



BYROJA KOSOVARE E SIGURIMIT - BKS
KOSOVSKI URED OSIGURANJA - KUO
KOSOVO INSURANCE BUREAU - KIB

Nr. 739/2022 d.o. 02.08.22
PRISHTINË

**RREGULLORJA E PUNËS
NË BYRONË KOSOVARE TË SIGURIMIT**

Prishtinë, 2022

Në bazë të nenit 12, shkronja a), pika 5 e statutit të Byrosë Kosovare të Sigurimit, Asambleja e Përgjithshme e Anëtarëve, miraton këtë:

RREGULLORE E PUNËS SË BYROSË KOSOVARE TË SIGURIMIT

DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Me rregullorën e punës së BKS-së, përcaktohen të drejtat dhe detyrimet në mes të BKS-së (në tekstin e mëtejmë punëdhënësi) si dhe të punësuarve të BKS-së (në tekstin e mëtejmë punonjësi/t), në pajtim me ligjin e punës.

Neni 2

Të drejtat dhe detyrimet tjera të cilat nuk janë përfshirë me këtë rregullore, realizohen në bazë të ligjit.

Neni 3

1. Me këtë rregullore përcaktohet:

- a) themelimi dhe marrëdhënia e punës,
- b) sistemimi i të punësuarve në vendin e punës,
- c) orari i punës,
- d) pushimet dhe mungesat nga puna,
- e) mbrojtja dhe siguria në punë,
- f) paga e punonjësve,
- g) procedurat për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës,
- h) dispozitat kalimtare dhe përfundimtare,

THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 4

Kushtet dhe kriteret për themelin e marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeçë.

2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjet (15) deri në tetëmbëdhjet (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.
3. Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.
4. Për pagesën e kontributave dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i detyruar që punonjësin t'a lajmërojë në Administratën Tatimore të Kosovës, institucionet e tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale dhe skemat tjera të obligueshme.

**Neni 5
Konkursi – Shpallja**

1. BKS themelon marrëdhënie pune me punonjësit e rindë, pa konkurs publik.
2. Varësisht nevoja dhe vlerësimi, Byroja Kosovare e Sigurimit, mund të shpallë konkurs publik,

**Neni 6
Kontrata e punës**

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe punonjësi.
2. Kontrata e punës lidhet në periudhë të caktuar.
3. Kontrata e punës lidhet gjithashtu për punë dhe detyra specifike.

**Neni 7
Përbajtja e kontratës së punës**

1. Kontrata e punës përbanë:
 - 1.1 të dhënat për punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numri i regjistrimit të biznesit),
 - 1.2 të dhënat për punonjësin (emri, emri i prindit, mbiemri, përgatitja shkollore dhe vendbanimi),
 - 1.3 emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin e shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës,
 - 1.4 vendin e punës dhe njoftimin ku kryhet puna,
 - 1.5 orët dhe orarin e punës,
 - 1.6 datën e fillimit të punës,
 - 1.7 kohëzgjatjen e kontratës së punës,
 - 1.8 lartësinë e pagës bazë,
 - 1.9 kohëzgjatjen e pushime,
 - 1.10 përfundimin e marrëdhënie së punës,
 - 1.11 të dhëna të tjera për të cilat punëdhënësi i vlerëson të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënie së punës.

Neni 8

Vazhdimi i punësimit

1. Vazhdimi i punësimit të punonjësit, 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 pushim tjetër të marrë në përputhje me këtë rregullore dhe me Ligjin e Punës,
 - 1.2. pas suspendimit të tij nga vendi i punës me ose pa pagesë, në përputhje me këtë rregullore dhe me Ligjin e Punës,
 - 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 rregullore dhe me Ligjin e Punës,
 - 1.4. me pëlqimin e punëdhënësит.

Neni 9

Të drejtat e punonjësit me rastin e ndërrimit të punëdhënësит

1. Në rast të ndërrimit statusor, përkatësish të ndërrimit të punëdhënësит, punëdhënësi i ardhshëm nga punëdhënësi paraprak në përputhje me këtë rregullore 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 punëdhënësит.
2. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që punëdhënësin e ardhshëm t'a informojë drejtë dhe plotësisht për të drejtat dhe detyrimet nga kjo rregullore dhe kontrata e punës të cilat bartën te punëdhënësi i ardhshëm.
3. Punëdhënësi paraprak është i obliguar që në formë të shkruar t'i informojë të gjithë punonjësit për bartjen e detyrimeve dhe përgjegjësive tek punëdhënësi i ri.
4. Nëse punonjësi 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 punonjësit.

Neni 10

Fillimi i punës

1. Punonjësi e fillon punën ditën e përcaktuar me kontratën e punës.
2. Në qoftë se i punësuari nuk e fillon punën në ditën e caktuar me kontratën e punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përvèc në qoftë se është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme ose në qoftë se punëdhënësi dhe punonjësi 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 rregullore dhe me ligjin e punës.
3. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe punonjësi, mund të ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

Neni 12

Praktikantët

1. Punëdhënësi mund të lidhë kontratë pune me praktikantin.
2. Punonjësi 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 punonjësit tjerë.
3. Puna praktike e praktikantit me perqatitje pas universitare, universitare dhe të lartë mund të zgjase më së shumti një (1) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.
4. Punonjësi në cilësinë e praktikantit i cili ka lidhur kontratë pune me punëdhënësin, e realizon pagën në lartësi prej 75 %, nga paga bazë, e punëve për të cilat është duke u aftësuar.

Neni 13

Libreza e punës

Libreza e punës është dokument identifikues i punonjësit, e cila shërben për paraqitjen e të dhënavë personale dhe stazhit të punës.

1. Punonjësi duhet ta ketë librezën e punës, të cilën ia dorëzon punëdhënësit me rastin e themelimit të marrëdhënies së punës.
2. Në ditën e përfundimit të marrëdhënies së punës apo të ndërprerjes së kontratës së punës, punëdhënësi është i obliguar që punonjësit t'ia kthejë librezën e punës, të plotësuar me të dhënat personale dhe të stazhit të punës.
3. Në librezen e punës është e ndaluar të shkruhen të dhënat negative për punonjësin.

SISTEMIMI I PUNONJËSVE NË VENDIN E PUNËS

Neni 14

Sistemimi i punonjësit në vendin e punës

1. Punonjësi caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.
2. Punonjësi në çdo kohë mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, i cili i përgjigjet përgatitjes së tij profesionale.

3. Punonjësja gjatë kohës së shtatzanisë, pushimit të lehonisë, punonjësja me fëmije 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, punonjësi nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, si dhe punonjësi me aftësi të kufizuara, nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.

Neni 15 **Sistemimi i përkohshëm**

1. Punonjësi 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 cilën e posidon, në këto raste:
 - 1.1. kur është krijuar gjendje e jashtëzakonshme si pasojë e termetit, zjarrit, vërvimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare,
 - 1.2. kur ekziston nevoja që të zëvendësohet i punësuari i cili mungon nga puna,
 - 1.3. kur ka rritje të menjëherershme të vëllimit të punës, por jo më gjatë se tridhjet (30) ditë pune,
 - 1.4. punonjësi i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit 1 të këtij nenit, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilin e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për punonjësin e sistemuar.

ORARI I PUNËS

Neni 16 **Përcaktimi i orarit të punës**

1. Orari i punës nënkuption përiudhën kohore, gjatë së cilës punonjësi kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.
2. Orari i punës fillon nga ora 08:00 dhe mbaron në ora 16:00, apo varësisht prej mënyrës së paraparë me kontratë.
3. Orari i punës vendoset në vend të dukshëm.
4. Orari i punës zgjat tetë (8) orë në ditë, respektivisht dyzet (40) orë në javë.
5. Orari i plotë i punës për punonjësin i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç, nuk mund të jetë më shumë se tridhjet (30) orë në javë.
6. Çdo i punësuar obligohet të regjistrohet në regjistrin përkatës me rastin e hyrje-daljeve.
7. Vonesat në fillimin e procesit të punës mund të lejohen deri 08:15 apo varësisht prej arsyetimit të drejtorit të departamentit përkatës.
8. Vonesat për drejtorët e departamenteve nuk i nënshtrohen rregullimit sipas pikës paraprake.

Neni 17

Orari jo i plotë i punës

1. Orari jo i plotë i punës është orar pune më i shkurtër se sa orari i plotë i punës.
2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me orar jo të plotë pune.
3. Punonjësi i cili punon me orar jo të plotë pune, i gjzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sikurse punonjësi me orar të plotë pune, në proporcion me orët e punës që ka punuar punonjësi.

Neni 18

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 punonjësi duhet të punojë më 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 nenit, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.
3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar sipas paragrafit 1 të këtij nenit mund të bëhet edhe në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.
4. Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragragi 1 i këtij nenit, punonjësi mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim page.
5. Ndalohet puna jashtë orarit për punonjësit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
6. Punonjësi 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 inspektoriatit të punës.

Neni 19

Ndarja dhe ndryshimi i orarit të punës

1. Ndarjen e orarit të punës ne kuadër të javës së punës e percakton 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 ta informojë punonjësin për ndarjen dhe ndryshimin e orarit të punës së paku shtatë (7) ditë para fillimit të punës.

Neni 20

Ndryshimi i orarit të punës

1. Punëdhënësi mund të 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 parashikuar me afat.

- Në rastet nga paragragi 1 i këtij neni, ndryshimi i orarit të punës bëhet në atë menyrë që orari i punës i punonjësit gjatë vitit kalendarik, të mos jetë më i gjatë se orari i plotë i punës.

Neni 21

Ndalimi i zgjatjes së orarit të punës

- Ndalohet zgjatja e orarit të punës për punonjësin i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
- Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për punonjësen gjatë kohës së shtatzanisëdhe prindin vetëushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijën të hendikepuar.

Neni 22

Puna e natës

- Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00 numërohen si punë nate.
- Në qoftë se puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që punonjësi të mos punojë pa ndërprerë më gjatë se një (1) javë të punës.
- Ndalohet puna e natës për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjec dhe të punësuar shtatzëna dhe gratë gjidhënëse. Ndërrimet e natës mund të kryhen nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinjë se tri (3) vjeç ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre.

PUSHIMET DHE MUNGESA NGA PUNA

Neni 23

Pushimi gjatë orarit të punës

- Punonjësi 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 jetë në fillim apo në mbarim të kohës së punës, por jo më shumë se 60 minuta.
- Punonjësi 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.
- Punonjësit obligohen që të evidentohen në regjistër gjatë shfrytëzimit të pauzës me përjashtim të drejtoreve të departamenteve.
- Koha e pushimit nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar pune.

Neni 24

Përshtatja e pushimit me procesin e punës

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

Neni 25
Pushimi ditor

1. Punonjësi ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dyshimit (12) orë pa ndërprerë.

Neni 26
Pushimi javor

3. Punonjësi ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku njëzet e katër (24) orë pandërprerë.
4. Punonjësi nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, ka të drejtë në pushim javor në kohëzgjatje prej së paku tridhjet e gjashtë (36) orë pandërprerë.
5. Nëse punonjësit i duhet të punojë në ditën e pushimit javor, atij duhet t'i sigurohet një ditë pushimi gjatë javës së ardhshme.

Neni 27

Pushimi vjetor

6. Punonjësi gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar.
7. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvjoes së punës, shtohet një ditë pushim.
8. Nënët me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetëushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.
9. Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor nuk mund të kompenzojnë me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon punonjësit apo varësisht prej mënyrës së vendosjes nga drejtori ekzekutiv.

Neni 28
Pushim vjetor në ditën e festave zyrtare

1. Fesatat zyrtare që bien në ditë pune, sipas ligjit për festat zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.
2. Nëse punonjësi gjatë koës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmuret, koha e pushimit të lejuar mjeksor, nuk llogaritet në pushim vjetor.

Neni 29
Pushimi vjetor për herë të parë

3. Punonjësi i cili për herë të parë themelon marrëdhënie punë 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.

Neni 30

Pjesa e pushimit vjetor në përpjestim me kohën e kaluar në punë

1. Punonjëi 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, me përjashtim të rastit kur kjo lejohet me vendim të veçantë.
 - 1.2 në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënieve së punës.

Neni 31

Koha e shfrytëzimit të pushimit vjetor

1. Kohën e shfrytëzimit të pushimit vjetor e përcakton punëdhënësi në marrëveshje me punonjësin në pajtim me këtë rregullore dhe ligjin e punës.
2. Kërkesa për pushim vjetor parashtrohet pesëmbëdhjetë (15) ditë para shfrytëzimit të pushimit apo varësisht prej mënyrës së marrëveshjes me punëdhënësin.
3. Me rastin e lejimit të pushimit vjetor, punonjësit i lëshohet vendimi për kohëzgjatjen e pushimit vjetor dhe atë më së paku dy (2) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.
4. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në një (1) apo në dy (2) pjesë, në marrëveshje me punëdhënësin.
5. Në qoftë se punonjësi e shfrytëzon në dy pjesë pushimin vjetor, pjesa e parë duhet të shfrytëzohet me së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) viti kalendarik. Pjesa tjeter e pushimit të pashfrytëzuar duhet të shfrytëzohet jo me vonë se 30 Qershori të vittit të ardhshëm kalendarik.

Neni 32

Mungesa nga puna me pagesë

1. Punonjësi 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 dy (2) ditë në rast të vdekjes se anëtarit të gjerë të familjes,
 - 1.4 tri (3) ditë për lindje të fëmiut,
 - 1.5 një (1) ditë për cdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

Neni 33
Mungesa nga puna pa pagesë

1. Në bazë të kërkesës së punonjësit, punëdhënësi mund të lejojë që punonjësi të mungojë nga puna pa kompensim të pagës.
2. Për kohën e mungesës në punë pa kompënsim të pagës nga paragrafi 1 i këtij neni, punonjësit 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 punonjësit.

Neni 34
Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës

1. Punonjësit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës për kohë të caktuar për këto raste:
 - 1.1 kur punonjësi 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, punonjësi ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË

Neni 35
Mbrojtja e përgjithshme në punë

1. Punonjësit kanë të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me këtë rregullore, rregullorën për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit punësuarve dhe 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 punonjësve.
3. Punonjësi është i detyruar t'i përbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vetë si dhe sigurinë e shëndetin e punonjësve të tjerë.

Neni 36

Mbrojtja e të rinjëve, femrave dhe e personave me aftësi të kufizuara

Femra e punësuar, punonjësi nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personat me aftësi të kufizuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me ligjin.

Neni 37

Mbrojtja e të rinjëve

Punonjësi nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjec nuk mund të punojë në punët të cilat për nga natyra apo rrëthanat nën të cilat kryhen, mund të dëmtojnë shëndetin, sigurinë apo moralin e tij.

Neni 38

Mbrojtja e femrave të punësuara

Femra shtatzënë dhe gjidhënëse nuk mund të bëjë punë e cila është e përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës.

Neni 39

Mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara

1. Punonjësi 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 se mbetur për punë mund të kryej atë punë pas rehabilitimit profesional.
2. Punonjësi të cilit i është zvogëluar aftësia shëndetësore për punë pas rehabilitimit profesional është aftësuar të kryej punë të caktuara, konsiderohet i aftë për kryerjen e atyre punëve.
3. Rastet sikurse në paragragin 2 të këtij neni, punëdhënësi ka për detyrë që punonjësit t'ia sigurojë atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional.
4. Në qoftë se punonjësi refuzon t'i pranojë punët sipas këtij neni, punëdhënësi me paralajmërim mund tia shkëpusë kontratën e punës punonjësit.

Neni 40

Mbrojtja e amësisë

1. Punonjësja gjatë kohës së shtatëzanisë, 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 vetëushqyes 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 paragragi 1 i këtij nenit mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkohësisht personi tjetër që kujdeset për fëmijën në rast të vdekjes së dy prindërve të fëmijës ose nëse prindi e braktis atë.

Neni 41 **Pushimi i lehonisë**

1. Punonjësja gjëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve të pushimit të lehonisë.
2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore punonjësja mund të fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzet e pesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej njëzet e tetë (28) ditëve para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e punonjëses shtatëzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se punonjësja nuk është në gjendje t'i kryej detyrat e saj.
3. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70 % të pagës bazë.
4. Tre (3) muajt në vijimm pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Republikës së Kosovës me kompensim 50 % të pagës mesatare në Kosovë.
5. Punonjësja ka të drejtë me këtë rregullore që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
6. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzoj të drejtën në pushim të lehonisë nga parografi 4 dhe 5 i këtij nenit, duhet ta lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit nga parografi 3 i këtij nenit.
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.
8. Të drejtat nga parografi 4 dhe 5 i këtij nenit mund të bartën te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.

Neni 42 **Të drejtat e të atit të fëmijës**

1. Të drejtat e përcaktuara sipas nënës 41 të kësaj rregullore 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 tre (3) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës.
3. Mbrojtjen, përkatesisht të drejtat nga parografi 1 i nenit 40, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatesisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së dy prindërve, ose nëse prindërit braktisin fëmijën.

Neni 43 **Pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës**

1. Nëse punonjësja 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 psiqike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo

më pak se dyzet e pesë (45) ditë dhe për këtë kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë

2. Punonjësja sipas paragrafit 1 të këtij nenit, 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 nenit, punonjëses nuk i lejohet të shfrytezojë pushimin e lehonisë sipas paragrafit 1, 2 dhe 3 të kësaj rregullore.

Neni 44

Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme në punë

1. Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së përkohshme për punë, punonjësi ëshë i obliguar të informojë punëdhënësin menjëherë osë më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna.
2. Në rast të sëmundjes ose lëndimit serioz që parandalon punonjësin për ta infomruar punëdhënësin sipas paragrafit 1 të këtij nenit, punonjësi duhet të bëjë përpjekje për të informuar punëdhënësin sa më shpejtë që është e mundur.
3. Nëse punonjësi nuk mund të dëshmojë se ka bërë përpjekje të arsyeshme për të informuar punëdhënësin për mungesën e tij, për mungesa të paarsyeshmem punëdhënësi mund të thirret në shkelje të kontratës dhe të inicojë procedurë disiplinore.
4. Mungesa në punë si rezultat i sëmundjes së fëmiut apo të bashkëshortit/tes janë gjithashtu të klasifikuara si pushim mjekësor.
5. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjat më shume se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga punonjësi certifikatën mjekësore që arsyeton mungesën nga puna.

PAGA E PUNONJËSVE

Neni 45

Lajmërimi për paaftësinë e përkohshmë në punë

1. Punonjësi ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me kontratën e punës, në pajtim me këtë rregullore dhe me ligjin e punës.
2. Të drejtën për pagë dhe kompensim në pagë, punonjësi 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 paguaj femrave dhe meshkujve kompensimin e njëjtë për punën e vlerës se njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat tjera eventuale.
4. Pagat paguhen përmes transferit bankar, në llogarinë bankare të punonjësit.
5. Pagat paguhen sipas valutës zyrtare në Euro.
6. Paga, paguhet më së paku një (1) herë në muaj.

Neni 46

Paga shtesë

1. Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punën në ditët e festave shtetërore dhe për punën e natës, punonjësi ka të drejtë në pagë shtesë në pajtim me ligjin e punës, këtë rregullore dhe kontraten e punës.
2. Punonjësit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, si më poshtë:
 - 2.1. 30% në orë për punë gjatë natës,
 - 2.2. 30% në orë për punë jashtë orarit,
 - 2.3. 50% në orë për punë gjatë ditëve të festave dhe
 - 2.4. 50% në orë për punë gjatë fundjavës (ditë vikendi).
3. Pagesa shtesë për punë gjatë fundjavës (ditë vikendi), festave dhe ditëve të lira sipas ligjit të punës dhe të kësaj rregullore e përashtojnë njëra – tjetrën.

Neni 47

Kompensimi i pagës

1. Punonjësi 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 aftësimit dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar dhe
 - 1.4. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

Neni 48

Kompensimi i pushimit mjekësor

1. Punonjësi në rast të sëmundjes ka të drejtë për pushim mjekësor të rregullt mbi bazën deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti, me kompensim prej 100% të pagës.
2. Punonjësi ka të drejtë për kompensim të pushimit mjekësor i cili zgjat mbi njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti që është si pasojë e pushimit mjekësor të rregullt, lëndimin në punë ose sëmundjes profesionale në punë, me kompensim prej 70 % të pagës së tij.
3. Punonjësi ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 2 të këtij nenii në kohëzgjatje deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune
4. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor deri në nëntëdhjetë (90) ditë bie mbi punëdhënësin

Neni 49

Kompensimi i dëmit nga i punësuari

1. Nëse punonjësi në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose me pakujdesi të plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit, ai është i obliguar të kompensoj dëmin.
2. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë punonjësve, secili punonjës është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.

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

Neni 50
Kompensimi proporcional i dëmit

- Nëse disa punonjës me dashje ose me paramendim i kanë shkaktuar dëme punëdhënësit, për dëmin e shkaktuar do të përgjigjen ne mënyrë të barabartë.
- Ekzistimi i dëmit, lartësia e tij, rr Ethanat në të cilat është shkaktuar, kush e ka shkaktuar dhe si bëhet kompensimi i dëmit, përcaktohet në pajtim me ligjin e punës dhe me këtë rregullore.

Neni 51
Kompensimi i dëmit për punëdhënësin

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

NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 52
Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore

- Kontrata e punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:
 - me vdekjes e punonjësit,
 - me skadimin e koëzgjatjes së kontratës,
 - kur punonjësi e mbushë moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç,
 - në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotëfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë,
 - nëse punonjësi shkon në vuajtje të dënimite i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj,
 - me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës,
 - me falimentimin dhe likuidimin e kompanisë,
 - ndërprerja e tillë arsyetohet për arsyen ekonomike, teknike ose organizative,
 - në rast të riorganizimit dhe sistematizimit të vendeve,
 - rastet e tjera të përcaktuara sipas ligjeve ne fuqi.

Neni 53
Ndërprerja e kontratës së punës me marrëveshje

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

Neni 54
Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga punonjësi

1. Punonjësi ka të drejtën e ndërprerjes së kontratës së punës në mënyrë të njëanshme.
2. Punonjësi për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afat prej pesëmbëdhjet (15) ditësh.
3. Punonjësi mund të 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 përbushjen e detyrimeve të cilat rrjedhin nga kontrata e punës.
4. Në rast se i punësuari dështon në përbushjen e detyrimit sikurse në pikën 2 të këtij neni, atëhere punëdhënësi ka të drejtë kompenzimin e dëmit në emër të zëvendësimit për periudhën e munguar, e cila do të llogaritet në proporcion me ditët e munguara nga punonjësi.

Neni 55
Ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi do t'i ndërpresë kontratën e punës punonjësit me një periudhë paralajmërimi prej tre (3) ditëve pune, atëhere kur:
 - 1.1. punonjësi nuk është më i aftë t'i kryej detyrat e punës,
 - 1.2. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit,
 - 1.3. për shkak të përbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës,
 - 1.4. punonjësi është përsëritës i shkeljeve të detyrave të punës,
 - 1.5. performanca e punonjësit mbetet e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

Neni 56
Procedura para ndërprerjes së kontratës së punës

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

- Punëdhënësi mund t'i ndalojë qasjen punonjësit në objektin e kompanisë gjatë periudhës së njoftimit, përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës.
- Me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, drejtori i departamentit urdhëron Qendrën Informativë t'i ndalojë qasjen në të dhënat të të punësuarit.
- Me rastin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, formohet komisioni përkatës dhe bëhet dorëzim pranimi i aseteve të cilat ka qenë i ngarkuar i punësuari dhe se për çdo pajisje të munguar apo dëmtuar, obligohet ta kompensojë në proporcione me vëllimin e dëmit.

Neni 57
Largimi i përkohshëm nga puna

- Punonjësi mund të largohet përkohësisht nga puna, kur :
 - ndaj tij kanë filluar procedura penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale,
 - punonjësi është në vuajtje të paraburgimit,
 - kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuar me ligjin e punës, rregullorën përgjegjësinë e punonjësve të kompanisë dhe me këtë rregullore.

Neni 58
Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm

Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, punonjësit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

Neni 59
Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm

Largimi i përkohshëm nga puna sipas nenit 58 të kësaj rregullore, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, përiudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që punonjësin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë kontratën e punës.

PROCEDURAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE NGA MARRËDHËNIA E PUNËS

Neni 60
Mbrojtja e të drejtave të punonjësve

- Punonjësi i cili vlerëson se punëdhënësi i'a ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë për realizimin e të drejtave të shkelura.
- Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës.
- Vendimi nga paragrafi 2 i këtij neni i dorëzohet punonjësit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

Neni 61
Mbrojtja e të punësuarit në gjykatë

Çdo punonjës 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 të përcaktuar në nenin 60 paragrafi 2 të kësaj rregullore, në afatin vijues prej tridhjet (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune ne gjykatën kompetente.

Neni 62
Përgjegjësia e punonjësit

1. Punonjësi është i detyruar që në vendin e punës t'iu përbahet detyrimeve të parapara me ligjin e punës, këtë rregullore dhe kontratës e punës.
2. Nëse punonjësi me fajin e tij nuk i përbushë detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerrë punëdhënësi, mbanë përgjegjësi për shkeljen e detyrave të punës, në pajtim me ligjin e punës, këtë rregullore dhe kontratën e punës.

Neni 63
Masat disiplinore për shkeljen e detyrave të punës

1. Për shkeljen e detyrave të punës, punonjësit do t'i shiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese:
 - 1.1. vërejtje 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 të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës, në pajtim me këtë rregullore, rregullorën përgjegjësinë e punonjësve dhe kontratën e punës.
3. Masat ndëshkuese, suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marredhënies se punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës në pajtim me këtë rregullore, rregulloren përgjegjësine e punonjësve dhe kontratën e punës.

Neni 64
Shqiptimi i masave

1. Vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës, e nxjerr:
 - 1.1. punëdhënësi drejtëpërdrejtë,
 - 1.2. punëdhënësi bazuar në propozim të komisionit.

2. Vendimi i punëdhënësit duhet të bëhet me shkrim duke theksuar arsyetimin dhe këshillën për mjetet juridike ndaj masave të shqituara.

ORGANIZATAT E PUNONJËSVE
Neni 65

Liria e organizimit sindikal

1. Punonjësve u garantohet liria e organizimit sindikal.

DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Hyrja në fuqi
Neni 66

Kjo rregullore hyn në fuqi në ditën e miratimit të saj nga Asambleja e Përgjithshme e Anëtarëve të Byrosë Kosovare të Sigurimit.

Agim Elshani
Kryesuesi i Asamblesë së Përgjithshme të Anëtarëve

Prishtinë,
Datë 27.06.2022