

Trepça Shoqëri Aksionare
Trepça Joint Stock Companies
Trepça Deonikarsko Društvo

Nr. 735 Data. 11.02.2021



Mitrovicë

Mitrovica

Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

Trepça Shoqëri Aksionare
Trepça Deonikarsko Društvo / Trepça Joint Stok Company



TREPÇA

KODI I SJELLJES DHE ETIKËS I TREPÇA SH.A

Janar 2021, Mitrovicë

| | Faqe |
|---|------|
| PËRMBAJTJA | |
| I. DISPOZITA TË PERGJITHËSHME | 3 |
| II. KUSHTET E PËRGJITHËSHME | 3 |
| III. KONFLIKTI I INTERESIT | 5 |
| IV. INFORMATA KONFIDENCIALE | 5 |
| V. DHURATAT-DONACIONET | 7 |
| VI. PUNËSIMI JASHTË TREPÇA SH.A. | 8 |
| VII. PËRDORIMI I FONDEVE TË TREPÇA SH.A. | 8 |
| VIII. KOMISIONI I AUDITIMIT | 9 |
| IX. AUDITORI I JASHTËM | 9 |
| X.KOMUNIKIMI ME MEDIJA | 9 |
| XI. RUAJTJA E SHËNIMEVE DHE SOFTERI | 9 |
| XII. MUNDËSIA E BARABART E PUNËSIMIT | 10 |
| XIII. SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË | 10 |
| XIV. DHUNA NË VENDIN E PUNËS | 11 |
| XV. KEQPËRDORIMI I SUSBSTANCAVE NARKOTIKE | 11 |
| XVI. NGACMIMET | 12 |
| XVII. DUKJA PERSONALE | 13 |
| XVIII. INFORMI I PUNONJËSVE | 13 |
| XIX. DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE | 14 |

Në bazë të nenit 35 paragrafi 1 të Ligjit Nr.03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, nenit 3 paragrafi 1.4 dhe nenit 10 paragrafi 2 të Ligjit Nr. 05/L-120 për Trepçën, nenit 130 të Ligjit nr.06/L-016 për Shoqëritë Tregtare dhe nenit 8 të Statutit të Trepça Sh.A, Bordi i Përkohshëm Mbikëqyrës i Trepça Sh.A., në mbledhjen e mbajtur më 28.01.2021, miraton:

KODI I SJELLJËS DHE ETIKËS I TREPÇA SH.A

I. DISPOZITA TË PËRGJITHËSHME

Neni 1

Me këtë Kod të Sjellës dhe Etikës, vendosen parimet elementare të sjelljes dhe etikës të cilat do të zbatohen nga të gjithë anëtarët e stafit që janë: anëtarët e Bordit Mbikëqyrës, Bordit Menaxhues, Udhëheqësit e Njësive Biznesore dhe të gjithë punonjësit e Trepça Sh.A.

Neni 2

1. Anëtarët e stafit janë të obliguar të marrin pjesë në themelimin, mbajtjen dhe zbatimin e standardeve të larta të sjelljes dhe etikës në atë mënyrë që respektimi, ndershmëria, paanësia dhe objektiviteti i Trepça Sh.A të jetë i mbrojtur dhe të forcohet besueshmëria publike.
2. Kodi i Etikës (më tekstin në vijim: Kodi) sqaron përgjegjësinë ligjore dhe etike të stafit dhe të gjithë punonjësve duke mënjanuar konfliktet e tyre aktuale ose të mundshme të interesit.

II. KUSHTET E PËRGJITHËSHME

Neni 3

1. Ky Kod, përcakton parimet themelore të sjelljes dhe etikës të cilat duhet të respektohen dhe zbatohen nga të gjithë punonjësit e Trepça Sh.A pa marrë parasysh pozitën e tyre.
2. Mosrespektimi i dispozitave të këtij Kodi, do të rezultojë me përgjegjësi disiplinore, në bazë të Rregullores për Përgjegjësi Disiplinore dhe Materiale të punëtorëve të Trepça Sh.A.
3. Ky Kod i obligon të gjithë punonjësit:
 - 3.1. të sillen në pajtueshmëri me dispozitat e Rregullores për Marrëdhënie Pune, Rregullores për Përgjegjësi Disiplinore dhe Materiale të punëtorëve Trepça Sh.A, Rregullores për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe akteve tjera të brendshme;

- 3.2. me përkushtim dhe në mënyrë efektive t'i zbatojnë urdhëresat dhe udhëzimet e arsyeshme ligjore dhe të bazuara në akte të brendshme që u janë dhënë;
- 3.3. të trajtojnë me respekt pronën e Trepça Sh.A dhe të mos e përdorin këtë për përfitime personale apo përfitime të personave të tretë;
- 3.4. të trajtojnë me respekt, të gjithë punonjësit tjerë, klientët afarist dhe personat tjerë të cilët në çfarëdo mënyre bashkëpunojnë me Trepça Sh.A; dhe
- 3.5. sipas kushteve të përcaktuara nga punëdhënësi, t'i kryejnë detyrat e punës në mënyrë profesionale në përputhje me standardet e kërkuara dhe praktikrat e mira.

Neni 4

1. Punëdhënësi mbanë qasje të zero tolerancës për ata punonjës që gjenden në sjellje të pa tolerueshme jo-etike.
2. Sjellje jo-etike apo e pa tolerueshme, sipas këtij Kodi nënkupton:
 - 2.1. veprimet ose krijimi i përshtypjes së përdorimit të autoritetit dhe mundësive të krijuara për shkak të pozitës së tij, për të avancuar interesat personale ose interesat e të tjerëve;
 - 2.2. tjetërsimi i pasurisë së Trepça Sh.A. që t'i sjellë dobi materiale vetit ose personave të tjerë;
 - 2.3. marrja e parave, sendeve me vlerë apo shërbimeve nga kontraktuesit, furnitorët dhe personat tjerë;
 - 2.4. tjetërsimi, falsifikimi ose prezantimi i rrejshëm i dokumentacionit zyrtar të Trepça Sh.A. me qëllim të mashtrimit ose përpjekjes për mashtrim, për përfitim personal ose për përfitim të personave tjerë;
 - 2.5. kanosja apo frikësimi i punonjësve, kontraktuesve, furnitorëve dhe palëve të tjera;
 - 2.6. sulmet fizike ose sjelljet e parregullta gjatë kryerjes së detyrave të punës, që rezultojnë me lëndime trupore ose dëmtim të pronës së punëdhënësit ose personave tjerë;
 - 2.7. veprime verbale me elemente të sulmit psikologjik, ndaj punonjësve, kontraktuesve furnitorëve dhe bashkëpunëtorëve tjerë; dhe
 - 2.8. gjendja nën ndikimin e alkoolit, substancave narkotike dhe substancave tjera të ngjashme gjatë orarit të punës.

Neni 5

1. Të gjithë punonjësit, janë të obliguar se nëse kanë informacion lidhur me aktivitetet korruptive, të pa tolerueshme, ose të ngjashme, që të informojnë Kryeshefin Ekzekutiv, apo Udhëheqësin e Njesisë Biznesore.

2. Informimi nga paragrafi 1 i këtij neni, mund të bëhet gojarisht, me shkrim, me telefon, me postë elektronike dhe në një mënyrë tjetër të përshtatshme.

III. KONFLIKTI I INTERESIT

Neni 6

1. Asnjë anëtar i Bordit Mbikëqyrës, Bordit Menaxhues, Udhëheqës i Njesisë Biznesore dhe asnjë punonjës i Trepça Sh.A., nuk mund të jetë i angazhuar në ndonjë veprimtari, profesion, veprim apo mosveprim që mund të bie ndesh me interesat e Trepça Sh.A., aksionarëve apo partnerëve afarist.
2. Në rast se dyshohet se ka konflikt interesi, në këtë rast paraprakisht kjo duhet të qartësohet me eprorin e drejtpërdrejt apo eprorin më të lartë të punonjësit.
3. Është e obligueshme të shpaloset çfarëdo interesi personal i punonjësit apo anëtarit të familjes së tij të ngushtë, siç mund të jenë: bashkëshorti-bashkëshortja, fëmijët, prindërit, vëllezërit dhe motrat, që i kanë në ndonjë ndërmarrje afariste e cila ka raporte afariste me Trepça Sh.A.
4. Interesi personal përfshin çdo interes material që sigurohet nga punonjësi, ose ndonjëri i anëtarëve të familjes së tij të ngushtë në ndërmarrjen afariste që ka raporte afariste me Trepça Sh.A.

Neni 7

Në rast të paraqitjes të konfliktit të interesit aktual apo të mundshëm, punonjësi i caktuar në këtë rast, nuk mund të merre pjesë ose të tentoj të ndikojë në mënyrë direktë apo indirekte në asnjë takim, diskutim, negociatë apo vendim që ndërlidhet me interesin e tij personal apo të anëtarit të ngushtë të familjes së tij.

Neni 8

Asnjë anëtar i stafit-punonjës nuk mund të jetë i angazhuar në cilësinë e konsulentit, anëtarit të bordit, apo në ndonjë pozitë tjetër në ndonjë subjekt afarist, nëse kjo shpije në konflikt të interesit.

IV. INFORMATA KONFIDENCIALE

Neni 9

Asnjë anëtar i stafit-punonjës nuk ka të drejtë të përdorë ndonjë informatë konfidenciale që nuk është në dispozicion për publikun të cilën e kanë bërë të ditur gjatë kryerjes së detyrave të punës.

Neni 10

1. Informatë konfidenciale në kuptim të këtij Kodi, nënkupton çdo informatë që ka të bëjë me të dhënat, dokumentet apo informatat tjera, qofshin ato komerciale apo teknike, lidhur me dizajnin, rehabilitimin, sigurimin, operimin, mirëmbajtjen dhe financimin e operimeve apo aktiviteteve që kanë të bëjnë me veprimtarinë minerare, që tashmë nuk gjenden në sferën publike dhe zbulimi i të cilave mund të rrezikojë interesin komercial të Trepça Sh.A.

Neni 11

1. Një informatë për tu konsideruar konfidenciale duhet të jenë përmbushur këto kritere:
 - 1.1. informata duhet të jetë e ndjeshme nga ana komerciale, sekreti afarist dhe të mos jetë në domenin publik;
 - 1.2. zbulimi i informatës konfidenciale do t'i shkaktonte dëme interesave të Trepça Sh.A. apo partnerëve të saj afarist;
 - 1.3. Trepça Sh.A. apo partneri afarist kanë bërë përpjekje të arsyeshme për të ruajtur fshehtësinë e informatës konfidenciale; dhe
 - 1.4. dëmtimi i mundshëm që rrjedh ose mund të rrjedh nga zbulimi i informatës konfidenciale të jetë më i lartë se interesi publik.

Neni 12

Trepça Sh.A. do të përcaktoj konfidencialitetin e informative duke u bazuar në ligjet e aplikueshme në Republikën e Kosovës.

Neni 13

Trepça Sh.A. mbanë të drejtën të zbuloj informatën konfidenciale, nëse vlerëson se interesi i përgjithshëm është më i rëndësishëm se dëmi që mund të shkaktoj publikimi i informatës në fjalë.

Neni 14

1. Në rastin kur përcaktohet se një dokument përmban informata konfidenciale, në këtë rast në dokumentin në fjalë shënohet "konfidenciale".
2. Dokumenti nga paragrafi 1 i këtij neni, mund të bëhet publik, vetëm në bazë të kërkesës së gjykatës apo organit tjetër shtetëror.

Neni 15

Anëtarët e stafit dhe punonjësit të cilët kanë qasje në informatat konfidenciale, në asnjë mënyrë, gjatë ose pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës në Trepça Sh.A. nuk kanë të drejtë të zbulojnë, përdorin ose lejojnë përdorimin nga dikush tjetër të informatës konfidenciale.

Neni 16

Kur informata konfidenciale është pjesë e një dosje që është në vëzhgim, në këtë rast punonjësi paraprakisht duhet të merr leje me shkrim për përdorimin e saj nga Kryeshefi Ekzekutiv.

Neni 17

Përdorimi i informative konfidenciale në kundërshtim me dispozitat e këtij Kodi, mund të paraqes shkelje të rëndë të detyrave të punës dhe bazë juridike për iniciimin e procedurës disiplinore, civile dhe penale.

Neni 18

1. Informatat që konsiderohen konfidenciale dhe që nuk janë të çastshme për publikun mund të jenë:

1.1. informatat konfidenciale të biznesit dhe të tregut, në të cilat përfshihet pronësia, vlerat komerciale dhe të dhëna tjera të ndjeshme për konkurrencën dhe ato informata që nëse publikohen mund të sjellin dëm në aspektin e çmimeve dhe të konkurrencës;

1.2. informata të infrastrukturës që nuk bënë të publikohen për shkak të natyrës së tyre; dhe

1.3. informata personale që identifikojnë ose mund të identifikojnë personin e caktuar, informatat që përmbajnë elemente personale, elemente financiare, elemente shëndetësore, ose elemente tjera që publikimi i tyre cenon të drejtën e ndonjë personi.

V. DHURATAT-DONACIONET

Neni 19

1. Punonjësit e Trepça Sh.A, anëtarët e familjes së ngushtë të tyre, nuk kanë të drejt të pranojnë dhurata, shërbime ose trajtime tjera të veçanta, për të krijuar pozitë të favorizuar për ndokënd që ushtrojnë veprimtari biznesore me punëdhënësin.

2. Dhurata sipas dispozitave të këtij Kodi, definohet si çdo gjë me vlerë, duke përfshirë racione ushqimore në objekte hoteliere apo në vende tjera të ngjashme, bileta udhëtimi, akomodime në hotele ose forma tjera të pushimit dhe argëtimit.

3. Dhuratat me vlerë nominale siç janë gjësende provuese në të cilat është shtypur emblema e kompanisë, suvenire modeste, libra profesional, letrar, historik, apo monografi, mund të pranohen por me kusht që të mos ketë elemente të konfliktit të interesit.

Neni 20

1. Personat e punësuar në Trepça Sh.A, kanë të drejtën që si qytetarë të kontribuojnë me mjetet e tyre financiare në organizata joqeveritare, parti politike apo organizata të ngjashme, sipas zgjedhjes së tyre, në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi.

2. Në asnjë rast, i punësuar në Trepça Sh.A. nuk ka të drejtë të ofroj ndihmë financiare, asnjë personi apo organizate me qëllim të realizimit të ndonjë interesi personal për vete apo persona tjerë.

VI. PUNËSIMI JASHTË TREPÇA SH.A.

Neni 21

1. Punonjësi i cili dëshiron të punoj edhe në një tjetër vend pune jashtë Trepça Sh.A., duhet të informoj me shkrim Kryeshefin Ekzekutiv.
2. Punonjësi nga paragrafi i këtij neni, do të konfirmojë se marrëdhënia e caktuar e punës nuk do të ketë pasoja negative në çfarëdo forme në vendin e punës së tij në Trepça Sh.A.
3. Nëse organi kompetent i Trepça Sh.A. vlerëson se marrëdhënia e punës e theksuar në paragrafin 1 të këtij neni, ndikon negativisht në përmbushjen e kërkesave të punës, mund të kërkoj nga punonjësi në fjalë, të ndërpres punësimin jashtë, nëse dëshiron të mbetet në marrëdhënie pune në Trepça Sh.A.
4. Çdo marrëdhënie pune jashtë Trepça Sh.A., që paraqet konflikt interesi është e ndaluar.

VII. PËRDORIMI I FONDEVE TË TREPÇA SH.A.

Neni 22

1. Punonjësit janë të obliguar të mbrojnë dhe ruajnë pronën e Trepça Sh.A, të paluajtshme apo të luajtshme, dokumentacionin e shkruar dhe atë elektronik.
2. Prona e Trepça Sh.A. duhet të përdoret detyrimisht vetëm për kryerjen e detyrave të caktuara të punës.
3. Prona e Trepça Sh.A në asnjë mënyrë nuk mund të përdoret për plotësimin e nevojave private.
4. Asnjë pronë e paluajtshme apo e luajtshme e Trepça Sh.A. nuk do të shitet e as nuk do të blihet pa Vendimin e Bordit Mbikëqyrës apo Bordit Menaxhues, varësisht nga kompetencat dhe autorizimet e tyre në bazë të dispozitave ligjore në fuqi.

Neni 23

1. Librat financiare, shënimet, llogaritë dhe deklaratat financiare duhet të mirëmbahen sipas dispozitave ligjore për kontabilitetin.
2. Zyrtarët kompetent financiarë, janë të obliguar brenda afateve të caktuara, të përgatisin raporte të brendshme dhe të jashtme, deklarata financiare të plota e të sakta, me të dhëna të kuptueshme, bazuar në legjislacionin në fuqi, standardet e aplikueshme dhe praktikat e mira të biznesit.

3. Është rreptësishtë e ndaluar dhe e dënueshme, që cilido punonjës, me veprimet e veta në mënyrë mashtruese të ndikoj, të bind apo të manipuloj auditorin e brendshëm ose të jashtëm, me qëllim të paraqitjes së të dhënave apo deklaratës financiare jo të sakta.

VIII. KOMISIONI I AUDITIMIT

Neni 24

1. Komisioni i Auditimit i cili formohet nga Bordi Mbikëqyrës, në bazë të dispozitave të Ligjit për Trepçën, është i obliguar të veproj në përputhje me dispozitat e Ligjit për Ndërmarrjet Publike.
2. Komisioni i Auditimit ka për obligim të zgjedhë Zyrtarin Kryesor të Auditimit të Brendshëm.

IX. AUDITORI I JASHTËM

Neni 25

Bordi Mbikëqyrës do të angazhoj një auditor të jashtëm të pavarur, i cili do të raportoj tek aksionarët lidhur me pasqyrat financiare të Trepça SH.A.

X. KOMUNIKIMI ME MEDIA

Neni 26

1. Trepça Sh.A. komunikon me media nëpërmjet personave të autorizuar.
2. Para se të komunikoj me media, personi i autorizuar duhet të merr aprovimin nga Kryeshefi Ekzekutiv.
3. Me rastin e komunikimit me media, personi i autorizuar duhet t'i mënjanoj pikëpamjet personale dhe të veproj sipas dispozitave të këtij Kodi.
4. Personi i autorizuar për komunikim me media, nuk ka të drejtë të përdorë këtë, për promovimin e bindjeve personale, interesat apo ankesat e tij.

XI. RUAJTJA E SHËNIMEVE DHE SOFTERI

Neni 27

1. Të gjitha të hyrat dhe transaksionet, informatat manuale dhe elektronike, financiare dhe jo-financiare, regjistrohen dhe raportohen saktë, me kohë dhe në mënyrë të kuptueshme në pajtim me dispozitat ligjore në fuqi, standardet dhe praktikat e mira.
2. Softueri kompjuterik, udhëzuesit dhe materialet tjera, janë të mbrojtura me të drejtën e pronësisë dhe autorësisë.

3. Materialet nga paragrafi 2 i këtij neni nuk mund të reproduktohen për nevoja personale.

Neni 28

1. Nëse informatat e fshehta duhet të ruhen në diskun qendror apo në pjesë tjera të brendshme të kompjuterit personal, në këtë rast duhet të mbrohen qoftë me fjalëkalim për kontrollimin e qasjes apo përmes kodimit.

2. Në rastet kur informatat konfidenciale shkruhen në disk, kartelë memories, apo mjete tjera për ruajtje, mjete duhet të shënohet në mënyrë të duhur. Nëse nuk është i koduar dhe nuk përdoret, duhet të ruhet në orendi të mbyllur me çelës.

XII. MUNDËSIA E BARABART E PUNËSIMIT

Neni 29

1. Vendimet për punësimin e punonjësve në Trepça Sh.A. do të merren bazuar në dispozitat ligjore në fuqi, në dispozitat e akteve të brendshme, pa dallim përkatësie kombëtare, racore, fetare, gjinie, ngjyre, moshe, gjendjes familjare, angazhimit sindikal apo orientimit seksual.

2. Përzgjedhja e kandidatëve për vendin e punës do të bëhet në bazë të konkursit brendshëm apo publik dhe do të bëhet në bazë të aftësive, njohurive, përgatitjes profesionale dhe përvojës së punës.

3. Përzgjedhja e kandidatëve nga paragrafi 2 i këtij neni, nuk do të ndikohet nga bindjet politike të kandidatëve, nepotizmi apo çfarëdo trysnie tjetër të brendshme apo të jashtme.

XIII. SIGURIA DHE SHËNDETI NË PUNË

Neni 30

1. Trepça Sh.A. është e vetëdijshme se shumë nga punonjësit punojnë në një mjedis të vështirë dhe sfidues. Në këtë kontekst në mënyrë permanente do të kujdeset t'i përmbushë të gjitha kushtet dhe obligimet e kërkuara të cilat kanë për qëllim sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjësve e në veçanti në zbatimin e dispozitave të:

1.1. Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë;

1.2. Ligjit Nr.05/L-062 për Siguri në Punë në Veprimtarinë Minerare,

1.3. Rregullores për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë;

1.4. Rregullores për Planet Emergjente, Funkionim të Emergjencave dhe për Mbrojtje nga Zjarri;

1.5. Rregullores për Transport Vertikal dhe Horizontal në Minierat Nëntokësore;

- 1.6. Rregullores për Përdorimin e Makinave të cilat Përdorin Motor me Djegie të Brendshme;
- 1.7. Rregullores për Aftësimin e Punonjësve për Punë të Sigurt;
- 1.8. Rregullores për Përdorimin e Pajisjeve Personale Mbrojtëse (PPM) në punë;
- 1.9. Rregullores për Vlerësim të Rrezikshmërisë së Vendeve të Punës me Rrezikshmëri të Shtuar;
- 1.10. Planit për Mbrojtje nga Ujërat; dhe .
- 1.11. Të gjitha dispozitat tjera pozitive që në çfarëdo mënyre bëjnë fjalë për sigurinë dhe shëndetin në Punë.

Neni 31

Udhëheqësit e Njësive Biznesore, janë të obliguar që punonjësit t'i informojnë me të drejtat dhe obligimet e tyre që burojnë nga Ligjet dhe Rregulloret e theksuara në nenin 30 të këtij Kodi.

XIV. DHUNA NË VENDIN E PUNËS

Neni 32

1. Rreptësisht janë të ndaluara kërcënimet me dhunë fizike, ushtrimi i dhunës fizike, kanosja apo veprimet e ngjashme, duke përfshirë edhe ato me anë të telefonit apo me postë elektronike.
2. Dëmtimi me qëllim apo nga pakujdesia e pronës së Trepça Sh.A., është e ndaluar dhe e dënueshme nga aspekti disiplinore, civil dhe penal.

XV. PËRDORIMI I SUBSTANCAVE NARKOTIKE

Neni 33

1. Trepça Sh.A. zotohet në ruajtjen e një ambienti pa ndikim të substancave narkotike dhe substancave të ngjashme me to dhe abuzimi me alkool.
2. Me qëllim të realizimit të asaj që u tha në paragrafin 1 të këtij neni, rreptësisht ndalohet që, cilido punonjës të jetë nën ndikimin e substancave narkotike dhe substancave të ngjashme me to, si dhe përdorimin, posedimin, blerjen, shitjen, shpërndarjen apo prodhimin e tyre gjatë orarit të punës dhe në ambientet e punës.
3. Në rast të dyshimit se një punonjës është nën ndikimin e substancave narkotike dhe substancave të ngjashme, apo ka abuzuar me alkool, Udhëheqësi i drejtpërdrejt apo personi tjetër i autorizuar mund të kërkojë nga punonjësi në fjalë t'i nënshtrohet kontrollimit mjekësor.
4. Kontrollimet nga paragrafi 3 i këtij neni kryhen me shpenzime të punëdhënësit.

5. Automjetet dhe gjësendet tjera që punonjësi i sjellë në ambientet e Trepça Sh.A. do të kontrollohen.

6. Punëdhënësi inkurajon secilin punonjës i cili ka ra nën ndikimin e substancave narkotike dhe substancave të ngjashme, apo abuzon me alkool në mënyrë kronike të kërkojë ndihmë profesionale.

Neni 34

Rreptësishtë është e ndaluar bartja pa autorizim e armëve të ftohta, të zjarrit dhe eksplozivëve në të gjitha ambientet e Trepça Sh.A.

XVI. NGACMIMET

Neni 35

1. Trepça Sh.A., është e përkushtuar të siguroj një mjedis pune të qetë, ku nuk do të ketë ngacmim fizik, psikologjik, apo verbal.

2. Në asnjë mënyrë nuk do të tolerohet ngacmimi seksual, ngacmimi në bazë kombëtare, racore, fetare, etnike, gjinore, orientimit seksual dhe asnjë rast tjetër që bie ndesh me dispozitat e këtij Kodi.

2. Punonjësit që veprojnë në kundërshtim me paragrafin 1 dhe 2 të këtij neni, do t'i nënshtrohen përgjegjësisë disiplinore.

Neni 36

1. Punonjësi i cili e ndjen vetën të atakuar nga veprimet e theksuara në nenin 35 të kësaj Rregulloreje, inkurajohet që të ndjek këto procedura për të raportuar rastin:

1.1. të raportoj rastin drejtpërdrejt te udhëheqësi i tij;

1.2. nëse punonjësi ka ndonjë arsye mos raportoj te udhëheqësi i tij, apo udhëheqësi në fjalë nuk është prezent, atëherë rastin duhet ta paraqes te udhëheqësi i Njesisë Punonjëse.

1.3. nëse ekzistojnë rrethana të bazuara, rastin mund ta paraqes edhe te Kryeshefi Ekzekutiv.

1.4. çdo udhëheqës i cili pranon ankesat apo ka dijeni për rastet nga neni 35 i kësaj Rregulloreje, lidhur me këtë duhet ta informoj udhëheqësin e Njesisë Biznesore, e në rast nevojë edhe Kryeshefin Ekzekutiv.

Neni 37

1. Punonjësi i cili me mirëbesim raporton rastet nga neni 35 i kësaj Rregulloreje, nuk do të ketë asnjë pasojë.

2. Çdo ankesë e tillë do të dëgjohej në fshehtësi dhe kjo do të bëhet publike vetëm atëherë kur paraqitet nevoja për hulumtimin dhe zgjidhjen e rastit.

3. Çdo punonjës i cili zbulon këto informata pa qenë i autorizuar, do t'i nënshtrohet përgjegjësisë disiplinore.

XVII. DUKJA PERSONALE

Neni 38

1. Vlerësimi i mirë i mënyrës së veshjes, dukjes personale dhe higjienës, janë me rëndësi dhe duhet të jenë në përputhshmëri me imazhin e Trepça Sh.A.

2. Punonjësi duhet të vishet dhe kujdeset për vetën sipas standardeve të pranueshme shoqërore dhe afariste, sidomos kur puna e punonjësit përfshin kontaktin personal me partner afarist apo vizitorë.

3. Nëse udhëheqësi vlerëson se veshja e punonjësit nuk është adekuate me vendin e punës, mund të kërkojë që punonjësi të largohet nga puna deri sa të vishet në mënyrën e pranueshme.

Neni 39

1. Të gjithë punonjësit e Trepça Sh.A. duhet të jenë të pajisur me karta identifikuese, e cila duhet të bartet në vend të dukshëm gjatë tërë orarit të punës.

2. Humbja e kartës identifikuese duhet të raportohet menjëherë te organi kompetent.

3. Nëse ka shpenzime me rastin e lëshimit të serishëm të kartës identifikuese, këto bien në barrë të punonjësit.

XVIII. INFORMI I PUNONJËSVE

Neni 40

1. Udhëheqësit e Njësive Biznesore kujdesen:

1.1. për një ambient të punës, ku dominon përkushtimi për respektimin e dispozitave ligjore në fuqi, të rregulloreve të brendshme dhe të këtij Kodi; dhe

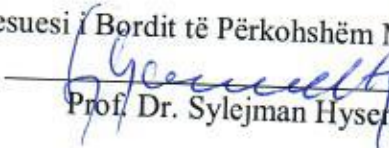
1.2. sigurohen se nën mbikëqyrjen e tyre dhe të udhëheqësve të njësive punonjëse, punonjësit i kanë lexuar dhe kuptuar dispozitat e këtij Kodi.

XIX. DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 41

Ky Kod i Sjellës dhe Etikës i Trepça SH.A., hynë në fuqi në ditën e nënshkrimit, ndërsa aplikohet tetë ditë pas publikimit në tabelën e shpalljeve.

Kryesuesi i Bordit të Përkohshëm Mbikëqyrës


Prof. Dr. Sylejman Hyseni

