



Gjakovë   
Rahovec   
Lumbardh

09.06.2015  
Nr.:  
42

Në mbështetje të Ligjit të Punës në Kosovë Nr. 03L-212 , dhe Kontrates Kolektive ,Menagjmenti i Kompanisë i K.R.U."Radoniqi"SHA- Gjakovë, përpilon këtë;

## RREGULLORE MBI MARRËDHËNJEN NË PUNË TË PUNËTORËVE

### KREU I DISPOZITAT THEMELORE

#### Neni 1

1. Me këtë Rregullore në K.R.U."Radoniq"SHA në Gjakovë rregullohet: themelimi i marrëdhënies së punës, përcaktimi i punëtorëve, koha e punës, pushimi dhe mungesat e punëtorëve, mbrojtja në punë, pushimi i marrëdhënies së punës, realizimi dhe mbrojtja e të drejtave të punëtorëve në Kompani dhe çështje tjera nga marrëdhëniet e punës.
2. Dispozitat e kësaj Rregullore janë të zbatueshme për të gjithë punonjësit e Kompanisë së K.R.U."Radoniq"SHA-Gjakovë.

#### Neni 2

1. Punëtorët janë të detyruar që punët dhe detyrat e punës të i kryejnë me vetëdije, kujdes, në mënyrë kualitative, në afat dhe me përgjegjësi.

#### Neni 3

1. Punëtorët me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, gjegjësisht punëtorët të cilët organizoin dhe udhëheqin punët, kanë përgjegjësi të veçanta në veçanti që punëtorëve të u japin urdhëra dhe udhëzime për punë, të i dërgoin punëtorët në punë dhe të u sqaroin dhe tregoin se si kryhen punët dhe detyrat e punës, të i përcaktoin disa punë dhe detyra të punës të cilat mund ti kryejn një numër i caktuar i punëtorëve, të bëjnë kontrollin profesional dhe kontrollin tjetër të punës të sejcilit punëtor, të kontrolloin ardhjen në punë dhe shkuarjen nga puna,të kontrolloin prezencën e punëtorëve në lokalet e punës dhe në punë.Këta punëtor kanë edhe autorizime të tjera të përcaktuara me këtë dhe aktet e tjera të përgjithshme të Kompanisë.

## KREU II THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

#### Neni 4

### Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës

1. Kushtet të cilat kërkohen për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës dhe çështjeve tjera të lidhura për punët dhe detyrat e punës janë në pajtim me Ligjin, Statutin dhe Rregulloren mbi Sistematizimin e Punëve dhe Detyrave të Punës.
2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
3. Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor.

4. Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.
5. Për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i detyruar që të punësuarin t'a lajmërojë në Administratën Tatimore të Kosovës, institucionet e tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale dhe skemat e tjera të obligueshme.
6. Sistemimi i punëve të lehta dhe të ndaluara nga paragrafi 2. i këtij neni për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, rregullohet me akt nënligjor të nxjerrë nga Ministria.

#### **Neni 5 Konkursi Publik**

1. Kompania është obliguar që të shpall konkurs publik sa herë që pranon një punëmarrës dhe themelon një marrëdhënie të punës.
2. Konkursi është i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me këtë ligj dhe aktet tjera në fuqi.
1. Kur në bazë të planit dhe Rregullores mbi sistematizimin e punëve dhe detyrave të punës përcaktohet se në procesin e punës ekziston nevoja që të shtohet numri i punëtorëve/ që të pranohen në marrëdhënie pune punëtorët e rinjë/ për kryerjen e punëve dhe detyrave të caktuara të punës, punëdhënësi përcakton numrin e nevojshëm të punëtorëve dhe bjen vendimin për publikimin e konkursit, gjegjësisht shpalljes, përveç për punët dhe detyrat e punës për të cilat me Statut, me këtë apo aktin tjetër të Kompanisë është lënë në kompetenc të organit tjetër.

#### **Neni 6 Kontrata e Punës**

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të këtij ligji.
2. Kontrata e Punës mund të lidhet për:
  - 2.1. një periudhë të pacaktuar;
  - 2.2. një periudhë të caktuar; dhe
  - 2.3. për punë dhe detyra specifike.
3. Kontrata e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vet, duhet të konsiderohet si kontratë në periudhë të pacaktuar.
4. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (3) vite.
5. Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (3) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore.
6. Kontrata për një detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindnjëzet (120) ditë brenda një (1) viti.
7. Personi që ka lidhur kontratë të punës për një afat të caktuar ose për një detyrë specifike, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me këtë ligj, përveç nëse është paraparë ndryshe me ligj.



8. Të punësuarit për një punë specifike, nuk i takon e drejta në pushim vjetor dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me Kontratë Kolektive dhe Kontratën e Punës.
9. Me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, përcaktohet koha në rastet kur me të punësuarin mund të themelohet marrëdhënia e punës në kohë të caktuar dhe punë specifike, në pajtim me këtë ligj.
10. Punëdhënësi i mundëson të punësuarit para nënshkrimit të kontratës së punësimit njoftimin me përmbajtjen e Regullores dhe të akteve të tjera të përgjithshme që i përcaktojnë të drejtat dhe obligimet e tij.

#### **Neni 7 Vazhdimi i punësimit**

1. Vazhdimi i punësimit të të punësuarit, nuk konsiderohet si ndërprerje e marrëdhënies së punës, si në rastet e mëposhtme:
  - 1.1. pas shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit mjekësor, pushimit të lehonisë ose çfarëdo pushimi tjetër të marrë në përputhje me ligjin;
  - 1.2. pas suspendimit të tij nga vendi i punës me ose pa pagesë, në përputhje me këtë ligj;
  - 1.3. ndërmjet ndërprerjes të kontratës së punës së tij dhe datës së rikthimit efektiv sipas vendimit të gjykatës ose organit të ngjashëm në përputhje me këtë ligj;
  - 1.4. me pëlqimin e punëdhënësit.
2. Vazhdimi i punësimit nga i punësuarin nuk konsiderohet si i ndërprerë nga intervali kohor prej përfundimit të punësimit deri me rifillimin e serishëm të punësimit që nuk kalon intervalin kohor më shumë se dyzetepesë (45) ditë pune.

#### **Neni 8 Të drejtat e të punësuarit me rastin e ndërrimit të punëdhënësit**

1. Në rast të ndërrimit statusor, përkatësisht të ndërrimit të punëdhënësit, punëdhënësi i ardhshëm nga punëdhënësi paraprak në përputhje me Kontratën Kolektive dhe kontratat e punës, i merr përsipër të gjitha detyrimet dhe përgjegjësitë nga marrëdhënia e punës të cilat janë të aplikueshme në ditën e ndërrimit të punëdhënësit.
2. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që punëdhënësin e ardhshëm ta informojë drejtë dhe plotësisht për të drejtat dhe detyrimet nga Kontrata Kolektive dhe Kontrata e Punës të cilat barten te punëdhënësi i ardhshëm.
3. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që në formë të shkruar t'i informojë të gjithë të punësuarit për bartjen e detyrimeve dhe përgjegjësiive tek punëdhënësi i ardhshëm.
4. Nëse i punësuarin refuzon bartjen e kontratës së punës apo nuk deklarohet në afatin prej pesë (5) ditësh nga dita e marrjes së njoftimit sipas paragrafit 3. të këtij neni, punëdhënësi paraprak mund t'ia shkëpusë kontratën e punës të punësuarit.

#### **Neni 9 Puna në Shtëpi**

1. Të drejtat, obligimet dhe kushtet e kryerjes së punës në shtëpi në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit rregullohen me kontratë të punës.
2. Punëdhënësi dhe i punësuarit caktojnë me kontratë kompensimin dhe përdorimin e mjeteve të të punësuarit në shumën më së paku të vlerës së amortizimit.
3. Punëdhënësi është i obliguar që të krijojë kushte të punës dhe ta mbikëqyrë sigurinë dhe në punë.
4. Në kohën e punësimit i i punësuarit nuk mund të caktohet për punë në shtëpi pa pëlqimin e tij.

#### **Neni 10** **Fillimi i punës**

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

#### **Neni 11** **Puna provuese**

1. Puna provuese përcaktohet me Kontratën e Punës.
2. Puna Provuese mund të zgjasë, më së shumti gjashtë (6) muaj në pajtim me këtë ligj.
3. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

#### **Neni 12** **Praktikantët**

1. Punëdhënësi mund të lidhë Kontratë Pune me praktikantin.
2. I punësuarit në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë.
3. Punëdhënësi praktikantët e pranuar në Kompani të njëjtëve është obliguar tju siguroi mbrojtje dhe siguri në punë duke u bazuar në Ligji Nr. 2003/19 për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.
4. Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.
5. Punëdhënësi në marrëveshje me personin e interesuar mund të angazhojë praktikant pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç që duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës sipas ligjit. Punëdhënësi i cili e angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.
6. Praktikanti duhet të kryej provimin e praktikës më së voni deri në përfundimin e stazhit të praktikës.
7. Nëse nuk e kryen me sukses provimin, praktikanti ka të drejtë që përsëris atë, në afatin jo më të shkurter se 15 ditë, e më të gjatë se 45 ditë. Nëse edhe herën e dytë nuk e kryen me sukses i ndërpritet marrëdhënia e punës, në ditën kur nuk ka mund të jap provimin.



8. Praktika në punë nuk është e obliguar për të punësuarin i cili me sukses i ka kryer programet e aftësimiit profesional ,të nevojave të zejeve dhe të ekonomisë së vogël ,për të punësuarit të cilët kanë përfituar kualifikim profesional në sistemin dual të shkollimit profesional .
9. Punëdhënësi me marrëveshje mund të angazhoi praktikantin pa ndonjë kompensim të pages dhe të drejtave tjera nga marrëdhënja e punes ,përveq që të ofroi mbrojtje dhe siguri në vendin e punes sipas Ligjit për sigurinë në punë ,mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës .
10. Punëdhënë si cili e angazhon praktikantin pa kompensim page ,është obliguar ta evidentoi praktikantin në listen e evidencave pa kompensim page

### **KREU III SISTEMIMI I TË PUNËSUARVE NË VENDET E PUNES**

#### **Neni 13**

#### **Caktimi i të punësuarit në vendin e punës**

1. I punësuar i caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.
2. Në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës, i punësuar i pajtim me Kontratën e Punës mund të sistemohet në vend tjetër të punës që i përgjigjet përgatitjes profesionale, aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës, në pajtim me Kontratën e Punës
3. I punësuar sipas nevojës mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, tek i njëjti punëdhënësi në pajtim me Kontratën e Punës Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën Kolektive.
4. E punësuar gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë, e punësuar me fëmijë deri në moshën tri (3) vjeç, prindi i vetëm me fëmijë nën moshën pesë (5) vjeç, prindi i punësuar me fëmijë me pengesa të rënda në zhvillim, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç si dhe i punësuar me aftësi të kufizuara, nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.

#### **Neni 14**

#### **Sistemimi i të punësuarve nga një vend në një vend tjetër të punës**

1. Të punësuarit nuk mund ti nderrohet vendi i punës pa vullnetin e tij në rastet vijuese ;
  - 1.1. Nëse ndrimi i vendit të punës mund ti ndikoi në keqësimin e dukshem të shëndetit të punësuarit të cilën e vlerësojnë institucionet e specializuara për këtë punë ;
  - 1.2. Nëse udhëtimi në punë dhe kthimi nga puna ,në kushtet normale me mjetet e transportit publik ,zgjat më teper se dy orë ,për femrat shtatzëna dhe nënat e fëmijëve me moshë deri në tri vjet ;
  - 1.3. Nëse i punësuar ka përvojë pune më shumë se 20 vite ,prinderit e fëmijut me aftësi të kufizuar ,invalidet dhe të punësuarit të cilët janë trajnuar për lëmin e caktuar
2. Në raste e përmendura nga paragrafi 1 i këtij neni ,punëdhënësi kompenson të gjitha shpenzimet e transportit publik të të punësuarit .

#### **Neni 15**

#### **Sistemimi i përkohshëm**

1. I punësuar mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, kryerja e të cilave kërkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilin e posedon, në këto raste:

- 1.1. kur është krijuar gjendje e jashtëzakonshme si pasojë e tërmetit, zjarrit, vërshimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare;
  - 1.2. kur ekziston nevoja që të zëvendësohet i punësuar i cili mungon nga puna ;
  - 1.3. kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës, por jo më gjatë se tridhjetë (30) ditë pune;
  - 1.4. në raste tjera të cilat dalin nga marrëveshja me punëdhënësin ,por gjithnjë duke pas parasysh përgatitjen profesionale të punësuarit .
2. I punësuar i detyruar t'i kryejë punët nga paragrafi 1, nën-paragrafi 1.1, i këtij neni derisa të ekzistojnë këto rrethana, ndërsa sipas nën - paragrafit 1.2. dhe 1.3. më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.
  3. Të punësuar i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilin e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarit e sistemuar.
  4. Punëdhënësi është i obliguar që për çdo sistemim të përkohshëm të të punësuarit të lëshoi vendim me shkrim

#### **Neni 16**

##### **Sistemimi i të punësuarit me pëlqimin e tij**

1. I punësuar i me pëlqimin e tij mund të sistemohet përkohësisht, në punë te punëdhënësi tjetër, në bazë të marrëveshjes të të dy punëdhënësve, në vendin e punës i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij, në rastet kur:
  - 1.1. është konstatuar se ka pushuar nevoja për punën e të punësuarit;
  - 1.2. ka ardhur deri te ndërprerja e përkohshme e punës ose zvogëlimi i vëllimit të punës;
  - 1.3. hapësirat e punës, respektivisht mjetet e punës iu janë dhënë me qira përkohësisht, punëdhënësit tjetër;
2. Punëdhënësi tek i cili i punësuar është sistemuar përkohësisht, lidh kontratë pune me të punësuarin.
3. I punësuar i cili është i sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni, i pushojnë të drejtat dhe obligimet te punëdhënësi paraprak.
4. I punësuar nga paragrafi 1. nën-paragrafi 1.1. i këtij neni, ka të drejtë të kthehet në punë, tek punëdhënësi i mëparshëm ose ti sigurohet njëra nga të drejtat e caktuara me këtë ligj.
5. I punësuar nga paragrafi 1. nën-paragrafët 1.2. dhe 1.3. të këtij neni ka të drejtë që pas skadimit të kohës së sistemimit të përkohshëm, të kthehet në punë te punëdhënësi i mëparshëm në të njëjtin vend ose në vend tjetër pune, i cili i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij.
- 6.

#### **Neni 17**

##### **Përcaktimi i orarit të punës**

1. Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuar kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.
2. Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë, Java e punës është 5 ditë .



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

#### **Neni 18** **Orari jo i plotë i punës**

1. Orari jo i plotë i punës, është orar pune më i shkurtër sesa orari i plotë i punës.
2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me orar jo të plotë pune, në kohë të caktuar dhe të pacaktuar.
3. I punësuar i cili punon me orar jo të plotë pune, i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sikurse i punësuar i punësuar me orar të plotë pune, në proporcion me orët e punës që ka punuar i punësuar.

#### **Neni 19** **Orari i shkurtuar i punës**

1. Orari i shkurtuar i punës caktohet për punët dhe detyrat e punës, për të cilat edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, punëtori nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme për shëndetin e tij.
2. Orari i punës shkurtohet në përpjesëtim me rrezikshmërinë për shëndetin dhe aftësinë punuese të punëtorit.
3. Orari i shkurtuar i punës mund të reduktohet më së shumti deri në njëzet (20) orë në javë, për punët me shkallë të lartë të rrezikshmërisë.
4. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1. i këtij neni përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësi.
5. Ministria në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë, në afat prej gjashtë (6) muajsh pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të nxjerrë akt nënligjor për klasifikimin dhe sistemin e punëve të rrezikshme për të punësuarit të cilat dëmtojnë rëndë shëndetin e tyre.
6. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1. i këtij neni, nuk mund të punojë në punë dhe detyra të njëjta jashtë orarit të punës.
7. I punësuar i cili punon me orar të shkurtuar të punës, sipas paragrafit 1. të këtij neni, i gëzon të gjitha të drejtat, sikurse të kishte punuar me orar të plotë të punës.

#### **Neni 20** **Puna më e gjatë se orari i plotë i punës**

1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punojë me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë.
2. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 1. të këtij neni, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.
3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar sipas paragrafit 1. të këtij neni mund të bëhet edhe në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.

4. Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 1. i këtij neni, i punësuarit mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim page sipas nenit 56 të këtij ligji.
5. Ndalohet puna jashtë orarit për të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
6. I punësuarit i cili punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund të punojë më gjatë se orari i plotë i punës.
7. Punëdhënësi është i obliguar të mbajë të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t'i prezantojë ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës.
8. Inspektori i Punës ndalon punën jashtë orarit, nëse ajo ndikon dëmshëm në shëndetin dhe aftësinë punuese të të punësuarit.
9. Punëdhënësi mban obligimin e shpalles së orarit të punës në vend të dukshëm.

#### **Neni 21**

##### **Ndarja dhe ndryshimi i orarit të punës**

1. Ndarjen e orarit të punës në kuadër të javës së punës e përcakton punëdhënësi.
2. Java e punës mund të organizohet ndryshe, në rast se punëdhënësi e organizon punën me ndërrime, gjatë natës ose kur natyra e punës e kërkon një gjë të tillë.
3. Punëdhënësi, është i obliguar që t'a informojë të punësuarin për ndarjen dhe ndryshimin e orarit të punës, së paku shtatë (7) ditë para fillimit të punës.

#### **Neni 22**

##### **Ndryshimi i orarit të punës**

1. Punëdhënësi, mund ta ndryshojë orarin e punës kur e kërkon natyra e punës, si: organizimi i punës, shfrytëzimi racional i mjeteve të punës, shfrytëzimi racional i orarit të punës dhe kryerja e ndonjë pune të caktuar dhe të parashikuar me afat.
2. Në rastet nga paragrafi 1. i këtij neni, ndryshimi i orarit të punës bëhet në atë mënyrë që orari i punës i të punësuarit gjatë vitit kalendarik, të mos jetë më i gjatë se orari i plotë i punës.

#### **Neni 23**

##### **Ndalimi i zgjatjes së orarit të punës**

1. Ndalohet zgjatja e orarit të punës për të punësuarin i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
2. Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për të punësuarën gjatë kohës së shtatzënisë, dhe prindin vetushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë të hendikepuar.

#### **Neni 24**

##### **Puna e natës**

1. Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00 numërohen si punë nate.
2. Puna e nates mund të aplikohet nëse krahas kushteve të parapara me Ligjin e Punës, plotësohen edhe këto kushte:
  - 2.1 Pushimi vjetor më i gjatë
  - 2.2 Pushimi i siguar në mes të ndrrimeve



## 2.3 Kontrollimet e rregullta mjekësore

3. Aplikimi i punës së natës për femra, me gjithë plotësimin e kushteve si në pikën 1 nuk mund të bëhet në rastet e përcaktuara me Ligjin e Punës si dhe në rastet vijuese
  - 3.1 Kurë është fjala për punë të rënda fizike, gjegjësisht punë të rënda për shëndetin
  - 3.2 Kurë është e mundur që puna e natës të kryhet me të punësuarin e gjinisë mashkullore
  - 3.3 Nëse kapacitetet prodhuese në orarin ditor të punës nuk janë plotësisht të shfrytëzuara në mënyrë të plotë, gjegjësisht nëse puna nuk është organizuar në mënyrë adekuate
4. Në qoftë se puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuarit të mos punojë natën pa ndërprerë më gjatë se një (1) javë të punës.
5. Ndalohet puna e natës për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe të punësuarat shtatzëna dhe gratë gjdhënëse. Ndërrimet e natës mund të kryhen nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinj se tri (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre
7. Në qoftë se të punësuarit gjatë punës së natës, për shkak të punës së bërë sipas vlerësimit të organit
8. kompetent shëndetësor, i përkeqësohet gjendja shëndetësore, punëdhënësi është i detyruar ta caktojë në punë të përshtatshme gjatë orarit të ditës.

## Neni 25

### Pushimi gjatë orarit të punës

1. I punësuarit ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.
2. I punësuarit i cili punon më gjatë se katër (4) orë, dhe më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash.
3. I punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare i cili punon më së paku katër (4) orë e tridhjetë (30) minuta, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash.
4. Koha e pushimit nga paragrafi 1. dhe 2. i këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.

## Neni 26

### Përshtatja e pushimit me procesin e punës

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

## Neni 27

### Pushimi ditor

1. I punësuarit ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orësh pa ndërprerë.
2. Gjatë kohës së punës, në punët stinore, punëtori ka të drejtë pushimi nga paragrafi 1. i këtij neni, në kohëzgjatje prej së paku njëmbëdhjetë (11) orësh pandërprerë.

**Neni 28**  
**Pushimi javor**

1. I punësuarit ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzetekatër (24) orë pandërprerë.
2. I punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku tridhjetegjashhtë (36) orë pandërprerë.
3. Nëse të punësuarit i duhet të punojë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme.

**Neni 29**  
**Pushimi vjetor**

1. I punësuarit gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar.
2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune.
3. I punësuarit i cili punon në punët dhe detyrat e punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku prej tridhjetë (30) ditësh pune, për vitin kalendarik.
4. Nënmat me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindit vetëshqyës dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.
5. Ditët e pushimit vjetor nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit.
6. Punët dhe detyrat e punës sipas paragrafit 3. të këtij neni, do të përcaktohen me akt nënligjor të nxjerrë nga MPMS-ja.

**Neni 30**  
**Pushimi vjetor në ditën e festave zyrtare**

1. Festat zyrtare që bien në ditë pune, sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.
3. Nëse i punësuarit gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmurët, koha e pushimit të lejuar mjekësor, nuk llogaritet në pushim vjetor.

**Neni 31**  
**Pushimi vjetor për herë të parë**

1. I punësuarit i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune ose i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune, fiton të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së pandërprerë, në proporcion me muajt e punuar.
2. Paaftësia e përkohshme për punë sipas dispozitave për sigurimin shëndetësor dhe mungesa me pagesë nga puna, si dhe në rast të mungesës së arsyeshme nga puna, nuk konsiderohen ndërprerje në punë, sipas paragrafit 1. të këtij neni.
3. I punësuarit nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.



### Neni 32

#### Pjesa e pushimit vjetor në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë

1. I punësuari ka të drejtë, së paku një ditë e gjysmë (1.5) të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse:
  - 1.1. në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë;
  - 1.2. në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

### Neni 33

#### Orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor

1. Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton punëdhënësi në marrëveshje me punëtorin, në pajtim me ligjin, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.
4. Me rastin e caktimit të orarit për shfrytëzimit e pushimit vjetor, punëdhënësi mund të marrë parasysh
5. kërkesën dhe vullnetin e arsyeshëm të punëtorit.
3. Për intervalin kohor të shfrytëzimit të pushimit vjetor, i punësuari duhet ta njoftojë punëdhënësin më së paku pesëmbëdhjetë (15) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.
4. Me rastin e lejimit të pushimit vjetor, punonjësi i lëshohet vendim për orarin dhe kohëzgjatjen e pushimit vjetor më së paku pesë (5) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.
5. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në dy (2) apo më shumë pjesë, në marrëveshje me punëdhënësin.
6. Në qoftë se i punësuari e shfrytëzon në dy apo me shume pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të shfrytëzohet për së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) vitit kalendarik. Pjesa tjetër e pushimit të pashfrytëzuar duhet të shfrytëzohet jo më vonë se 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.

### Neni 34

#### Kompensimi për mosshfrytëzimin e pushimit vjetor

1. Të punësuarit nuk mund t'i mohohet e drejta në shfrytëzimin e pushimit vjetor .
2. I punësuari që nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor apo një pjesë të pushimit me fajin e punëdhënësit, ka të drejtë për ta shfrytëzuar atë pushim gjatë periudhës vijuese e cila i konvenon punëmarrësit, apo kompensim me të holla.
3. Lartësia e kompensimit nga paragrafi 2. i këtij neni, caktohet varësisht nga kohëzgjatja e pushimit vjetor të pashfrytëzuar sipas të ardhurave të cilat i punësuari i realizon për muajin kur kompensohet .

### Neni 35

#### Mungesa nga puna me pagesë

1. I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pagës:
  - 1.1. pesë (5) ditë në rast të martesës së tij;

- 1.2. pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;
- 1.3. tri (3) ditë për lindje të fëmijut;
- 1.4. Një ditë pune me rastin e mdrimit të vendbanimit të punëtorit ,gjegjësisht familjes së punëtorit në
- 1.5 Deri në 3 ditë pune për fatkeqësi elementare
- 1.5. një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

**Neni 36**  
**Mungesa nga puna pa pagesë**

- 1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi mund të lejojë që i punësuarit të mungojë nga puna pa kompensim të pagës dhe atë ;
  - 1.1 Per punët urgjente personale
  - 1.2. Për përkujdesje të anëtarit të familjes që në bazë të raportit ka nevojë për përkujdesje
  - 1.3 Riparimi i shtëpisë banesës
  - 1.4 Shërimin me shpenzimet e veta
  - 1.5 Shkollimi i mëtutjeshëm nga kualifikimi që posedon i punësuarit ,në interes të punëdhënësit dhe të punësuarit
  - 1.6 Dhe në rastet tjera kurë për punëdhënësin nuk ndalet procesi i punës
- 2. Pushimi pa pagesë mund të zgjasë më së shumti një vit
- 3. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim të pagës nga paragrafi 1. i këtij neni, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit.

**Neni 37**  
**Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës**

- 1. Të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar, përveç të drejtave dhe detyrave për të cilat me këtë ligj, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon në punë, për këto raste:
  - 1.1. kur i punësuarit është dërguar në punë jashtë vendit për përfaqësimin e interesave të vendit,
  - 1.2. kur zgjidhet apo emërohet në funksione publike,
  - 1.3. deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj;
- 2. Pas pushimit të të drejtave të punës sipas paragrafit 1. të këtij neni, i punësuarit ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

**KREU IV**  
**MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË**

**Neni 38**  
**Mbrojtja e përgjithshme në punë**

- 1. I punësuarit ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të



punës, në përputhje me këtë ligj dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

2. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe e shëndetit të të punësuarve në pajtim me ligjin.
3. Punëdhënësi detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë.
4. Punëdhënësi obligohet të japë udhëzime që tregojnë rreziqet në punë dhe masat mbrojtëse të cilat duhet të merren në përputhje me udhëzimet e lëshuara nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.
5. Punëdhënësi është i detyruar t'i zbatojë rregullat dhe procedurat e përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, që janë të përcaktuara me Ligjin për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të të Punësuarve dhe Mbrojtjen e Ambientit të Punës.
6. I punësuar është i detyruar t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vet, si dhe sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve të tjerë.

#### **Neni 39**

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

1. I punësuar nuk mund të caktohet që të punojë më gjatë se orari i plotë i punës apo në punë nate, nëse në bazë të konstatimit të organit kompetent për vlerësimin e gjendjes shëndetësore, një punë e tillë mund ta përkeqësojë gjendjen e tij shëndetësore
2. Në punët dhe detyrat e punës në të cilat ekziston rreziku i shtuar i lëndimit, sëmundjes profesionale ose i sëmundjeve tjera, mund të caktohet i punësuar, i cili i plotëson kushtet e veçanta për punë, në bazë të:
  - 2.1. aftësive shëndetësore;
  - 2.2. kualifikimit profesional;
  - 2.3. përvojës së fituar në punë; dhe
  - 2.4. moshës.

#### **Neni 40**

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

Femra e punësuar, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personi me aftësi të kufizuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me këtë ligj.

#### **Neni 41**

#### **Mbrojtja e të rinjve**

1. I punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojë në punët të cilat për nga natyra apo rrethanat nën të cilat kryhen, mund të dëmtojnë shëndetin, sigurinë apo moralin e tij.
2. Punëdhënësi është i obliguar që të adoptojë masat e nevojshme për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit të të rinjve, duke specifikuar rreziqet në procesin e punës.

3. Punëdhënësi duhet t'i zbatojnë masat e përcaktuara në paragrafin 2. të këtij neni, në bazë të vlerësimit të rrezikshmërisë për vende e punës së të rinjve.
4. Për mbrojtjen e plotë të të rinjve në punë, punëdhënësi duhet ta bëjë vlerësimin paraprak të rrezikshmërisë për vende të punës, para se i riu t'ia fillojë punës.
5. I punësuar në moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojë në punët e rrezikshme, si në vijim:
  - 5.1. në nëntokë, nën ujë, në lartësi të rrezikshme apo në vende të mbyllura,
  - 5.2. me makineri të rrezikshme, në pajisjet dhe veglat, të cilat duhen shfrytëzuar, dhe në transportimin e ngarkesave të rënda;
  - 5.3. në mjedis jo të shëndoshë, i cili për shembull i ekspozon të rinjtë në substancat e rrezikshme, faktorëve ose proceseve, temperaturave, zhurmave dhe dridhjeve që dëmtojnë shëndetin e tyre;
  - 5.4. nën kushte posaçërisht të vështira siç është puna me orar të gjatë, apo në rrethana të caktuara gjatë natës, puna në mjedis të mbyllur.
6. Dispozitat që zbatohen për listën e llojeve të punëve të rrezikshme, duhet të shqyrtohen çdo vit, nga organi përkatës i përfaqësuesit e tyre të cilët janë Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, ministritë e tjera përkatëse të Qeverisë, organizatat e punëdhënësve dhe organizatat të të punësuarve (sindikatat).
7. Për zbatimin e drejtë dhe të plotë të këtij neni, MPMS-ja do të nxjerrë akte nënligjore në afatin e përcaktuar me ligj.

#### **Neni 42**

##### **Mbrojtja e femrave të punësuar**

1. Femrës shtatzënë dhe gjdhënëse i ndalohet të bëjë punë e cila është e përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës.
2. Femrës shtatzënë dhe gjdhënëse i ndalohet të punojë në vendet e punës ku paraqiten punë veçanërisht të rënda fizike, punë që i ekspozohen faktorëve biologjikë, kimikë apo fizikë të cilët paraqesin rrezik për shëndetin riprodhues dhe rastet e tjera specifike.
3. Për sistemimin e punëve të rënda dhe të rrezikshme të cilat mund të dëmtojnë shëndetin e femrave shtatzëna dhe gjdhënëse, Ministria nxjerr akt nënligjor;
4. Dallimi i punëve në nëntokë, nuk vlen për femra të cilat nuk janë shtatzëna e që kryejnë punë udhëheqëse, për personel shëndetësor dhe studente gjatë punës praktike.

#### **Neni 43**

##### **Mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara**

1. I punësuar tek i cili paraqitet aftësia e kufizuar, ka të drejtë të punojë në punën e tij ose sipas përshkrimit të punës ose punë tjera përkatëse, nëse sipas aftësisë së mbetur për punë mund ta kryejë atë punë pa rehabilitim profesional.
3. I punësuar të cilit i është zvogëluar aftësia shëndetësore për punë pas rehabilitimit profesional është aftësuar të kryejë punë të caktuara, konsiderohet i aftë për kryerjen e atyre punëve;



3. Në rastet si në paragrafin 2. të këtij neni, punëdhënësi ka për detyrë që të punësuarit t'ia sigurojë atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional.
4. Në qoftë se i punësuar refuzon t'i pranojë punët sipas këtij neni, punëdhënësi me paralajmërim mund t'ia shkëpusë kontratën e punës të punësuarit.

**Neni 44**  
**Mbrojtja e amësisë**

1. Femra e punësuar gjatë kohës së shtatzënisë, nëna me fëmijë nën moshën tri (3) vjeç, nuk mund të obligohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës, dhe punë gjatë natës.
2. Prindi vetushqyes, me fëmijë të moshës deri tri (3) vjeç dhe me fëmijë me invaliditet të rëndë, nuk mund të detyrohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës dhe punë gjatë natës.
3. Të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht personi tjetër që kujdeset për fëmijën, në rast të vdekjes së dy prindërve të fëmijës ose nëse prindi e braktis atë.

**Neni 45**  
**Pushimi i lehonisë**

1. Femra e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.
2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore femra e punësuar mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej njëzetetë (28) ditëve para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e femrës shtatzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se femra e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj.

**Neni 46**  
**Pagesa e pushimit të lehonisë**

2. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë.
4. Tre (3) muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë.
5. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
6. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzojë të drejtën në pushim të lehonisë nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni, duhet ta lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit, nga paragrafi 3. i këtij neni.
7. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë.
9. Të drejtat nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni mund të barten te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.

**Neni 47**  
**Të drejtat e të atit të fëmijës**

1. Të drejtat e përcaktuara sipas nenit 49 të këtij ligji mund t'i realizojë edhe i ati i fëmijës me rastin e sëmundjes së nënës, braktisjes së fëmijës nga nëna dhe vdekjes së nënës;
2. Babai i fëmijës ka të drejtën për:
  - 2.1. dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës;
  - 2.2. dy (2) javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri (3) vjeç. I punësuar duhet të informojë punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë (10) ditë më herët.
3. Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi 1. të neni 49, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së dy prindërve, ose nëse prindërit braktisin fëmijën.

#### **Neni 48**

##### **Pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës**

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

---

- 2. Femra e punësuar sipas paragrafit 1. të këtij neni, mund të kërkojë nga punëdhënësi që të kthehet në punë para skadimit të pushimit të lehonisë.
- 3. Në raste të fillimit të punës sipas paragrafit 2. të këtij neni, të punësuarës nuk i lejohet të shfrytëzojë pushimin e lehonisë sipas paragrafit 1., 2. dhe 3. të nenit 49 të këtij ligji.

#### **Neni 49**

##### **Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës**

1. Fëmija i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme, njëri prej prindërve më skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbushë dy (2) vjeç.
2. Mbrojtjen dhe të drejtat nga paragrafi 1. i këtij neni, mund t'i shfrytëzojë adoptuesi, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së të dy (2) prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijën.
3. Mënyra dhe procedura e realizimit të të drejtave nga paragrafët 1. dhe 2. të këtij neni, bëhet sipas dispozitave të Ligjit për Përkujdesje Materiale për Familjet me Fëmijë me Aftësi të Kufizuara.

#### **Neni 50**

##### **Ndalimi i shkëputjes së kontratës**

Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpusë kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç në rastet e shkëputjes së kontratës sipas nenit 71 të kësaj Rregullore dhe 70 Ligjit të Punës në fuqi.

#### **Neni 51**

##### **Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë**



1. Në rast të sëmundjes ose paafësisë së përkohshme për punë, i punësuarit është i obliguar të informojë punëdhënësin menjëherë ose më së largu 48 orëve të mungesës nga puna;
2. Në rast të sëmundjes ose lëndimit serioz që parandalon të punësuarin për ta informuar punëdhënësin sipas paragrafit 1. të këtij neni i punësuarit duhet të bëjë përpjekje për të informuar punëdhënësin sa më shpejt që është e mundur;
3. Nëse i punësuarit nuk mund të dëshmojë se ka bërë përpjekje të arsyeshme për të informuar punëdhënësin për mungesën e tij për vonesa të paarsyeshme, punëdhënësi mund të thirret në shkelje të kontratës;
4. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga i punësuarit certifikatën mjekësore që arsyeton mungesën nga puna.

#### **Neni 52**

#### **Mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit**

1. Me vendim të organit të autorizuar shtetëror ose organit të autorizuar të punëdhënësit, për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit në punë, i punësuarit ka të drejtë e mungesës me arsye nga puna.
- 
10. Gjatë mungesës së përkohshme në punë për shkak të pasigurisë në vendin e punës, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit të pagës të cilën do ta kishte realizuar sikur të kishte punuar, por jo më gjatë se dyzetepesë (45) ditë në vitin kalendarik.

### **KREU V**

### **PAGA DHE BENEFICIONET E TË PUNËSUARVE**

#### **Neni 53**

#### **Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera**

1. I punësuarit ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit .
2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat e tjera, i punësuarit i realizon sipas marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar me Kontratën e Punës.
3. Punëdhënësi duhet t'i paguajë femrave dhe meshkujve kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.
4. I punësuarit praktikant ka të drejtë në pagën në lartësi 50 % të pagës bazë të të punësuarve
5. Punëdhënësi duhet të nxjerrë një deklaratë për çdo pagesë dhe çdo shtesë tjetër të paguar të të punësuarve. Pagat mund të paguhet përmes transferit bankar ose me para të gatshme me ç'rast punëdhënësi duhet të mbajë regjistrin për pagesat e bëra.
6. Nëse i punësuarit nuk i arrin rezultatet e përcaktuara në Kontraten e punës pa fajin e tij atij i takon 100% të pagës bazë
7. Pagat në Kosovë paguhet sipas valutës zyrtare në Euro (€).

8. Të punësuarit mund t'i njihet e drejta në bonuse dhe stimulime të tjera ,përfshirë edhe pagën e trembëdhjetë (13) në pajtim me mundësit materiale për pagesat e tilla .

#### Neni 54

#### Paga në bazë të suksesit në punë

1. Bazat për caktimin e suksesit në punë janë ;kuantiteti , kualiteti , ekonomizimi në punë , kreativiteti dhe inovacionet
2. Suksesi në punë vlerësohet individualisht apo në mënyrë grupore ,sipas kritereve të njohura para fillimit të punës

#### Neni 55

#### Shtesat për ngarkesat e posaçme në punë

1. Të punësuarit kanë të drejtë në shtesat për ngarkesat e posaçme në punë ,ndikimin negativ të ambientit ,rreziqet në punë si dhe për punë të pa përshtatshme për punëtorin
2. Shtesat llogariten vetem për kohën gjatë së cilës i punësuar ka punuar në kushtet me të cilën i takon shtesa
3. Bazë për caktimin e shtesave ,është paga bazë e të punësuarit ,me orar të plotë të punës
4. Shtesat nga paragrafi i parë i këtij neni nuk llogariten si shtesë e posaçme në rastet kur kushtet e punës në të cilat punohet janë marrë parasysh në vlerësimin e pagës për punë tipike
5. Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, i punësuar ka të drejtë në pagë shtesë, me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës.
6. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si më poshtë:
  - 6.1 20 % në orë për kujdestari;
  - 6.2 30 % në orë për punë gjatë natës;
  - 6.3 30 % në orë për punë jashtë orarit;
  - 6.4 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe
  - 6.5 50 % përqind në orë për punë gjatë fundjavës.
7. Pagesa shtesë për punë gjatë fundjavës, festave dhe ditëve të lira sipas ligjit e përjashtojnë njëra-tjetrën.
8. I punësuar mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pagës shtesë nga paragrafi 2. i këtij neni,kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi.
9. Punëdhënësi mund të vendosë që një pjesë të punës jashtë orarit të kompensohet me ditë pushimi,në përputhje me përqindjet e parapara në paragrafin 2. të këtij neni. Kjo formë e kompensimit duhet të parashihet në Kontratën e Punës ose në Aktin e Brendshëm të Kompanis.

#### Neni 56.

#### Shtesa për përvojë në punë



1. Të punësuarve ju njihet e drejta e shtesës për përvojë në punë 0.5% të pagës bazë për çdo vit të plotë të përvojes në punë.
2. Gjatë realizimit të të drejtës nga paragrafi një në përvojë të punës llogariten vitet e plota të përvojes ,të cilat i ka kaluar i punësuari në punë ose në marrëdhënie të punës në vend ,jasht vendit ose gjat punes në veprimtari të pavarur ,të cilat janë të vërtetuara në librez të punës ose në dokument tjetër i cili është valid.
3. Vitet e blera të beneficuarra dhe përvojat e posaçme siguruese ,nuk merren si pervoj për realizimin e shtesës për përvoj në punë

#### **Neni 57** **Kompensimi i pagës**

1. I punësuari ka të drejtë për kompensim në pagë, në rastet si në vijim:
  - 1.1. gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet;
  - 1.2. gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;
  - 1.3. gjatë aftësimin dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar, dhe
  - 1.4. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

#### **Neni 58** **Kompensimi i pushimit mjekësor**

1. I punësuari në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti me kompensim prej 100 % të pagës.
2. I punësuari ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 37 te kësaj Rregullore.
3. I punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlihet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70 % të pagës së tij.
4. I punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3. të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.
5. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin.
6. Të drejtat e përcaktuara sipas këtij neni mund të parashihen edhe me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm, por në asnjë rast nuk duhet të jenë më të ulëta se sa të drejtat e parapara me këtë ligj.
4. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor.

#### **Neni 59** **Kompensimi i lëndimit në punë**

1. Punëdhënësi është i obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të të punësuarit, të marra gjatë kryerjes së punës, t'ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve sipas këtij ligji dhe ligjeve tjera të aplikueshme.
4. Ministria nxjerrë akt nënligjor për të përcaktuar shtrirjen e sigurimit dhe për të klasifikuar lëndimet dhe shkallën e kompensimit për lëndimet e shkaktuara në punë.

**Neni 60**  
**Shpërblimet jubilarë**

1. I punësuar ka të drejtë në shpërblimin jubilar dhe atë :
  - 1.1 për 10 vjet të përvojës në punë panderprer ,te punëdhënësi i fundit një pagë mujore të tij
  - 1.2 për 20 vjet të përvojës në punë panderprer te punëdhënësi i fundit në vlerë të dy pagave mujore t
  - 1.3 Për 30 vjet të përvojës në punë të panderprer ,te punëdhënësi i fundit ,në vlerë të tri pagave mujore të tij
2. Punëdhënësi i fundit është ai i cili paguan shpërblimin jubilar
3. Shpërblimi jubilar paguhet në afat prej një muaji ,pas pltesimit të kushteve nga ky paragraf

**Neni 61**  
**Kompensimi ne rst te pensionimit**

I punësuar me rastin e pensionimit gëzon të drejten në pagesen përcjellëse në lartësi prej 3 paga mujore ,që i ka marrë për tre muajt e fundit .

**Neni 62**  
**Kompensimi i ushqimit gjat punes**

1. Të punësuarve u sigurohet kompensimi për ushqim gjatë punës prej 8 orëve për ditët e pranisë në punë .Vlera e kompensimit të shpenzimit të ushqimit në punë për një ditë pune është tre euro e pesëdhjet cent (3.5 )Euro
2. Aty ku nuk ka shtesa mbi pagën bazë dhe ka mundësi financiare ,mund të paguhet kompensimi për ushqim gjatë orarit të punës
3. Punëdhënësi i cili ka të rregulluar ushqimin e të punësuarve përmes restaurantit ,kuzhines ,ose në një formë tjetër ,nuk ka obligim pagesen e ushqimit si në pikën 1 të këtij neni

**Neni 63**  
**Kompensimi per shkak shkollimit të të punësuarve**

1. Të punësuarit ,kanë të drejtë të shkollohen ,për dobi personale dhe në inters të punëdhënësit
2. Nëse punëdhënësi i dërgon në shkollim të punësuarin ,ata lidhin kontratën adekuate ne mes veti
3. Nëse shkollimi është i organizuar jashtë orarit të punës ,koha e shkollimit numërohet si pjes e orarit të punës dhe i punësuar ka të drejta të njëjta sikurse gjatë punës
4. Nëse shkollimi është i organizuar jashtë orarit të punës ,për të drejtat e të punësuarit vendos punëdhënësi

**Neni 64**  
**Kompensimi i shpenzimeve të shkollimit dhe ditët e lira**

1. Të punësuarit që dërgohen në shkollim ,në inters të punëdhënësit ,nga punëdhënësi i mbulohen këto shpenzime të shkollimit :
  - 1.1 Shpenzimet e udhëtimit
  - 1.2 Shpenzimet e shkollimit
  - 1.3 Shpenzimet e ushqimit
  - 1.4 Shpenzimet e banimit



2. Krahas ditëve të lira ,i punësuari ka të drejtën në ditë të lirë edhe në ditën e provimit
3. Të drejtë në dit të lirë nga paragrafi paraprak ,i punësuari e ka vetëm kur hynë herën e parë në provim
4. Ditët e lira të punës për shkollim caktohen në pajtim me kontraten e veqant ndërmjet punëdhësit dhe të punësuarit ,në bazë të kohëzgjatjes dhe llojit të shkollimit
5. I punësuari që shkollohet në interes të punëdhënësit dhe dergohet në shkollim nga punëdhënësi ka të drejtë të caktohet në vendin e punes në pajtim me shkallen e shkollimit të përfituar në bazë të kontrates
6. Nëse punëdhënësi nuk përmban obligimet e parapara me Kontraten e shkollimit ,i punësuari është i liruar nga detyrimet e veta ,të përcaktuara me kontrat mbi shkollimin .Në rast se i punësuari nuk i përmbush detyrimet e veta në bazë të kontrates mbi shkollimin ,duhet t'i'a kthej p[unëdhënësit të gjitha shpenzimet e shkollimit.

#### **Neni 65**

#### **Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar**

I punësuari gjatë kohës së kaluar në udhëtim zyrtar jashtë vendit, ka të drejtë në kompensimin e shpenzimeve sipas kushteve, mënyrës dhe lartësisë së përcaktuar me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.

#### **Neni 66**

#### **Kompensimi i dëmit nga i punësuari**

1. Nëse i punësuari në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose me pakujdesi të plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit, ai është i obliguar ta kompensojë dëmin.
2. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë të punësuarve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.
3. Në qoftë se për secilin të punësuar nga paragrafi 2. i këtij neni, nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit të cilit ai e ka shkaktuar, konsiderohet se të njëjtit kanë përgjegjësi të barabartë dhe dëmin e shkaktuar e kompensojnë në pjesë ekuivalente.

#### **Neni 67**

#### **Kompensimi proporcional i dëmit**

1. Nëse disa të punësuar, me dashje ose me paramendim i kanë shkaktuar dëme punëdhënësit, për dëmin e shkaktuar do të përgjigjen në mënyrë të barabartë;
3. Ekzistimi i dëmit, lartësia e tij, rrethanat në të cilat është shkaktuar, kush e ka shkaktuar dhe si bëhet kompensimi i dëmit, përcaktohet në vlerë paushalle
4. Kompensimi paushall i dëmit ,ka vlerën e dy pagave mujore të punësuarit të llogaritura në muajin paraprak
5. Kompensimi i dëmit nga pika 2 e këtij neni mund të ulet apo të falet nëse konstatohet se punëtori ka bërë përpjekje për eliminimin e dëmit në bazë të qasjes së tij ndaj punes dhe në bazë të gjendjes materiale .

#### **Neni 68**

#### **Kompensimi i dëmit për punëdhënësin**

1. I punësuari i cili në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm

2. personit të tretë, të cilit e ka kompensuar punëdhënësi, është i obliguar që punëdhënësit t'i kompensojë shumën e dëmit të paguar;
2. Me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, mund të përcaktohen kushtet dhe mënyrat e zvogëlimit ose të lirimit të të punësuarit nga obligimi i kompensimit të dëmit.

#### **Neni 69**

#### **Kompensimi sipas dispozitave tjera te aplikueshme**

Për realizimin e të drejtave kur është në pyetje kompensimi i dëmit sipas dispozitave të neneve 63, 64 dhe 65 të kësaj Rregullore do të zbatohen përshtatshmërisht dispozitat e Ligjit për Detyrimet.

#### **Neni 70**

#### **Ndihma solidare**

1. Në rastin e vdekjes së të punësuarit ,ose anëtarit të familjes së ngusht të tij ,të cllin i punësuarit i ka mbajtur kanë të drejtë në ndihmë solidare
2. Ndihma solidare të punësuarit do ti paguhet për rastet ; Në rast të vdekjes së punëtorit kanë të drejtë në ndihmën solidare të një page nga mesatarja e të ardhurave personale të të gjithë punëtorëve në kompani.
3. Anëtarët e familjes së ngusht janë : Bashkëshortja ,fëmijët ,motrat ,vëllezërit ,prindërit ,të birësuarit ,kujdestarët etj. Të cilët jetojnë së bashku në bashkësi familjare me të punësuarin

### **KREU VI**

### **NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS**

#### **Neni 71**

#### **Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore**

1. Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:
  - 1.1. me vdekjen e të punësuarit;
  - 1.2. me vdekjen e punëdhënësit, kur puna e kryer apo shërbimet e ofruara nga punëtori janë të natyrës personale, atëherë kur kontrata nuk mund të vazhdohet me pasardhësit e punëdhënësit;
  - 1.3. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës;
  - 1.4. kur i punësuarit e mbush moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç;
  - 1.5. në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;
  - 1.6. nëse i punësuarit shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj;
  - 1.7. me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
  - 1.8. me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes;
  - 1.9. rastet e tjera të përcaktuar sipas ligjeve në fuqi.
- 2.



Neni 72  
Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

1. Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit.
2. Marrëveshja nga paragrafi 1. i këtij neni bëhet në formë të shkruar.
3. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, punëdhënësi është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.

Neni 73  
Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuar

1. I punësuar ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme;
2. I punësuar me kontratë në kohë të caktuar për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuar me kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh.
4. I punësuar mund ta ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak në formë të shkruar të përcaktuar në paragrafin 1. të këtij neni, në rastet kur është fajtor për mos përmbushje të detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.

Neni 74  
Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:
  - 1.1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;
  - 1.2. i punësuar nuk është më i aftë t'i kryejë detyrat e punës;
  - 1.3. punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1. dhe 1.2., të këtij paragrafi nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferojë të punësuarin në një vend pune tjetër, ta trajtojë a ta kualifikojë atë për ta kryer punën ose ndonjë punë tjetër;
  - 1.4. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:
    - 1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit; dhe
    - 1.4.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.
  - 1.5. punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rastit që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;
  - 1.6. punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:
    - 1.6.1. i punësuar është fajtor për përsëritjen e një keq sjelljeje më pak serioze ose të shkëlqes së detyrimeve;

1.6.2. performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

2. Punëdhënësi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nën-paragrafit 1.6. të paragrafit 1. të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshtetimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, një afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se dështimi për përmirësimin e performancës do të rezultojë me largim nga puna pa asnjë paralajmërim të mëtejshëm me shkrim.
3. Punëdhënësi duhet që të mbajë takim me të punësuarin për t'ia shpjeguar atij/asaj ndërprerjen e kontratës së punës ose me qëllim që t'ia dorëzojë paralajmërimin, i punësuarit ka të drejtë që të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.
4. Marrëveshjet Kolektive ose Aktet e Brendshme të Punëdhënësit mund t'i specifikojnë llojet e keq sjelljeve ose të shkeljeve të detyrimeve të cilat bëjnë që i punësuarit t'i nënshtrohet ndërprerjes të kontratës së punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura.

#### **Neni 75**

##### **Koha e njoftimit për ndërprerjen e kontratës së punës**

1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70, të këtij ligji në këto intervale kohore të njoftimit:
  - 1.1. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;
  - 1.2. prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;
  - 1.3. mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.
2. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës. Dështimi për ta njoftuar nga punëdhënësi, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

#### **Neni 76**

##### **Procedura para ndërprerjes së Kontratës**

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

#### **Neni 77**

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

1. I punësuarit mund të largohet përkohësisht nga puna, kur:



- 1.1. ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale;
- 1.2. i punësuar është në vuajtje të paraburgimit;
- 1.3. kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara me këtë ligj.

#### Neni 78

#### Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm

Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, sipas nenit 73 të këtij ligji, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

#### Neni 79

#### Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm

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

#### Neni 80

#### Largimet kolektive nga puna

1. Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas nën-paragrafit 1.1. të paragrafit 1 të nenit 70, të këtij ligji ku përfshihen së paku 10% të të punësuarave por jo me pak se njëzet (20) të punësuar, të larguar brenda intervalit kohor prej gjashtë (6) muajsh, konsiderohet si largim kolektiv nga puna;
2. Në rastet e largimit të shkallës së gjerë nga puna, zbatohen dispozitat nga paragrafi 3. i këtij neni.
3. Para se t'i zbatojë ndryshimet e tilla, punëdhënësi i njofton paraprakisht me shkrim një (1) muaj më parë të punësuarit dhe sindikatën e të punësuarve, nëse janë të anëtarësuar në sindikatë, lidhur me ndryshimet e planifikuara dhe me pasojat e tyre, duke përfshirë:
  - 3.1. numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;
  - 3.2. masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi, nëse ka të tilla, për ti zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshin:
    - 3.2.1. kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;
    - 3.2.2. risistemimin e brendshëm të të punësuarve;
    - 3.2.3. kufizimin e punës jashtë orari;
    - 3.2.4. zvogëlimin e orëve të punës;
    - 3.2.5. ofrimin e riaftësimin profesional;
    - 3.2.6. të drejtat e të punësuarve të parashikuara me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit ose me Kontratën e Punës.
4. Me njoftimin e bërë sipas paragrafit 3. të këtij neni, punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarve me një periudhë të paralajmërimit sipas nenit 71 të këtij ligji.
5. Punëdhënësi e njofton me shkrim Zyrën për Punësim, lidhur me largimin e të punësuarve nga puna, në mënyrë që ZP-ja të ketë mundësi t'u ofrojë ndihmë atyre për të gjetur punësim tjetër.

6. I punësuarit nuk mund të largohet nga puna, derisa punëdhënësi mos t'i ketë paguar atij një kompensim të menjëhershëm në para.
7. Kompensimi i menjëhershëm në para, u paguhet të punësuarve me kontratë me periudhë të pacaktuar në ditën e ndërprerjes së kontratës, sipas kësaj shkalje:
  - 7.1. nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;
  - 7.2. nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;
  - 7.3. nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;
  - 7.4. nga njëzet (20) deri në njëzetënëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore; dhe
  - 7.5. nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.
8. Gjatë sistemimit të të punësuarve, si tepricë ekonomike, teknologjike dhe strukturale, për të njëjtën kategori vendos punëdhënësi, sipas kriterëve të përcaktuara së bashku me përfaqësuesin e të punësuarve dhe atë:
  - 8.1. **Kriteri i parë**, rrezultati në punë. Përparësi në ruajtjen e vendit të punës kanë të punësuarit me rrezultate të mira në punë. Kriteret e arritjes së rrezultateve në punë mund të shfrytëzohen gjatë caktimit të të punësuarve si tepricë, nëse janë caktuar normat e vlesimit të performancës të cilat janë përcaktuar së paku 6 muajt e fundit para miratimit të programit për largimin e të punësuarve si tepricë teknologjike
  - 8.2. **Kriteri i dytë**, kualifikimi dhe aftësi profesionale më të larta në punë
  - 8.3. **Kriteri i tretë**, Përvoja më e gjatë në punë
  - 8.4. **Kriteri i katërt**, përvoja më e gjatë në punë të punëdhënësi i fundit
9. Nëse, brenda një periudhe prej një (1) viti nga ndërprerja e kontratës së punës të të punësuarve në bazë të këtij neni, punëdhënësi ka nevojë për angazhimin e punësuarve me kualifikime ose trajnime të njëjta, punëdhënësi nuk duhet të angazhojë persona të tjerë para se të ofrojë punën punonjësve të cilëve iu janë ndërprerë kontratat.
10. Rastet kur të punësuarit e larguar nga puna për shkak të falimentimit dhe riorganizimit të administruar nga gjykata, nuk i nënshtrohen dispozitave të këtij ligji.

## KREU VII

### PROCEDUARAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS

#### Neni 81

#### Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

1. I punësuarit i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit nëse ekziston, për realizimin e të drejtave të shkelura.
2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga data e pranimit të kërkesës.
3. Vendimi nga paragrafi 2. i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

#### Neni 82



## Mbrojtja e të punësuarit në Gjykatë

Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 76 paragrafi 2. të kësaj Rregullore, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente.

### Neni 83

#### Vendosja gjyqësore lidhur me ndërprerjen e kontratës së punës

1. Nëse gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është joligjore, në bazë të dispozitave të këtij ligji, Kontratës Kolektive ose Kontratës së Punës, atëherë do të urdhërojë punëdhënësin që të ekzekutoj njërën prej këtyre dëmshpërblimeve:
  - 1.1. t'i paguajë të punësuarve kompensimin, përveç shtesave dhe shumave tjera të cilat i takojnë punonjësit në bazë të këtij ligji, Kontratës së Punës, Kontratës Kolektive ose Aktit të Brendshëm, në shuma të tilla që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate, por të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit; ose
  - 1.2. nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, Gjykata mund ta rikthej të punësuarin në vendin e tij të punës dhe urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna.
  - 1.3. Punëdhënësi është i obliguar që në afatin e caktuar të zbatoj vendimin e gjykatës kompetente.

### Neni 84

#### Mbrojtja e të drejtave përmes ndërmjetësimit

1. I punësuar dhe punëdhënësi mund ti zgjidhin mosmarrëveshjet nga puna dhe në bazë të punës përmes ndërmjetësimit.
2. Rregullat dhe procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve nga puna përmes ndërmjetësimit përcaktohen me dispozitat e ligjit për ndërmjetësim si dhe me dispozitat tjera ligjore të aplikueshme.

### Neni 85

#### Mbrojtja e të punësuarit nga Inspektorati i Punës

1. I punësuar në çdo kohë mund t'ia dorëzojë ankesën Inspektoratit të Punës për çështje të cilat bien nën kompetencat e këtij organi.
2. Inspektorati i Punës duhet të nxjerrë vendime lidhur me ankesën brenda tridhjetë (30) ditëve ose ta informojë parashtruesin e ankesës lidhur me zgjatjen e afatit brenda të cilit duhet të merret vendimi.

### Neni 86

#### Masat ndëshkuese

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

### Neni 87

#### Përgjegjësia e të punësuarit

1. I punësuar është i detyruar që në vendin e punës t'iu përmbahet detyrimeve të parapara me ligj, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës;
2. Nëse i punësuar me fajin e tij nuk i përmbush detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerrë punëdhënësi, mban përgjegjësi për shkeljen e detyrave të punës, në pajtim me ligjin, Kontratën Kolektive dhe Kontratën e Punës;
3. Përgjegjësia Penale nuk e përjashton përgjegjësinë e të punësuarit për të kryer obligimet e punës, në qoftë se veprimi përbën shkeljen e detyrave të punës.

#### **Neni 88**

#### **Masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës**

1. Për shkeljen e detyrave të punës, të punësuarit do t'i shqiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese:
  - 1.1. vërejte me gojë;
  - 1.2. vërejtje me shkrim;
  - 1.3. ulje në pozitë;
  - 1.4. suspendim të përkohshëm;
  - 1.5. ndërprerje të marrëdhënies së punës.
2. Masat ndëshkuese, vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje, degradim të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.
3. Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.

#### **Neni 89**

#### **Shqiptimin e masave**

1. Vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës, e nxjerr:
  - 1.1. organi kompetent i punëdhënësit apo punëdhënësi,
  - 1.2. punëdhënësi i cili nuk e ka statusin e personit juridik ose personi të cilin ai e autorizon;
2. Autorizimi nga paragrafi 1. i këtij neni jepet me shkrim;
3. Vendimi i punëdhënësit duhet të bëhet me shkrim duke theksuar arsyetimin dhe këshillën për mjetet juridike ndaj masave të shqiptuara.

#### **Neni 90**

#### **Afati i parashkrimit**

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



**KREU VIII**  
**ORGANIZATAT E TË PUNËSUARVE DHE TË PUNËDHËNËSVE**

**Neni 91**  
**Liria e organizimit sindikal**

1. Të punësuarve dhe punëdhënësve u garantohet liria e asociimit dhe veprimit pa ndërhyrje nga asnjë organizatë ose organ publik;
2. Të drejtat dhe liritë e organizimit sindikal në Republikën e Kosovës rregullohen me ligj të veçantë.

**Neni 92**  
**E drejta e grevës**

1. Për mbrojtjen e të drejtave të të punësuarve, organizatat e të punësuarve (sindikatat) kanë të drejtën e organizimit të grevës;
2. Të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë për organizimin dhe pjesëmarrjen në grevë rregullohen me ligj të veçantë.

**Neni 93**  
**Librezja e Punës**

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

**Neni 94**  
**Realizimi i të Drejtave**

Punëdhënësi do të bëjë implementimin e Dispozitave ligjore të Kësaj Rregullore , Neni 60,61 dhe 70 , pas aprovimit të Biznes Planit për vitin 2016

**Neni 94**  
**Shfuqizimi i akteve ligjore**

1. Me hyrjen në fuqi të kësaj Rregullore shfuqizohet Rregullorja Nr. \_\_\_\_\_ e dates \_\_\_\_\_

Kjo rregullore hynë në fuqi me \_\_\_\_\_

UD i Kruesusi i Bordit të Drejtorëve

*Leonard Shehu*

Leonard Shehu

