ka tejkaluar buxhetin e aprovuar. Punëmarrësi duhet që ta presë kompensimin me datën 25 të muajit, po qe se nuk ka pasur çështje që kanë të bëjnë me plotësimin e dokumentacionit të kërkuar.

PJESA VI: SHKËPUTJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 57

Shkëputja e Kontratës së Punës

57.1. Kontrata e Punës në KEK-ut do të shkëputet në rastet si vijon:

- (a) Me vdekjen e Punëmarrësit.
- (b) Me marrëveshje me shkrim në mes të KEK-ut dhe Punëmarrësit.
- (c) Mbi bazë të shkeljeve të rënda ose shkeljeve të lehta por të përsëritura nga ana e Punëmarrësit – ashtu siç përcaktohet dhe përshkruhet detajisht në Rregulloren për përgjegjësi disiplinore e materiale të KEK-ut.
- (d) Mbi bazë të performancës së pakënaqshme në mënyrë të përsëritur nga ana e Punëmarrësit – ashtu siç përcaktohet dhe përshkruhet detajisht në këtë Kod.
- (e) Pas skadimit të afatit të Kontratës së Punës.
- (f) Atëherë kur Punëmarrësi i mbushë gjashtëdhjetë e pesë (65) vjet (apo mosha për pensionim obligativ e parashtruar nga Ligji i Zbatueshëm).
- (g) Dorëheqja nga ana e Punëmarrësit nga pozita e tij/saj.
- (h) Me falimentimin ose likuidimin e ndërmarrjes;
- (i) Bazuar në dispozitat për shkëputjen e kontratës të përfshira në Kontratën e Punës.
- (j) Bazuar në vendimin e një gjykate kompetente, i cili shpie deri në shkëputjen e Kontratës së Punës.
- (k) Nëse një Punëmarrës vuan paraburgim apo dënimin më shumë se gjashtë (6) muaj.

(l) Nëse Punëmarrësi nuk është i gatshëm të punojë në pajtim me përcaktimin e Panelit për Pagesa Invalidore dhe të Sëmundjes.

(m) Instancat e tjera që përshkruhen në këtë Kod të Punës ose siç përshkruhet me Ligjin e Zbatueshëm.

57.2. Një Kontratë Pune mund të shkëputet nga KEK-u në rastet vijuese:

(a) Duke u bazuar në "tepricat" e punëtorëve për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike dhe strukturore të Kompanisë. Në këtë rast, KEK-u do të zbatojë procedurat dhe dispozitat e parapara në Procedurat e KEK-ut për trajtimin e Tepricave – Politikat dhe Udhëzimet e KEK-ut dhe kërkesat e Ligjit të Zbatueshëm.

(b) Kur një Punëmarrës nuk është më në gjendje të kryejë detyrat e caktuara të tij/saj dhe është e papërshtatshme për Punëmarrësin të transferohet në, apo të trajnohet për, një pozitë tjetër. Kjo gjithashtu do të përfshijë kur një Punëmarrës është i papërshtatshëm të punojë në përputhje me Nenin 45 dhe kur Pushimi i Zgjatur Mjekësor ka skaduar. Punëmarrësve të cilëve i është shkëputur marrëdhënia e punës sipas kësaj dispozite kanë të drejtë në pagesë të gatshme në linjë me njoftimin e theksuar në Nenin 52 më poshtë.

57.3. Si rregull i përgjithshëm, dhe përveç nëse kërkohet me Ligji i Zbatueshëm, kur një Punëmarrësi i është shkëputur kontrata sipas nenit 1(a) deri (d), dhe (f) deri (k) më sipër, Punëmarrësi nuk i jepet asnjë njoftim nga ana e KEK-ut.

57.4. Nëse një Punëmarrës dëshiron të ofrojë dorëheqjen e tij/saj, Punëmarrësi duhet ta dorëzojë me shkrim dorëheqjen të mbikqyrësi i tij/saj si dhe të mundësojë një kopje për Drejtorin e Burimeve Njerëzore. Nga Punëmarrësi kërkohet njoftimi paraprak me shkrim prej së paku 30 (tridhjetë) ditësh kalendarike për dorëheqjen e tyre, dhe Punëmarrësi me kontrata për kohë të caktuar duhet të japin njoftim prej (15) pesëmbëdhjetë ditësh kalendarike. Punëmarrësi po ashtu mund të shkëpusë kontratën e tij/saj të punës pa njoftim paraprak në rrethanat e ofruara nga Ligji i Zbatueshëm. Me të lëshuar punën, pagesa mund të jetë në dispozicion për ndonjë ditë pushimi të fituar, por që nuk është shfrytëzuar. Vlera e ndonjë dite të tepërt pushimi, të cilat janë marrë, duhet të zbriten nga paga e fundit.

Neni 58

Periudha e njoftimit për shkëputjen e Kontratës së Punës

58.1. Nëse arsyeja e shkëputjes kërkon njoftim paraprak, Punëdhënësi mund të shkëpusë kontratën me kohë të pacaktuar të punës duke dhënë njoftimin si në vijim:

(a) Nga gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vjet punë, tridhjetë (30) ditë kalendarike;

(b) Nga dy (2) deri në dhjetë (10) vjet punë, dyzet e pesë (45) ditë kalendarike;

(c) Mbi dhjetë (10) vjet punë, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

58.2. Nëse arsyeja e shkëputjes kërkon njoftim paraprak, Punëdhënësi mund të shkëpusë kontratën e punës me kohë të caktuar duke dhënë paraprakisht njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi, i cili nuk ka për qëllim të rivazhdojë kontratën me kohë të caktuar, duhet ta informojë Punëmarrësin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të afatit të kontratës. Mosnjoftimi i Punëmarrësit nga ana e Punëdhënësit ia jep të drejtën Punëmarrësit që të kërkojë pagesë të plotë për tridhjetë (30) ditë kalendarike shtesë.

Neni 59

Procedurat para shkëputjes së kontratës

59.1. Vendimi për të shkëputur Kontratën e Punës do të jetë më shkrim dhe do të përfshijë edhe bazën për shkëputjen e kontratës.

59.2. Vendimi nga dispozita 1 më sipër është përfundimtar në ditën kur i jepet Punëmarrësit.

59.3. KEK-u obligohet që ta japë pagën dhe të ardhurat e tjera deri në ditën e shkëputjes së Kontratës së Punës.

59.4. KEK-u mund të ndalojë qasjen e Punëmarrësit në fjalë për në objektet e KEK-ut gjatë periudhës së njoftimit, d.m.th. para shkëputjes efektive të Kontratës së Punës.

Neni 60

Largimi i përkohshëm nga puna

60.1. Një Punëmarrës mund të largohet përkohësisht nga puna, atëherë kur (a) Punëmarrësi i nënshtrohet Masave Disiplinore – ashtu siç tregohet veçanërisht në Kodin Disiplinor të KEK-ut; (b) Punëmarrësi dyshohet të ketë kryer ndonjë vepër penale dhe ndjekja penale është ngritur kundër tij/saj; (c) Punëmarrësi mbahet në arrest ose arrest shtëpiak; ose (d) ndonjë bazë tjetër që parashihet me Ligjin e Zbatueshëm, këtë Kod të Punës ose Kodin Disiplinor.

60.2. Gjatë largimit të përkohshëm sipas dispozitës 1 më lart një Punëmarrësit i takon 50% të pagës së tij bazë.

60.3. Largimi i përkohshëm sipas dispozitës 1 nuk mund të jetë më i gjatë se gjashtë (6) muaj.

PJESA VII: PROCEDURAT PËR USHTRIMIN E TË DREJTAVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS

Neni 61

Mbrojtja e të drejtave të Punëmarrësve

61.1. Një Punëmarrës që beson se KEK-u i ka shkelur të drejtat e punës mund të paraqesë ankesë në Departamentin e Burimeve Njerëzore të KEK-ut. Ankesa duhet të ofrojë sqarim të detajizuar lidhur me natyrën e shkeljes së pohuar. Departamenti i Burimeve Njerëzore të KEK-ut

do të kthejnë një përgjigje me shkrim te Punëmarrësi brenda njëzet (20) ditësh pas pranimit të ankesës.

62.2. Nëse një Punëmarrës nuk është i kënaqur me përgjigjen e dhënë nga KEK-u sipas dispozitës 1 më sipër, dhe konsideron se të drejtat e tyre të punës janë shkelur, apo ata nuk marrin përgjigje brenda afatit të përmendur njëzet (20) ditësh, Punëmarrësi është i lirë që të nisë një kontest në gjykatën kompetente – kontesti duhet të nisët brenda tridhjetë (30) ditësh nga data kur Punëmarrësi duhej të kishte pranuar ose ka pranuar përgjigjen e KEK-ut.

Neni 62 **Anëtarësimi në Sindikatë**

62.1. KEK-u respekton të drejtën e një Punëmarrësi që të jetë pjesë e Sindikatës dhe KEK-u nuk ndërhyr në ushtrimin e kësaj të drejte, e as të largojë nga puna ndonjë Punëmarrës mbi bazën se është anëtarësuar në sindikatë.

62.2. Sa i përket anëtarësimit të një Punëmarrsi në sindikatë, ai/ajo mund të bëjë kërkesë me shkrim që kuota e tyre e anëtarësimit të paguhet në sindikatën e tyre të zgjedhur drejtpërdrejt nga paga mujore ose të ndërpresë një aranzhim të tillë. Kërkesat e tilla duhet të bëhen te Drejtori i Burimeve Njerëzore. KEK-u nuk merr asnjë përgjegjësi për administrimin e ndonjë kuote anëtarësie sapo ato të transferohen në sindikatë.

62.3. KEK-u do të respektojë dhe do të jetë në përputhje me grevën e ligjshme, e cila është në përputhshmëri me dispozitat e Ligjit të Zbatueshëm – në veçanti Ligji për Greva (Ligji Nr. 2010/03-L-200), ashtu siç është amendamentuar ose riprovuar kohë pas kohe. Njësoj, KEK-u do të jetë në përputhje me çdo kërkesë ligjore dhe me detyrat e përshtuara nga Ligji i Zbatueshëm në fushën e Organizimit Sindikal.

Neni 63 **Dispozitat e Tjera**

63.1. Mbrojtja e të dhënave: KEK-u do t'i përpunojë të dhënat personale gjatë punësimit individual me KEK-un në mënyrë të drejtë dhe në përputhje me Ligjin e Zbatueshëm, veçanërisht Ligji për Mbrojtjen e të Dhënave Personale (Ligji Nr. 03/L-172) ashtu siç është amendamentuar ose riaprovuar kohë pas kohe. Të dhënat e tilla do të përpunohen me qëllim të vazhimit të punëve afariste (shih më poshtë) dhe do t'i mbajë të sigurta dhe jo më gjatë se sa është e nevojshme. Punëmarrësit po ashtu kanë të drejtë për të ju qasur dhe përmirësuar të dhënat e tyre personale.

63.2. KEK-u siguron, mban dhe përpunon të dhënat personale për qëllimet si në vijim:

- (a) emri, adresa dhe numri i telefonit për informata të përgjithshme dhe për identifikim;
- (b) emri, adresa dhe numri i telefonit për kontakt emergjent për të caktuar përkujdesjen mjekësore në rastin e sëmundjeve, aksidenteve apo vdekjes gjatë punës;
- (c) hollësitë e xhirrologarisë bankare për pagë dhe kompensim tjetër monetar;

- (d) pajtueshmëria me kërkesat e parashikuara me ligj si dhe të tjera nga autoritetet publike siç është Administrata Tatimore;
- (e) përmbushja e detyrimeve brenda kontratës së punësimit në KEK me Punëmarrësin e tij, ku përfshihet pagesa e faturës së energjisë elektrike;
- (f) punësimi, gradimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional;
- (g) përcaktimi i përfitimeve të caktuara siç është rritja e kompensimit;
- (h) qëllimet ndëshkuese të cilat vijnë si pasojë e sjelljes së Punëmarrësit apo aftësisë për të kryer detyrat në punë; dhe
- (i) për të siguruar shfrytëzim të pranueshëm të teknologjisë.

63.3. Lista e paraqitur më lart paraqet qëllimet kryesore për të cilat KEK-u i grumbullon dhe përpunon të dhënat. KEK-u mund, kohë pas kohe, të i shfrytëzoj të dhënat për qëllime tjera të arsyeshme që nuk përputhen me listën e shënuar më lart. Atëherë kur të kërkohej me ligj, Punëmarrësi do të njoftohet dhe do të i kërkohej që të ofrojë pëlqimin e tij/saj.

63.4. KEK-u duhet të ruajë informatat e sakta dhe të tanishme personale. Në këtë mënyrë Punëmarrësit kanë për obligim të informojnë menjëherë ndryshimet, p.sh emri, adresa, numri i telefonit apo ngjarjet tjera në jetë siç janë martesja, shkurorëzimi, lindje e fëmijës.

63.5. Pajisjet dhe objektet e KEK-ut (zyret, tavolinat, kabineti i dosjeve, ormanët e me çelësa, automjetet, kompjuterët, etj.) iu mundësohen Punëmarrësve për afarizëm të kompanisë. Lidhur me këtë, KEK-u mban të drejtën të hapë, inspektojë dhe hulumtojë objektet e KEK-ut në çdo kohë pa paralajmërim të Punëmarrësit dhe pa pjesëmarrjen e tij. Hulumtimet mund të bëhen qoftë nga ana e Drejtorit Ekzekutiv apo nga ana e personit të autorizuar nga ana e Drejtorit Menaxhues.



z. Berat Rukiqi
Kryesues i Bordit te Drejtoreve

Pranimi dhe Njohja e Kodit të Punës së KEK-ut

JU LUTEM LEXONI DEKLARATAT E MË POSHTME, NËNSHKRUANI DHE KTHEJENI TE MENAXHERI JUAJ:

1. TË KUPTUARIT DHE DEKLARATA E PRANIMIT TË KODIT TË PUNËS SË KEK-ut

Kam pranuar dhe kam lexuar kopjen e Kodit të Punës së KEK-ut. E kam parasysh se si Punëmarrës i KEK-ut duhet t'i përmbahem këtij Kodi. 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 KONFIDENCIALE

Jam në dijeni se gjatë kohës sa jam i punësuar do të kem në dispozicion informata konfidenciale, për shembull (por që nuk kufizohen 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 punëmarrës të KEK-ut, përveç nëse në mënyrë të qartë lejohet nga Drejtori Menaxhues apo nëse kërkohet me ligj. Në rastin e shkëputjes së punësimit, qoftë në mënyrë vullnetare apo jo, unë nëpërmjet kësaj pajtohem që në asnjë mënyrë të mos përdorë apo shfrytëzojë këto informata.

Emri i Punëmarrësit:

(Ju lutem me shkronja të shtypit)

Numri i Punëmarrësit:

Titulli i pozitës:

Departamenti:

Nënshkrimi i Punëmarrësit:

Data:

Emri i dëshmitarit

Nënshkrimi i dëshmitarit

SHTOJCA
FORMULARËT E BURIMEVE
NJERËZORE

FORMULARI A-1

FORMULARI PËR APROVIMIN E PUSHIMIT

Data e marrjes së pushimit:	
Ditët e pushimit që kanë mbetur për këtë vit:	
Emri i punëmarrësit: (ju lutem shkruani qartë)	
Numri i punës:	
Pozita:	
Departamenti:	
Nënshkrimi i punëmarrësit:	
Data:	
<i>Aprovimet:</i>	
Emri i Drejtorit të Burimeve Njerzore:	
Nënshkrimi:	
Emri i mbikqyrësit të punëmarrësit:	
Nënshkrimi:	

FORMULARI A-2

FORMULARI PËR PUSHIM PERSONAL

Data e marrjes së pushimit:		
Arsyeja e pushimit (ju lutem rrrumbullakësoni përgjigjen përkatëse):	(a) Martesa	
	(b) Lindja e fëmijës	
	(d) Vdekja e ndonjë anëtarit të ngushtë të familjes	
	(e) Dhurim i gjakut	
Emri i punëmarrësit: (ju lutem shkruani qartë)		
Numri i punës:		
Pozita:		
Departamenti:		
Nënshkrimi i punëmarrësit:		
Data:		
Aprovimet:		
Emri i Drejtorit të Burimeve Njerëzore:		
Nënshkrimi:		
Emri i mbikqyrësit të punëmarrësit:		
Nënshkrimi:		

FORMULARI A-3

FORMULARI PËR PUSHIM PA PAGESË

Data e marrjes së pushimit:	
Data e kthimit nga pushimi:	
Arsyja per kërkesë të pushimit:	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Emri i punëmarrësit: (ju lutem shkruani qartë)	
Numri i punës:	
Pozita:	
Departamenti:	
Nënshkrimi i punëmarrësit:	
Data:	
Aprovimet:	
Emri i mbikqyrësit të punëmarrësit:	
Nënshkrimi:	
Emri i Drejtorit të Burimeve Njerëzore:	
Nënshkrimi:	
Emri i Drejtorit Ekzekutiv të Divizionit:	
Nënshkrimi:	

FORMULARI A-4A

PUSHIMI (ATËROR) PËR KUJDES TË POSATËLINDURIT

Data e marrjes së pushimit

Data e kthimit nga pushimi:

Emri i punëmarrësit:

(ju lutem shkruani qartë)

Numri i punës:

Pozita:

Departamenti:

Nënshkrimi i punëmarrësit:

Data:

Aprovimet:

Emri i Drejtorit të Burimeve

Njerëzore:

Nënshkrimi:

Emri i Drejtorit Ekzekutiv të

Divizionit:

Nënshkrimi:

FORMULARI A-4

PUSHIMI I ATËSISË

Vini re: Kjo mungesë duhet të koordinohet me Drejtorin e Burimeve Njerëzore dhe formulari për Pushim të Atësisë duhet të plotësohet.

Data e marrjes së pushimit:	
Emri i punëmarrësit: (ju lutem shkruani qartë)	
Numri i punës:	
Pozita:	
Departamenti:	
Nënshkrimi i punëmarrësit:	
Data:	
Aprovimet:	
Emri i Drejtorit të Burimeve Njerëzore:	
Nënshkrimi:	
Emri i Drejtorit Ekzekutiv të Divizionit:	
Nënshkrimi:	

FORMULARI A-5

PUSHIMI MJEKËSOR – FORMULARI I VETË-CERTIFIKIMIT

Data(at) e pushimit mjekësor:	
<p>Në këtë mënyrë vërtetoj që në ditët e lartpërmendura kam qenë i sëmurë, që do të thotë se nuk kam mundur të vijoj punën dhe të mbaroj detyrat e caktuara. Në lidhje me këtë, pohoj se kjo certifikatë është e vërtetë dhe e saktë.</p> <p>Unë gjithashtu pranoj që dorëzimi i informatave të pasakta apo mashtruese në këtë formular do të rezultojë në marrjen e masave disiplinore, që mund të shpiejnë deri tek shkëputja e punësimit tim në KEK.</p>	
Emri i punëmarrësit: (ju lutem shkruani qartë)	
Numri i punës:	
Pozita:	
Departmenti:	
Nënshkrimi i punëmarrësit:	
Data:	
Vërtetimi i pranimit:	
Emri i Drejtorit të Burimeve	
Njerëzore:	
Nënshkrimi:	
Data:	

FORMULARI A-6: FORMULARI PËR APROVIMIN E UDHËTIMIT ZYRTAR

1. KËRKESË				
Kërkesa dorëzuar nga:				
Email-i:				
Nr i telefonit:				
Pozita:				
Kërkesa e adresuar për:				
Data e kërkesës:				
Detajet e udhëtimit:	Data e nisjes:	Data e kthimit:	Kohëzgjatja e qëndrimit:	
Mënyra e udhëtimit:	Me aeroplan: <input type="checkbox"/>	Me veturë zyrtare: <input type="checkbox"/>	Tjetër: <input type="checkbox"/>	Ju lutem, specifikoni: _____
Destinacioni(et) e udhëtimit [ju lutem, shkruani qytetin dhe vendin]:				
Emrat, numrat e punës dhe pozitat e punëmarrësve që udhëtojnë:				
Arsyeja dhe arsyetimi për udhëtim:				
Nëse data e nisjes është brenda më pak se 14 ditësh kalendarike, ju lutem sqaroni pse udhëtimi kërkohet brenda një kohe aq të shkurtër:				
Nëse kohëzgjatja e udhëtimit është më tepër se 14 ditë kalendarike, ju lutem siguron arsyetime shtesë për kohëzgjatjen e udhëtimit:				
2. SHPENZIMET E UDHËTIMIT [ju lutem, shkruani vlerën në euro]				
Vlerësimi i shpenzimeve të akomodimit për person:				
Vlerësimi i shpenzimeve të udhëtimit për person (p.sh. fluturimi ose biletat e trenit):				
Vlerësimi i shpenzimeve të tjera për person (p.sh. taxi, kuota e regjistrimit, shpenzimet për vizë etj.):				
Kush do t'i mbulojë shpenzimet e udhëtimit? KEK-u <input type="checkbox"/> dhe/ose Pala tjetër: <input type="checkbox"/>				
Nëse paguan një Palë tjetër, a i mbulon ajo shpenzimet: Plotësisht <input type="checkbox"/> ose Pjesërisht <input type="checkbox"/>				
Nëse pjesërisht, ju lutem përshkruani se cilat shpenzime i paguan Pala tjetër:				
<hr/>				
Ju lutem, identifikoni emrin e Palës tjetër dhe sqaroni pse ata po i paguajnë këto shpenzime:				
<hr/>				

Totali i shpenzimeve të vlerësuara, të cilat do të mbulohen nga KEK-u për person: _____			
Nëse udhëton më shumë se një person, totali i shpenzimeve të vlerësuara që do të mbulohen nga KEK-u për grupin:			
Linja buxhetore për shpenzimet e udhëtimit: _____			
Shuma e pagesës në avans, e kërkuar për shpenzimet e udhëtimit për person:			
Nëse kërkohet pagesa në avans, ju lutem konfirmoni se personi(at) që udhëtojnë nuk kanë mjete për t'i paguar shpenzimet vetë dhe ai/ata kërkojnë kompensim me t'u kthyer: E konfirmuar <input type="checkbox"/>			
Kostoja ditore maksimale (bazuar në vendin e destinacionit) [Plotësohet nga Burimet Njerëzore] .			
Akomodimi: _____ Euro			
Drekat/Darkat: _____ Euro			
3. KËRKESA E DORËZUAR NGA			
Drejtori Ekzekutiv i Divizionit	Emri:	Nënshkrimi	Data:
Personi i cili paraqet kërkesën (Menaxheri i Departamentit):	Emri:	Nënshkrimi	Data:
4. REKOMANDUAR PËR APROVIM			
Drejtori i Burimeve Njerëzore	Emri:	Nënshkrimi	Data:
5. APROVUAR NGA			
Drejtori Menaxhues	Emri:	Nënshkrimi	Data:
Drejtori Financiar	Emri:	Nënshkrimi	Data:

Shënim:

Kërkesa për aprovim duhet poashtu t'i bashkëngjitet të gjitha dokumenteve mbështetëse, si ftesat.

Të gjithë personat të cilët udhëtojnë bazuar në këtë kërkesë për aprovim, duhet të jenë në përputhje me politikat e KEK-ut për kompensimin e shpenzimeve afariste.

Një kopje e kërkesës së plotësuar dhe të aprovuar duhet të dorëzohet dhe të mbahet te:

- Drejtori Financiar
- Drejtori i Burimeve Njerëzore
- Arkivi i KEK-ut
- Personat të cilët udhëtojnë
- Administrimi i pagave të KEK-ut

FORMULARI A-8 DITARI I SHPENZIMEVE TË UDHËTIMIT

Ditari i Shpenzimeve të Udhëtimit, bashkë me dokumentacionin mbështetës (duke përfshirë origjinalin e Formularit për Aprovim të Udhëtimeve) duhet të bashkëngjitet për Shënimet e Udhëtimit dhe të kthehet në Burimet Njerëzore brenda 2 ditësh pune pas kthimit nga udhëtimi. Kostot e paarsyeshme të udhëtimit nuk do të kompensohen.							
Emri i Udhëtarit:		Qëllimi i udhëtimit/shpenzimit:			Datat e udhëtimit:		
Departamenti:		Nr. i punëmarrësit:			Destinacioni:		
Data e Aktivitetit	Vendi/Qyteti	Detajet e Shpenzimeve	Nr. i faturës	Valuta	Shpenzimet totale në valutë lokale	Kursi i këmbimit valutor	Shpenzimet totale (Euro)
		Akomodimi					
		Kuotat e taksisë					
		Mëngjesi					
		Dreka					
		Darka					
		Të tjera (ju lutem, specifikoni)					

Formulari A-8 (vazhdim)

Përmbledhja e shpenzimeve të bëra:

<i>Detajet e shpenzimeve:</i>	<i>Totali në Euro:</i>	<i>Detajet e shpenzimeve:</i>	<i>Totali në Euro:</i>
Akomodimi		Dreka:	
Taksat/Tatimet:		Darka:	
Qiraja e Veturës/Udhëtimit:		Telefoni/interneti:	
Mëngjesi:		Të tjera (ju lutem specifikoni)	
Shpenzimet Totale:			
Minus shuma e pagesës me avans (nëse ka):			
Minus shuma që do të paguhet nga Pala tjetër (nëse ka):			
Totali i kompensimit të kërkuar nga KEK-u:	XXXXXXXX		

Dorëzuar nga:

Nënshkrimi i Punëmarrësit: _____ Data: _____

Aprovimet

Nënshkrimi i Drejtorit të Burimeve Njerëzore: _____ Data: _____

Nëse shuma e kërkuar tejkalon shifrën 1500 Euro:

Drejtori Financiar: _____ Data: _____

FORMULARI A- 9

FORMULARI I SHPENZIMEVE PËR DREKA/DARKA ZYRTARE

Emri i Divizionit/Departamentit:

Emri dhe Nr. i Punëmarrësit Kërkues:

Koha dhe Data e Drekës/Darkës:

Vendi:

Arsyetimi:

(Sqaroni qëllimin e drekës/darkës zyrtare dhe përfitimin e KEK-ut).

Linja buxhetore për shpenzime: _____

Emrat e pjesëmarrësve në drekë/darkë dhe afarizmi:

	Emri:	Kompania:	Pozita
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

KËRKESA ËSHTË DORËZUAR NGA

Punëmarrësi i cili dorëzon kërkesën:	Punëmarrësi i cili dorëzon kërkesën:	Nënshkrimi	Date:
--------------------------------------	--------------------------------------	------------	-------

REKOMANDUAR PËR APROVIM

Drejtori Ekzekutiv të Divizionit:	Drejtori Ekzekutiv të Divizionit:	Nënshkrimi	Date:
-----------------------------------	-----------------------------------	------------	-------

APROVUAR NGA

Drejtori Menaxhues:	Drejtori Menaxhues:	Nënshkrimi	Date
---------------------	---------------------	------------	------

Drejtori Financiar:	Drejtori Financiar:	Nënshkrimi	Date
---------------------	---------------------	------------	------

Nëse aprovohet, kostoja e lejuar për person duhet të jetë: 15€ 20€ 25€ 30€
(të përcaktohet nga Drejtori Financiar)



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

KORPORATA ENERGJETIKE E KOSOVËS sh.a.
KOSOVO ENERGY CORPORATION J.S.C
KOSOVSKA ENERGETSKA KORPORACIJA d.d.

05-06-2015

Nr. 1047

PRISHTINË-A

Bordi i Drejtorëve i Korporatës Energjetike të Kosovës Sh.A.

Ne mbështetje të dispozitave nga Rregulloret e ndërmarrjes, neni 4(k) i kreut III, që rregullon të drejtat dhe përgjegjësitë e tij, Bordi i Drejtorëve në mbledhjen e rregullt të mbajtur me dt. 03 qershor 2015, duke vepruar me kuorum dhe me votim njëzëri, ka vendosur si më poshtë:

VENDIM

ÇËSHTJA: SHQYRTIMI DHE MIRATIMI I KODIT TË RI PUNËS

Ne pajtim me të drejtat dhe përgjegjësitë e tij për udhëheqjen e ndërmarrjes, dhe

Me vërejtjet e prezantuara në takim,

Bordi i Drejtorëve miratoi Kodin e ri të Punës të KEK sh.a. (në tekstin e mëtejshëm Kodi), si është prezantuar,

Versioni i mëhershëm i këtij Kodi miratuar nga Bordi i Drejtorëve me dt. dt 29-08-2011 (në kuadër të Doracakut të Punës) apo aktet tjera të brendshme të miratuara me herët, që janë në kundërshtim me këtë Kod, do të shfuqizohen dhe do të jenë të pavlefshme nga data e miratimit të këtij Kodi.

Ky Kod hyn në fuqi në ditën e miratimit nga Bordi i Drejtorëve dhe udhëzohet menaxhmenti që të fillojë menjëherë zbatimin e këtij Vendimi.

Shtojcë: Kodi i ri i punës i KEK sh.a.- Versioni i Miratuar

Zt. Berat Rukliqi:
Kryesues



Datë
5 qershor 2015