



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



## KORPORATA ENERGETIKE E KOSOVËS SH.A.

# RREGULLORE MBI PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE E MATERIALE TË KEK sh.a

APROVUAR NGA BORDI I DREJTORËVE TË KEK-UT ME VENDIM  
Prot.nr.1043 dt.05.06.2015

**RREGULLORE  
MBI PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE E MATERIALE  
TË KEK sh.a**

**I. TË PËRGJITHSHME**

**Neni 1**

Me fillimin e punës në KEK, punëmarrësi merr obligime në punë dhe lidhur me punën, e të cilat janë të përcaktuara me Ligj dhe këtë Rregullore.

**Neni 2**

Punëmarrësi përgjigjet vetëm për shkeljen e detyrave të punës të cilat në kohën e kryerjes kanë qenë të përcaktuara me Ligj dhe këtë Rregullore.

**Neni 3**

Përgjegjësia penale, Përgjegjësia për kundërvajtje dhe përgjegjësia për dëmin e shkaktuar palëve të treta, nuk përjashton përgjegjësinë disiplinore e materiale të Punëmarrësit sipas kësaj Rregulloreje.

**Neni 4**

Shkeljet e detyrave të punës në KEK mund të jenë të lehta dhe të rënda.

**Neni 5**

Shkeljet e lehta të detyrave të punës konsiderohen:

1. Ardhja në punë me vonesë;
2. Mungesa e pa arsyeshme nga puna (1) një ditë gjatë muajit;
3. Marrëdhënia jo korrekte ndaj punëmarrësve dhe palëve tjera në formë të zbutur (fyerja, nënçmimi, etj);
4. Refuzimi i bashkëpunimit të nevojshëm me punëmarrësit tjerë për shkak të mos durimit personal apo shkaqeve tjera të pa arsyeshme;
5. Mospërfillja e obligimeve për aftësimin e praktikantëve;
6. Çdo sjellje e punëmarrësve në procesin e punës dhe jashtë tij e cila cenon prestigjin e KEK-ut nëse ai veprim nuk ka pasoja të rënda;
7. Mospjesëmarrja në punën e organeve mbi përgjegjësinë e punonjësit të ftuar për dhënie të informatës - dëshmisë apo ndihmës profesionale;

8. Mos bartja e ID (*dokumentit identifikues si punonjës i KEK-ut*) në mënyrën që të jetë e dukshme;
9. Cenimi i sendeve personale të punëmarrësit, përveç rasteve të caktuara me ligj.
10. Mos arsyetimi i urdhëresës së udhëtimit në afat prej 5 ditësh.
11. Dalja me automjet zyrtar në komunikacion pa dokumentacion dhe pajisje të nevojshme
12. Dëmi i shkaktuar në automjet nga pakujdesia

## Neni 6

**6.1** Shkeljet e rënda të detyrave të punës për të cilat ndërpritet Kontrata e punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura janë :

1. Moskryerja, kryerja pas afatit dhe jo në rregull e detyrave të punës;
2. Shkelja e dispozitave mbi mbrojtjen nga zjarri, eksplozimi, fatkeqësive elementare dhe veprimet të dëmshëm të materieve helmuese dhe materieve tjera të dëmshme
3. Mosndërmarrja apo ndërmarrja e pamjaftueshme e mbrojtjes së punëmarrësve në punë, apo mbrojtjen e mjeteve të KEK-ut;
4. Vjedhja, shkatërrimi dëmtimi ose shfrytëzimi i paautorizuar i pasurisë së KEK-ut
5. Lëshimi i veprimit me të cilin pengohet apo pamundësohet procesi i punës në Korporatë;
6. Keqpërdorimi i pozitës ose tejkalimi i autorizimeve të dhëna ;
7. Pranimi i punëmarrësve në punë në kundërshtim me dispozitat ligjore dhe aktet e KEK-ut
8. Refuzimi për kryerjen e detyrave të punës, apo urdhëresave të punës, nëse për atë nuk ekzistojnë shkaqet e arsyeshme;
9. Moszbatimi i urdhëresave të punës dhe urdhëresave tjera të punëdhënësit
10. Ardhja në punë i dehur, përdorimi i alkoolit apo mjeteve tjera narkotike gjatë orarit të punës;
11. Fjetja në vendin e punës, gjatë orarit të punës ;
12. Luajtja e bixhozit në vendin e punës;
13. Çdo sjellje jo kulturore, amorale, e vrazhdë, dhe jo njerëzore ndaj palëve, bashkëpunëtorëve dhe kolegëve të punës, e veçanërisht shkaktimi i rrahjes dhe prishjes së rendit në punë ;
14. Mungesa e pa arsyeshme nga puna më tepër se 5 ditë pandërprerë ose 10 ditë me ndërprerje brenda vitit kalendarik.
15. Mos dërgimi i dokumentacionit apo të dhënave sipas kërkesës të organeve apo institucioneve të autorizuara;
16. Mos ekzekutimi i Vendimeve të plotfuqishme të Gjykatës apo organeve tjera administrative lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësit nga ana e personit të autorizuar apo personit përgjegjës në KEK;
17. Shkaktimi i dëmit material, me punë të pandërgjegjshme apo nga pakujdesia
18. Kryerja e veprës penale në punë dhe lidhur me punën;
19. Krijimi i intrigave dhe pakënaqësive në mes të punëtorëve;

20. Dhënia pa autorizim e informatave të cilat paraqesin sekret afarist;
21. Lidhja e kontratave të dëmshme në dëm të KEK-ut;
22. Paraqitja fiktive e qëllimshme e llogarive, faturave dhe raporteve të pavërteta të organeve, punëmarrësve për miratim ;
23. Keqpërdorimi i shfrytëzimit të pushimit mjekësor nga ana e punëmarrësit
24. Lëshimi i palejuar i punës gjatë orarit të punës, apo para përfundimit të orarit të punës;
25. Fshehja apo moslajmërimi i shkeljes së detyrave të punës të kryesit-ve, nga ana e personit të autorizuar (*mbikëqyrësit-udhëheqësit të drejtpërdrejtë*);
26. Refuzimi që të punoj në punët dhe detyrat e punës apo vendin (lokacionin) e punës që i ofrohet i cili i përgjigjet përgatitjes së tij profesionale
27. Ngacmimi seksual në vendin e punës;
28. Dëmtimi i qëllimshëm i pajisjeve të kontrollit kohor ;
29. Evidentimi i kartelës së tjetrit në aparaturën e kontrollit kohor apo nënshkrimi për tjetrin në listat e evidencës për ardhje-vajtje në dhe nga puna
30. Pengimi i një apo më shumë punëtorëve në procesin e punës me çka dukshëm pengohet procesi i punës
31. Shfrytëzimi pa ndërgjegje i mjeteve materiale
32. Kryerja ( angazhimi) në punë nga kontraktuesit tjerë apo konsumatorë të KEK-ut jashtë orarit të rregullt të punës që kanë të bëjnë me objektet e KEK-ut pa marrë paraprakisht pëlqimin (lejen) nga organi kompetent i KEK- ut, përkatësisht subjektit përkatës të tij.
33. Refuzimi i të punësuarit që t'i nënshtrohet kontrollit mjekësor, me qëllim të vërtetimit të sasisë së alkoolit në gjak dhe narkotikëve të tjerë
34. Provokimi i turbullirave apo rrahjeve në ambientet punuese të KEK-ut
35. Marrja dhe dhënia e dhuratave ose gjërave tjera me vlerë në lidhje me punën si dhe ndërmjetësimi për këtë qëllim
36. Evidentimi në mënyrë jo të saktë i rezultateve të punës, me qëllim që vetës apo tjetrit t'i mundësohet fitim i padrejtë, apo që tjetrin ta dëmtojë
37. Falsifikimi i dokumentit (përpilimi i tij- ndryshimi i dokumentit original – përdorimi i dokumentit të falsifikuar) dhe dhënia e shënimeve jo të sakta”
38. Fshehja e dëmit të shkaktuar mjeteve të punës
39. Paraqitja e raportit dhe shënimeve jo të sakta
40. Humbja e shkresave , dokumentacionit dhe materialeve tjera
41. Pengimi i komisionit a organit tjetër të kontrollit ( ose anëtarit të tij) që ta kryejë funksionin e tij
42. Përsëritja e shkeljeve të detyrave të punës
43. Shkaktimi i mungesës apo tepricës gjatë kryerjes së punës (llogaridhënësi, magazinieri etj.)
44. Moslajmërimi i mungesës apo tepricës gjatë kryerjes së punës nga Përgjegjësit e llogaridhënësit, magazinieri etj.
45. Mos evidentimi i çështjeve të rëndësishme në punë dhe lidhur me punën duke përfshirë edhe thirrjet telefonike etj., në librin e pranim- dorëzimit të detyrës.
47. Keqpërdorimi i automjeteve dhe kryerja e punëve private jashtë përcaktimeve të KEK-ut
50. Marrja e patentë-shoferit për shkak të drejtimit të automjetit nën ndikim të alkoolit

51. Mosparaqitja ( pa arsye) e punonjësit në punë në ndërrimin (turnin) në të cilën është caktuar.
52. Mos evidentimi i kartelës në aparaturën e kontrollit kohor me rastin e çdo hyrje- dalje në objektet e KEK-ut të pajisura me to
53. Kryerja e punëve private gjatë orarit të punës
54. Mos mbajtja e higjienës në ambientin ku punon ,në pajisjet dhe mjetet e punës.
55. Mos respektimi i modeleve të veshjes që përcaktohet me Rregulloren për siguri në punë
56. Mos respektimi i veshjes formale për punëmarrësit që punojnë në zyra(sipas Kodit të etikës ).
57. Nxjerrja e informacioneve jashtë KEK-ut, duke përfshirë edhe fjalimet, prononcimet, komentimet me media lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me KEK-un pa pëlqimin e Drejtorit ekzekutiv te autorizuar apo Drejtorit menaxhues
58. Përfshirja në korrupsion, që përfshinë, por nuk kufizohet me: marrja e pagës, huas, dhuratave apo çfarëdo qoftë me një vlerë nga çfarëdo personi për qëllim të marrjes së kontratave apo bizneseve në KEK.
59. Refuzimi i Punëmarrësit të kryen një test të frymëmarrjes dhe / apo analizat e gjakut nga mjeku i kualifikuar sipas zgjedhjes së punëmarrësit dhe kontrollimit mjekësor sipas kërkesës së punëmarrësit
60. si dhe rastet tjera të përcaktuara me ligj dhe aktet tjera te brendshme normative.

## II. MASAT DISIPLINORE

### Neni 7

Për shkeljet e detyrave të punës dhe shkeljet tjera të disiplinës së punës punëmarrësit mund ti shqiptohet njëra nga këto masa disiplinore :

1. VËREJTJE ME GOJË
2. VËREJTJE ME SHKRIM
3. ULJE NË POZITË
4. SUSPENDIM I PËRKOHSHËM NGA PUNA
4. SHKËPUTJE E KONTRATËS (ndërprerje e marrëdhënies se punës)

### Neni 8

8.1 Masat disiplinore vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje në pozitë mund të shqiptohen vetëm për shkelje të lehta të detyrave të punës, ndërsa për shkelje të rënda të detyrave të punës mund të shqiptohen vetëm në qoftë se vjen deri te aplikimi i rrethanave lehtësuese që të shqiptohet masa më e lehtë nga ajo e parashikuar.

8.2 Masa disiplinore Suspendim i përkohshëm mund të shqiptohet për kohëzgjatje prej 5 deri në 30 ditë. Gjatë kohës së suspendimit të këtij lloji ( si masë disiplinore) punëmarrësit nuk i takon paga.

8.3 Suspendimi i përkohshëm ose Shkëputja e Kontratës së punës (ndërprerje e marrëdhënies së punës) mund të shqiptohen vetëm për shkelje të rënda të detyrave të punës.

### Neni 9

Para shqiptimit të masës disiplinore për shkelje të detyrave të punës merret në konsiderim, veçanërisht :

- a. pesha e shkeljes dhe pasojat e saj;
- b. shkalla e përgjegjësisë së punëtorit;
- c. kushtet nën të cilat është shkaktuar shkelja;
- d. puna dhe sjelljet e mëparshme të punëmarrësit;
- e. si dhe rrethanat tjera të cilat kishin mund me ndikuar në shqiptimin e masës disiplinore.

## III. PROCEDURA DISIPLINORE

### 1. Fillimi i procedurës disiplinore

#### Neni 10

##### Fletëparaqitja

Fletëparaqitjen ka për obligim që ta parashtrori Udhëheqësi i drejtpërdrejt i punëmarrësit, për rastin kur është në dijeni se është bërë shkelje e detyrave të punës.

Të drejtën për parashtrimin e fletëparaqitjes e ka edhe Zyra e Auditit të Brendshëm dhe çdo punëmarrës i KEK-ut apo edhe qytetar tjetër që është në dijeni për shkelje të detyrave të punës.

Fletëparaqitja disiplinore i dërgohet Drejtorit të Burimeve Njerëzore.

#### Neni 11

11.1 Fletëparaqitja disiplinore paraqitet kur ekzistojnë bazat e dyshimit se është bërë shkelje e detyrave të punës.

11.2 Fletëparaqitja duhet të përmbaj:

- a. emrin dhe mbiemrin e punonjësit me shënimet elementare të tij siç janë: nr. i punës, vendi e punës dhe departamenti;
- b. kohën, vendin dhe mënyrën e shkeljes;
- c. të dhënat për dëmin eventuale;
- d. provat;
- e. shkaqet në të cilat bazohen bazat e dyshimit se është bërë shkelja e detyrave të punës;
- f. emri, mbiemri, pozita- vendi i punës dhe nënshkrimi i parashtruesit.

#### Neni 12

12.1 Drejtori i DBNJ me vendim e hedh fletëparaqitjen disiplinore në qoftë se:

- a. është e rrejshme;
- b. ka të bëjë me veprimet a mosveprimet të cilat nuk janë paraparë si shkelje të detyrave të punës;
- c. është paraqitur parashkrimi (është vjetërsuar);
- d. punëmarrësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës;
- e. për shkelje të njëjtë të detyrave të punës me vendim definitiv është përfunduar procedura disiplinore.

12.2 Kundër vendimit nga paragrafi paraprak, parashtruesi i fletëparaqitjes ka të drejtë kundërshtimi organit disiplinor të shkallës së dytë, në afat prej 8 ditësh nga dita e dorëzimit të vendimit.

### Neni 13

13.1 Drejtori i DBNJ në bashkëpunim me stafin e vet vlerëson se a ka nevojë që të zhvillohet procedura paraprake.

13.2 Në rast nevojë për procedurë paraprake, të njëjtën do ta udhëheq punonjësi – eksperti i DMP varësisht nga Divizioni ku gjendet punëmarrësi.

13.3 Personi që udhëheq procedurën paraprake është i autorizuar që:

- a. të marr deklaratë nga punonjësi i fajësuar;
- b. të siguroj prova (dokumente të nevojshme);
- c. të dëgjoj dëshmitarët;
- d. të bëjë këqyrjen në vend;
- e. të organizojë ekspertizën dhe të ndërmarr veprime tjera me interes për përgatitje të shqyrtimit.

13.4 Në rast se Drejtori i DBNJ gjatë shqyrtimit të fletëparaqitjes vëren se ka elemente të veprës penale, një kopje të fletëparaqitjes do të ja paraqesë Zyrës ligjore me qëllim të procedimit të mëtejshëm.

## 2. Arbitri si Organ disiplinor

### Neni 14

14.1 Arbitri udhëheq procedurën disiplinore, konstaton përgjegjësinë disiplinore dhe shqipton masa disiplinore në shkallë të parë, të gjithë punonjësve pavarësisht nga autorizimet që ai ka.

14.2 Çdo Departament i KEK-ut, ka Arbitrin e vet, pra Arbitër është Menaxheri i Departamentit/Zyrës.

14.4 Në rast mungese a pengese tjetër të Arbitrit, Drejtori i Divizionit(Zyrës) ku gjendet Departamenti me Vendim do ta caktoj për rastin konkret disiplinor ( ad hoc) një të punësuar tjetër i cili nuk mund të ketë postin më të ultë se Menaxher.

14.5 Në rast mungese a pengese tjetër të Drejtorit ekzekutiv për të caktuar Arbitrin në shkallë të parë, Drejtori menaxhues i KEK-ut me Vendim do ta caktojë për rastin konkret disiplinor (ad-hoc) një të punësuar tjetër të rangut të njëjtë.

14.6 Përfaqësuesi i organizatës sindikale merr pjesë në shqyrtimin disiplinor në cilësi të mbrojtësit (nëse punëtori është anëtar sindikate).

### **3. Procedura e punës e Arbitrit**

#### **Neni 15**

Arbitri është i obliguar që Fletëparaqitjen ta shqyrtoj dhe merr në procedurë në afat prej 15 dite, nga dita kur e ka pranuar.

#### **Neni 16**

16.1 Drejtori i DBNJ në pajtim me Arbitrin e cakton seancën disiplinore.

16.2 Ftesa për seancë ju dërgohet me shkrim:

- a. përfaqësuesit të fletëparaqitjes;
- b. punëmarrësit kundër të cilit zhvillohet procedura disiplinore;
- c. përfaqësuesit të sindikatës nëse punëmarrësi është anëtar i sindikatës;
- d. dëshmitarët dhe ekspertët, kur është e nevojshme.

16.3 Nëse punëmarrësi nuk gjendet në adresën e tij, apo refuzon ti pranojë shkresat, dorëzimi bëhet në atë mënyrë, me publikimin e saj në tabelën e shpalljeve të Departamentit- Divizionit.

#### **Neni 17**

17.1 Thirrja punëmarrësit duhet ti dërgohet së paku 3 ditë para mbajtjes së seancës kryesore, me qëllim që punëmarrësi të përgatit mbrojtjen.

17.2 Dërgimi i ftesës, vendimit dhe shkresave tjera punëmarrësit i bëhet me fletëdorëzim direkt apo me dërgesë rekomande përmes postës në adresën e fundit të cilën punëmarrësi e ka paraqitë në shërbimin përkatës (të personelit), ndërsa në rast të shtyrjes së seancës me njoftim në procesverbal.

#### **Neni 18**

18.1 Procedura para Arbitrit është publike.

18.2 Punëmarrësi patjetër duhet të dëgjohej para organit disiplinor dhe duhet t'i mundësohet mbrojtja.

#### **Neni 19**

19.1 Seanca para Arbitrit fillohet me leximin e Fletëparaqitjes.

19.2 Pas leximit të Fletëparaqitjes, ftohet punëmarrësi kundër të cilit udhëhiqet procedura që të deklarohet lidhur me thëniet në fletëparaqitje dhe që të paraqesë mbrojtjen e vet.



19.3 Pas deklaratës së punëmarrësit fillohet me nxjerrjen e provave lidhur me vërtetimin e fakteve.

### **Neni 20**

20.1 Para fillimit të seancës, Përfaqësuesi i DBNJ, i cili i ndihmon Arbitrit për udhëheqje të procedurës vërteton se a janë te pranishëm te gjithë personat e ftuar.

20.2 Nëse nuk ka ardhur punëmarrësi kundër të cilit udhëhiqet procedura, Arbitri vendos që seanca të mbahet në mungesë të tij, apo do të shtyhet për një afat i cili nuk është më i gjatë se 10 ditë.

20.3 Nëse punëmarrësi është ftuar me rregull, ndërsa mungesën nuk e ka arsyetuar, seance mund të mbahet në mungesë të tij.

20.4 Me rastin e shtyrjes se seancës caktohet, mundësisht dita dhe ora e vazhdimit të saj.

### **Neni 21**

Në seancë mbahet procesverbali i cili nënshkruhet nga Arbitri dhe Përfaqësuesi i DBNJ.

### **Neni 22**

Arbitri vendos se cilat prova do ti nxjerr dhe sipas cilës renditje.

### **Neni 23**

23.1 Pas përfundimit të procedurës së nxjerrjes së provave, Arbitri ia jep fjalën, parashtresit të fletëparaqitjes, mbrojtësit (nëse ka), përfaqësuesit të sindikatës (nëse punëmarrësi është anëtarë sindikate), e pastaj edhe punëmarrësit kundër të cilit udhëhiqet procedura, që te japin fjalën përfundimtare.

23.2 Pas kësaj Arbitri tërhiqet për marrje të vendimit.

23.3 Vendimi i Arbitrit nxirret në afat prej 8 ditësh pas kalimit të afatit të paraprare sipas nenit 15 të kësaj rregulloreje.

### **Neni 24**

Arbitri mund të nxjerr njërin nga këto Vendime :

- a. që procedura të pezullohet;
- b. që punëmarrësi të lirohet nga përgjegjësia ;
- c. që t'i shqiptohet masa e caktuar disiplinore.

### Neni 25

Vendimi i Arbitrit përmban:

1. Hyrjen, në të cilën shënohet:: Emërtimi i organit i cili e ka nxjerr Vendimin, përbërja e organit, lloji i shkeljes, data e mbajtjes së seancës;
2. Dispozitivin, në të cilin shënohet, ndaj kujt dhe çfarë mase disiplinore është shqiptuar; gjegjësisht se a është liruar punëmarrësi nga përgjegjësia;
3. Arsytimi, në të cilin ceken faktet vendimtare në të cilat Arbitri është bazuar që punëmarrësin ta liroi nga përgjegjësia apo ta shpalli përgjegjës;
4. Këshillën juridike, në të cilën shënohet emërtimi i organit të shkallës së dytë i cili vendos për kundërshtim si dhe afati i kundërshtimit.

### Neni 26

Arbitri nuk mund të udhëheq procedurën në këto raste:

- a. nëse është palë e dëmtuar me shkeljen e detyrave të punës ;
- b. nëse me të pandehurin, mbrojtësin e tij janë në marrëdhënie të afërt familjare .

### 4. Mbrojtja e të drejtave të punëtorit

**Organi disiplinor i shkallës së dytë**

### Neni 27

27.1 Kundër Vendimit të Arbitrit, punëtori, parashtruesi i fletëparaqitjes dhe Zyrtari i Zyrës së Auditit mund të parashtrorjnë kundërshtim Organit disiplinor të shkallës së dytë, dhe atë përmes Drejtorit të DBNJ në afat prej 8 dite.

27.2 Kundër Vendimit të Organit disiplinor të shkallës së dytë, punëmarrësi mund të filloi procedurën tek Gjykata kompetente në afat prej 30 ditësh nga dita e pranimit të Vendimit.

### Neni 28

28.1 Organi disiplinor i shkallës së dytë përbëhet nga:

- a. Drejtori Ekzekutiv i Divizionit ,kryetar
- b. Drejtori i Zyrës Ligjore ,anëtar dhe
- c. Menaxheri i DMP, anëtar

28.2 Në rast mungese a pengese tjetër të kryetarit apo ndonjë anëtari të organit disiplinor të shkallës së dytë, Drejtori menaxhues i KEK-ut me Vendim do ta caktoj për rastin konkret disiplinor ( ad hoc) një të punësuar tjetër të rangut të njëjtë.

### **Neni 29**

Organi disiplinor i shkalles se dyte me rastin e shqyrtimit te kundërshtimit vendos ne baze te fakteve te cilat i ka vërtetuar Arbitri,por mundet edhe vete ti vërtetoi ato.

### **Neni 30**

Organi disiplinor i shkalles se dyte mundet :

- a. ta hudhi kundërshtimin,ta refuzoi apo vërtetoi Vendimin e Arbitrit ;
- b. ta aprovoi kundërshtimin,prishi Vendimin e Arbitrit dhe ta kthej lenden ne rishqyrtim;
- c. ta aprovoi kundërshtimin ,ndryshoi Vendimin e Arbitrit dhe te nxjerri Vendim te cilin është i autorizuar ta nxjerr Arbitri.

### **Neni 31**

31.1 Organi disiplinor i shkalles se dyte është i obliguar qe te nxjerri Vendim sipas kundërshtimit ne afat prej 15 dite, nga dita e pranimit te kundërshtimit.

31.2 Vendimi nënshkruhet nga Kryetari i organit disiplinor të shkallës së dytë.

### **Neni 32**

Nëse Organi disiplinor i shkalles se dyte nuk nxjerr Vendim sipas kundërshtimit ne afat prej 15 ditësh,punëmarrësi ka te drejte te filloi procedurën ne Gjykate brenda afatit ligjor.

## **Parashkrimi i procedurës disiplinore**

### **Neni 33**

33.1 Fillimi dhe zhvillimi i procedurës disiplinore parashkruhet me kalimin e periudhës 1 vjeçare nga dita e njohurisë për shkeljen e detyrave të punës dhe kryerësin e saj.

33.2 Procedura disiplinore për shkelje të detyrave të punës që njëkohësisht shkelja paraqet edhe vepër penale nuk mund të fillohet as zhvillohet pas kalimit të afateve që i parasheh KPK.

## **Ekzekutimi i masave te shqiptuara**

### **Neni 34**

34.1 Masa disiplinore Vërejtje me gojë, Vërejtje me shkrim,Ulje në pozitë dhe Suspendim i përkohshëm ekzekutohen me njoftimin e punëmarrësit me Vendimin definitiv mbi shqiptimin e masës.

34.2 Masa Shkëputja e Kontratës së punës (ndërprerja e marrëdhënies së punës) ekzekutohet kur Vendimi bëhet i plotfuqishëm.

34.3 Vendimi për largimin e përkohshëm të punëmarrësit nga puna ekzekutohet ditën e dorëzimit të këtij vendimi punëmarrësit.

34.7 Vendimi mbi shqiptimin e masës disiplinore bëhet definitiv (i plotfuqishëm):

- a. kur skadon afati për kundërshtim, ndërsa kundërshtimi nuk është paraqitur,
- b. kur organi i shkallës së dytë merr vendim sipas kundërshtimit, me të cilin vërtetohet ose ndryshon vendimin e shkallës së parë, në qoftë se kundërshtimi është paraqitur me kohë.

### **Evidenca e masave disiplinore të shqiptuara**

#### **Neni 35**

35.1 Në KEK – subjektin përkatës mbahet Evidenca e masave disiplinore të shqiptuara në bazë të vendimeve definitive mbi shqiptimin e tyre.

35.2 Evidenca e masave të shqiptuara përmban:

- a. Emrin dhe mbiemrin e të punësuarit të cilit i është shqiptuar masa disiplinore;
- b. Punët dhe detyrat të cilat i kryen;
- c. Numri dhe data e vendimit definitiv mbi masën e shqiptuar disiplinore;
- d. Për cilën shkelje të detyrave të punës i është shqiptuar masa (emërtimin e shkeljes);
- e. Cila masë i është shqiptuar;
- f. Datën e plotfuqishmërisë së vendimit;
- g. A është ushtruar ankesë në vendimin e komisionit disiplinor dhe çfarë vendimi është marrë sipas ankesës;
- h. A është zhvilluar kontest pranë gjykatës dhe çfarë vendimi ka marrë gjykata;
- i. Data e fshirjes së masës disiplinore.

35.3 Evidencën mbi shqiptimin e masave disiplinore e udhëheq punonjësi i cili kryen punët profesionale për nevojat e Arbitrit (eksperti për marrëdhënie me punëtor).

### **Përsëritja e procedurës**

#### **Neni 36**

Procedura disiplinore e përfunduar definitivisht mund të përsëritet vetëm në këto raste:

- a. Nëse punëmarrësit me veprim të kundërligjshëm, e posaçërisht me lëshimin e dërgimit të ftesës, nuk i është dhënë mundësia që të marrë pjesë në seancë;
- b. Nëse Vendimi i Arbitrit bazohet në thënie të rrejshme të dëshmitarit apo ekspertit;
- c. Nëse Vendimi i Arbitrit bazohet në dokumentacion të falsifikuar apo në të cilin është vërtetuar përmbajtje jo e vërtetë;

- d. Në qoftë se për të njëjtën shkelje të detyrave të punës është marrë vendim i plotfuqishëm mbi përgjegjësinë e punonjësit respektivisht është ekzekutuar masa disiplinore
- e. Në qoftë se merret në dijeni për fakte të reja ose ofrohen mundësi të përdorimit të provave të reja në bazë të të cilave për pjesëmarrësin do të mund të merrej vendim më i favorshëm sikur ato fakte apo prova do të ishin administruar në procedurën e mëparshme
- f. Në qoftë se me rastin e marrjes së vendimit ka marrë pjesë kryetari, ose anëtari i komisionit disiplinor i cili ka qenë i përjashtuar ose do duhej përjashtuar.

#### **Neni 37**

37.1 Propozimin për përsëritjen e procedurës disiplinore e parashtron punëmarrësi ndaj te cilit është shqiptuar masa disiplinore, përfaqësuesi i Kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore apo Zyrtari i Zyrës së Auditit.

37.2 Propozimi i parashtrohet Arbitrit në afat prej 30 ditësh nga dita e marrjes në dijeni për ekzistimin e shkaqeve, e më së voni në afat prej 2 viteve ,nga dita e plotfuqishmërisë së Vendimit të nxjerr në procedurën disiplinore.

### **IV. LARGIMI I PËRKOHSHËM I PUNËMARRËSIT NGA PUNA**

#### **Neni 38**

#### **Largimi i përkohshëm nga puna**

- 38.1 Punëmarrësi ( i punësuar ) përkohësisht mund të largohet nga puna:
- në qoftë se kundër punonjësit është filluar procedura penale për shkak të veprës penale të kryer në punë apo lidhur me punë.
  - nëse punëmarrësi është në paraburgim apo arrest shtëpiak.
  - nëse punëmarrësi kryen shkelje të rëndë të detyrave të punës ku natyra e shkeljes është e tillë që paraqet rrezik për punëmarrësit tjerë, rëndon situatën apo rrezikon vazhdimin e shkeljes së detyrave të punës edhe më tej.
- 38.2 Largimi nga puna mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj ,periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose të ia shkëpus Kontratën e punës.
- 38.3 Gjatë periudhës së largimit të përkohshëm nga puna sipas paragrafit të mësipërm punëmarrësit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.
- 38.4 Nëqoftëse i punësuar i larguar përkohësisht nga puna, lirohet nga përgjegjësia disiplinore do t'i kompensohet paga - ndryshimi për atë periudhë.

#### **Neni 39**

Në qoftë se ndaj të punësuarit është caktuar paraburgu apo arresti shtëpiak, Drejtori Ekzekutiv, Drejtori i Divizionit ku punëmarrësi i pandehur punon, apo Drejtori Menaxhues është i obliguar

që të marr vendim për largimin e përkohshëm nga puna.

#### **Neni 40**

Kundër Vendimit mbi largim të përkohshëm nga puna, mund t'i parashtrahet kundërshtim Organit disiplinor të shkallës së dytë, në afat prej 3 ditë nga dita e pranimit të Vendimit.

#### **Neni 41**

Kundërshtimi i punëmarrësit nuk e ndalon ekzekutimin e Vendimit .

### **V. PËRGJEGJËSIA MATERIALE**

#### **1. Përgjegjësia e punëmarrësit**

#### **Neni 42**

Punëmarrësi i cili në punë gjegjësisht në lidhje me punën, qëllimisht apo nga pakujdesia ekstreme i shkakton dëm Departamentit apo subjektit tjetër përkatës në kuadër të KEK-ut është i obliguar që ta kompensojë atë.

#### **Neni 43**

- 43.1 Fajësia e punëmarrësit për dëmin e shkaktuar duhet të argumentohet.
- 43.2 Barra e argumentimit bie në Departament- Zyre.
- 43.3 Nëse fajësia nuk argumentohet, punëmarrësi nuk do të përgjigjet për dëmin e shkaktuar.

#### **Neni 44**

- 44.1 Nëse dëmin e shkaktojnë disa punëmarrës, secili punëmarrës është përgjegjës për pjesën e vet.
- 44.2 Nëse nuk mund të vërtetohet pjesa e secilit, atëherë konsiderohet se të gjithë njësoj janë përgjegjës për dëmin e shkaktuar.
- 44.3 Nëse disa pjesëmarrës kanë shkaktuar dëm me vepër penale në paramendim, për dëmin e shkaktuar përgjigjen në mënyrë solidare.

#### **Neni 45**

Ekzistimin e dëmit dhe rrethanat nën të cilat ai është shkaktuar, lartësinë e tij, si dhe atë se kush e ka shkaktuar dëmin, e vërteton Komisioni për kompensimin e dëmeve, në përbërje prej 3 anëtarëve, të cilin e emëron Drejtori Ekzekutiv i Divizionit.

15.10.2015

### **Neni 46**

Nëse dëmi është bërë njëkohësisht me shkelje të detyrave të punës dhe lartësia e tij nuk kalon €3.000,00, mbi kompensimin e dëmit vendos Arbitri.

### **Neni 47**

Lartësia e dëmit vërtetohet në bazë të çmimoreve të sendit, pajisjes, stabilimentit etj. apo vlerës që ekziston në kontabilitet. Nëse këto vlera nuk ekzistojnë atëherë ajo bëhet përmes ekspertizës.

## **2. Dëmi i shkaktuar KEK-ut**

### **Neni 48**

48.1 Në procedurën për kompensimin e dëmit punëmarrësi ftohet që ta bëjë kompensimin.

48.2 Nëse punëmarrësi refuzon ta bëjë kompensimin e dëmit, Punëdhënësi fillon procedurën gjyqësore për kompensimin e dëmit.

48.3 Pëlqimi i punëmarrësit që ta bëjë kompensimin e dëmit bëhet në formë: të deklaratës me shkrim.

### **Neni 49**

Kompensimi paushall i dëmit vërtetohet në këto raste:

- a. Mungesës së paarsyeshme në punë, kur kemi të bëjmë me proces zingjiror të punës;
- b. Lëshimit të paarsyeshëm të procesit të caktuar të punës gjatë orarit të punës ;
- c. Ndërprerja e punës para skadimit të orarit të punës .

### **Neni 50**

50.1 Vendimin mbi kompensimin e dëmit paushall e nxjerr Komisioni mbi kompensimin e dëmeve.

50.2 Procedurën për kompensim paushall të dëmit e fillon Menaxheri i Dep. apo Zyrës.

### **Neni 51**

Nëse KEK-u e ka kompensuar dëmin, të cilin punëmarrësi gjatë punës apo lidhur me punën ia ka shkaktuar palës së tretë, punëmarrësi është i obliguar që shumën e paguar t'i kompensoi KEK-ut, nëse dëmin e ka shkaktuar me qëllim apo nga pakujdesia ekstreme.

### Neni 52

Vendimi i Komisionit mbi kompensimin e dëmeve është definitive. Kundër tij mund të zhvillohet proces gjyqësor në afat prej 15 dite nga dita e pranimit të Vendimit.

### 3. Përgjegjësia e KEK-ut

#### Neni 53

53.1 Nëse punëmarrësi pëson dëm në punë apo lidhur me punën, ka të drejtë që nga KEK-u të kërkoj kompensimin e dëmit.

53.2 Punëdhënësi i përgjigjet punëmarrësit për dëmin, për shkak të lëndimit në vendin e punës, i cili lëndim është shkaktuar me fajin e KEK-ut apo fajin e personave për të cilët ai përgjigjet.

#### Neni 54

Afati për kompensimin e dëmit nga ana e KEK-ut është më së largu deri 3 muaj. Pas këtij afati punëmarrësi mund të filloi procedurën gjyqësore.

### 4. Afati i parashkrimit të kërkesave

#### Neni 55

55.1 Afati i parashkrimit të kërkesave për kompensim dëmi është 3 vjet, dhe fillon të rrjedhë nga dita e marrjes në njohuri për dëmin dhe kryerësin.

55.2 Kur dëmi është shkaktuar me vepër penale, e për vepër penale është paraparë afat më i gjatë i parashkrimit, kërkesa për kompensimin e dëmit ndaj personit përgjegjës parashkruhet atëherë kur kalon afati i parashkrimit për ndjekje penale.

55.3 Kjo Rregullore hyn në fuqi në ditën e miratimit nga ana e Bordit të Drejtoreve dhe pushon së vepruari Kodi Disiplinor me Prot.nr.1318 dt.25.06.2014

55.4 Procedura e ndryshimit e kësaj Rregulloreje është identike me atë të aprovimit.

55.5 Interpretimin e kësaj Rregulloreje e bënë Divizioni i Burimeve Njerëzore me Zyrën Ligjore.

  
z. Berat Rukiqi  
Kryesues i Bordit te Drejtoreve





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



## 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 me poshtë:

## VENDIM

### ÇËSHTJA: SHQYRTIMI DHE MIRATIMI I RREGULLORES MBI PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE E MATERIALE

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

*Bordi i Drejtorëve miratoi Rregulloren Mbi Përgjegjësinë Disiplinore E Materiale të KEK sh.a, (në tekstin e mëtejme Rregullorja), si është prezantuar,*

*Versioni i mëhershëm i kësaj Rregulloreje me nr. prot 1318 dt.25.06.2014, apo aktet tjera të brendshme të miratuara me herët, që janë në kundërshtim me këtë Rregullore, 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: Rregullorja mbi Përgjegjësinë Disiplinore E Materiale e KEK sh.a - Versioni i Miratuar

Zt. Berat Rukiqi:  
Kryesues



Datë  
5 qershor 2015