

Trepça Shoqëri Aksionare
Trepça Joint Stock Companies
Trepça Deoničarsko Društvo

Nr. 2907 Data. 30.07.2020
Mitrovicë Mitrovica



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

Trepça Shoqëri Aksionare
Trepça Deoničarsko Društvo / Trepça Joint Stock Company



RREGULLORE

PËR MARRËDHËNIE PUNE NË TREPÇA SH.A

Mitrovicë, më 11.06.2020

PËRMBAJTJA

I. Dispozita të përgjithshme	1
II. Krijimi i marrëdhënies së punës	5
1. Lidhja e Kontratës së Punës	13
2. Puna provuese	15
3. Praktikantët	16
4. Sistemimi i të punësuarit në vendin e punës	18
5. Orari i punës	20
6. Pushimet dhe mungesat nga puna	22
7. Puna e natës	24
8. Mungesa nga puna pa pagesë	24
9. Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave të punës	25
10. Siguria dhe shëndeti në punë	25
11. Pagat dhe beneficionet e punonjësve	31
12. Ndërprerja e marrëdhënies së punës	34
13. Largimi i përkohshëm nga puna	39
III. Procedurat për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës	39
IV. Organizimi sindikal	42
V. Dispozitat përfundimtare	42

Në bazë të nenit 95 paragrafi 1 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës, nenit 3 paragrafi 1.4 i Ligjit Nr.05/L-120 për Trepçën, Ligjit NR. 03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, nenit 20 të Ligjit nr.04/L-111 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, nenit 130 të Ligjit nr.06/L-016 për Shoqëritë Tregtare dhe nenit 8 të Statutit të Trepça Sh.A, Bordi Mbikëqyrës i Trepça Sh.A., në mbledhjen e mbajtur më 11.06.2020, miraton këtë:

RREGULLORE

PËR MARRËDHËNIE PUNE NË TREPÇA SH.A

I. Dispozita të përgjithshme

Neni 1

Me këtë Rregullore për Marrëdhënie Pune, në harmoni me dispozitat ligjore dhe dispozitat tjera pozitive (në tekstin në vijim: Rregullore) rregullohen kushtet, të drejtat dhe obligimet reciproke nga marrëdhënia e punës të punësuarave dhe punëdhënësit në Shoqërinë Aksionare Trepça (në tekstin në vijim: Trepça Sh.A)

Neni 2

1. Konformë dispozitave të Ligjit të Punës, dispozitave të kësaj Rregulloreje dhe dispozitave tjera pozitive, marrëdhënie pune mund të themelojë çdo person i cili plotëson:

1.1. kushtet e përgjithshme siç janë aftësia fizike, psikike, mosha, dhe

1.2. kushtet e veçanta siç janë përgatitja e duhur profesionale, dhe kushtet tjera të përcaktuara me Aktin e Brendshëm për Sistematizimin e Vendeve të Punës.

2. Dispozitat e kësaj Rregulloreje, nuk mund të përmbajnë dispozita të cilat u japin punëtorëve më pak të drejta, ose u përcaktohen kushte më pak të volitshme të punës, nga të drejtat dhe kushtet e përcaktuara me dispozita ligjore dhe dispozita tjera pozitive.

Neni 3

Lidhur me kushtet, të drejtat dhe obligimet reciproke të punësuarve nga marrëdhënia e punës të cilat nuk janë rregulluar me këtë Rregullore, aplikohen dispozitat e Ligjit të Punës dhe dispozitat tjera pozitive.

Neni 4

1. Për të arritur objektivat afariste, Trepça Sh.A. përpiqet që të tërheqë punonjës sa më të motivuar, që dëshirojnë të punojnë si një ekip dhe të ndajnë përgjegjësitë, marrjen e rrezikut dhe disiplinën që nevojitet, për të arritur qëllimin e afarizmit sa më produktiv.
2. Arritja e synimeve të theksuara më lartë, mundëson Trepça Sh.A, t'i shpërblej punonjësit për rezultatet e arritura.

Neni 5

1. Punonjësit inkurajohen që të flasin hapur dhe drejtpërdrejt me mbikëqyrësit e tyre, që mjedisi i punës të jetë i përshtatshëm, me qëllim që çdo problem të zgjidhet në fillim me marrëveshje.
2. Në mënyrë që të ofrohet punësim i barabartë dhe mundësi zhvillimi profesional, ndaj të gjithë punonjësve, vendimi për punësim bazohet në cilësi, përgatitje profesionale, dhe përvojë pune të kandidatëve, pa marrë parasysh racën, ngjyrën, gjininë, fenë, gjendjen familjare, bindjen politike, prejardhjen kombëtare apo sociale, gjuhën, dhe anëtarësinë sindikale.

Neni 6

Çdo punonjës që ka ndonjë shqetësim në vendin e punës apo lidhur me punën, inkurajohet ti drejtohet personit udhëheqës - organit kompetent me shkrim apo gojarisht, pa pasur frikë për masa ndëshkuese.

Neni 7

Në rast vërtetimi të diskriminimit të çdo punonjësi nga tjetri, do të mirën masa ndëshkimore në harmoni me dispozitat e Ligjit të Punës, dispozita tjera pozitive, këtë Rregullore, dhe Rregulloren për Përgjegjësinë Disiplinore dhe Materiale të Punëtorëve të Trepça Sh.A.

II. KRIJIMI I MARRËDHËNIESE PUNËS

Neni 8

1. Trepça Sh.A u ofron punonjësve mundësinë për pjesëmarrje në pozita të hapura pune dhe avancim brenda subjektit afarist, bazuar në përgatitjen profesionale, aftësitë dhe përvojën në punë.
2. Konkursin publik apo të brendshëm për plotësimin e vendeve të lira të punës, në Trepça Sh.A, e lejon Kryeshefi Ekzekutiv.
3. Konkursi publik dhe i brendshëm, duhet të jetë në përputhje me kushtet dhe kriteret e parapara me Rregulloren për Sistematizimin e Vendeve të Punës, dhe nuk duhet të përmbajë elemente diskriminuese.
4. Konkursi publik duhet të publikohet së paku në njërën nga mjetet e shkruara të informimit publik, ndërsa konkursi i brendshëm, në tabelë të dukshme në selinë e Trepça Sh.A, dhe mbeten të hapur 15 ditë kalendarike nga dita e publikimit.
5. Konkursi publik shpallet vetëm në rastet kur nuk ka më shumë se një kandidatë që i plotësojnë kushtet për plotësimin e vendit të lirë të punës, dhe kur Kryeshefi Ekzekutiv vlerëson se performanca e punonjësve të cilët i plotësojnë kushtet për plotësimin e vendit të lirë të punës nuk është në nivel të duhur për arritjen e rezultateve të pritshme në afarizmin e Trepça Sh.A, dhe kur kandidatët pjesëmarrës në konkursin e brendshëm, gjatë testimit me shkrim nuk kanë fituar më shumë se 50% të pikëve.
6. Konkursi publik dhe i brendshëm publikohen në njërën nga gjuhët zyrtare të Republikës së Kosovës sipas legjislacionit në fuqi, varësisht nga nevoja e plotësimit të vendit të lirë të punës me pjesëmarrës të pakicave të nacionaliteteve shtetas të Republikës së Kosovës.

Neni 9

1. Konkursi publik, ashtu edhe Konkursi i brendshëm përmbajnë:
 - 1.1. Titullin e vendit të punës;
 - 1.2. Numrin e referencës;

- 1.3. Përmbledhjen e shkurtër të përshkrimit të detyrave të punës ku përshkruhet qëllimi i vendit të punës, detyrat dhe përgjegjësitë kryesore;
- 1.4. Kushtet për pjesëmarrje në procesin e rekrutimit;
- 1.5. Kualifikimet e nevojshme arsimore, aftësitë specifike dhe përvoja paraprake e punës;
- 1.6. Kohëzgjatjen e emërimit si dhe një përshkrim nëse pozita është me afat të caktuar ose e përhershme, dhe nëse është e nevojshme kohëzgjatja e periudhës provuese;
- 1.7. Datën e mbylljes së konkursit, si dhe informatën për dorëzimin e aplikacioneve, e cila duhet të jetë së pakut 15 ditë kalendarike nga data e publikimit në mjetet e informimit publik apo në tabelën e Trepça Sh.A;
- 1.8. Mënyrën se si merret dhe si dhe ku dorëzohet formulari i aplikacionit, dhe
- 1.9. Sqarimi se aplikacionet e dorëzuara pas afatit të paraparë nuk pranohen, ndërsa aplikacionet e mangëta refuzohen.

Neni 10

1. Konkursi publik dhe i brendshëm anulohet në rastet kur është publikuar në kundërshtim me dispozitën e nenit 9 të kësaj Rregulloreje.
2. Në rast se konkursi publik apo i brendshëm anulohet në bazë të paragrafit 1 të këtij neni, Kryeshefi Ekzekutiv, në afatin prej tetë (8) ditësh shpallë konkurs publik.

Neni 11

1. Dështimi i konkursit të brendshëm ndodhë, nëse asnjëri prej kandidatëve nuk ka fituar më shumë se 50% të pikëve të parapara në test.
2. Në këtë rast Kryeshefi Ekzekutiv është i obliguar që në afat prej tetë ditësh nga dita e dështimit të konkursit të brendshëm të nxjerrë vendim për publikim të konkursit publik për plotësimin e vendeve të lira të punës.

Neni 12

1. Konkursi publik duhet të përsëritet nëse:

1.1. së pakut tre kandidatë nuk i plotësojnë kushtet e parapara me konkurs, dhe

1.2. asnjëri prej kandidatëve nuk ka marrë më shumë se 50% të pikëve të parapara në test.

Neni 13

Kryeshefi Ekzekutiv është i obliguar që në afat prej tetë ditësh, nga shpallja e rezultateve të testit të paraparë në nenin 12 të kësaj Rregulloreje, të nxjerrë vendim për përsëritje të konkursit publik dhe të publikohet në njërën nga mjetet e shkruara të informimit.

Neni 14

1. Kryeshefi Ekzekutiv, në afat prej tri ditësh nga dita e publikimit të konkursit publik ose konkursit të brendshëm, nxjerrë vendim për formimin e Komisionit të Përzgjedhjes.

2. Mandati i Komisionit të Përzgjedhjes, përfundon me nxjerrjen e vendimit përfundimtar për përzgjedhjen e kandidatit.

3. Komisioni Përzgjedhës përbëhet nga kryetari dhe dy anëtar, të cilët kanë kualifikim universitar, si dhe të jenë të balancuar në aspektin gjinor dhe etnik. Aty ku është e mundur, së paku njëri nga anëtarët duhet të jetë i të njëjtit profesion me pozitën e shpallur.

Neni 15

1. Njoftimi me shkrim i pjesëmarrësve në konkurs bëhet:

1.1. me postë rekomande, me postë elektronike apo mesazh telefonik;

1.2. për ata aplikues të cilët në CV e tyre nuk kanë shënuar adresën e vendbanimit, emalin apo numrin e telefonit mobil, njoftimi bëhet nëpërmes tabelës së shpalljes ose në Web Faqe të Trepça Sh. A.

Neni 16

1. Procedurat e përzgjedhjes janë të njëjta si për konkursin publik, ashtu edhe për Konkursin e brendshëm.
2. Pas skadimit të afatit të konkursit, në afatin vijues prej tetë ditësh, Komisioni i Përzgjedhjes përpilon listën e aplikuarve në konkurs të cilët i plotësojnë kushtet dhe kriteret e konkursit.
3. Kandidatët e pakënaqur, në afat prej tri ditësh kanë të drejtë të paraqesin vërejtje në përpilimin e listës të Komisionit Përzgjedhës.
4. Njoftimi nga paragrafi 2 i theksuar më lartë bëhet në përputhje me dispozitën e nenit 15 të kësaj Rregulloreje.

Neni 17

1. Testi me shkrim duhet të jetë i njëjtë për të gjithë aplikuesit dhe pyetjet të jenë të formuluarat qartë lidhur me profesionin dhe pozitën për të cilën kanë konkurruar.
2. Testi duhet të përmbajë njëqind (100) pikë. Çdo pyetje duhet të përmbajë pikët e caktuara.
3. Komisioni i Përzgjedhjes në përpilimin e testit mund të parashohë edhe pyetje në formë të esesë, nëse e konsideron të nevojshëm. Esetja përmban pikët e caktuara të cilat së bashku me pikët nga pyetjet nuk kalojnë totalin e njëqind (100) pikëve të parapara në paragrafin 2 të këtij neni.
4. Pas mbajtjes së testimit, Komisioni Përzgjedhës brenda afatit prej 15 ditësh përpilon listën me rezultatet e arritura në testim.
5. Me rezultatet e testimit njoftohen të gjithë pjesëmarrësit në testim.
6. Njoftimi përmban edhe të drejtën e aplikuesit që në afat prej tri ditësh nga pranimi i njoftimit për të drejtën e tij në qasje të testit.
7. Njoftimi bëhet në përputhje me nenin 15 të kësaj Rregulloreje.

8. Komisioni i përzgjedhjes pas shqyrtimit të vërejtjeve eventuale dhe korigjimit të rezultateve të testit, përpilon listën definitive me renditje të pikëve të fituara.

Neni 18

1. Komisioni i Përzgjedhjes fton në intervistë pjesëmarrësit e testimit me shkrim të cilët kanë fituar 50 % e më shumë të pikëve.
2. Intervista mbahet brenda afatit prej dhjetë ditësh nga publikimi i rezultateve definitive të testimit.
3. Njoftimi i pjesëmarrësve në testim për intervistë përmban datën, orën dhe lokacionin e mbajtjes së intervistës.
4. Njoftimi bëhet në përputhje me nenin 15 të kësaj Rregulloreje.
5. Kryetari dhe anëtarët e Komisionit të Përzgjedhjes përgatisin nga pesë pyetje të veçanta për çdo pjesëmarrës në testin me gojë.
6. Pyetjet duhet të jenë të formuluar qartë dhe të kenë të bëjnë me profesionin dhe pozitën për të cilën është aplikuar.
7. Për çdo pyetje të saktë pjesëmarrësi në intervistë fiton njëzet (20) pikë. Gjithsejtë totali i pikëve nga intervista është njëqind (100) x pikët e tre (3) anëtarëve = me treqind (300) pikë.
8. Kryetari dhe anëtarët e përzgjedhjes mbajnë shënime secili veç e veç. Shënimet përmbajnë: pyetjet e veta për çdo pjesëmarrës në intervistë, përgjigjet, pikët e fituara për çdo pyetje dhe totalin e pikëve.
9. Komisioni i Përzgjedhjes, pas përfundimit të intervistës me procesverbal përpilon brenda tri ditësh listën definitive.
10. Lista definitive përpilohet duke renditur pjesëmarrësit në testim dhe në intervistë sipas renditjes së pikëve të fituara nga testi dhe intervista.

Neni 19

1. Komisioni i Përzgjedhjes nxjerr vendim për përzgjedhjen e aplikuesit i cili ka më së shumti pikë në listën definitive.
2. Vendimi duhet të përmbajë këshillën juridike në bazë të cilit aplikuesi ka të drejtë të paraqesë ankesë me shkrim Komisionit të Ankesave, në afat prej tetë ditësh nga pranimi i vendimit.
3. Vendimi u dërgohet të gjithë aplikuesve që gjenden në listën definitive në përputhje me dispozitën e nenit 15 të kësaj Rregulloreje.

Neni 20

1. Aplikuesi i pakënaqur me vendimin për përzgjedhje, mund të ushtroj ankesë Komisionit të Ankesave në afat prej tetë (8) ditësh nga pranimi i vendimit të Komisionit të Përzgjedhjes.
2. Komisioni i Ankesave duhet të përbëhet nga tre anëtarë me kualifikim superior dhe të jetë i balancuar në aspektin gjinor.
3. Komisioni i Ankesave brenda afatit prej 15 ditësh nga pranimi i ankesave duhet ti shqyrtoj dhe të marrë vendim të:
 - 3.1. refuzoj ankesën si të pa bazuar dhe vendimin e Komisionit të Përzgjedhjes ta lërë në fuqi;
 - 3.2. aprovoj ankesën, të shfuqizojë vendimin e Komisionit të Përzgjedhjes dhe të nxjerrë vendim përfundimtar;
 - 3.3. pranoj ankesën, të kthejë çështjen në rishqyrtim dhe rivendosje duke përshkruar lëshimet të cilat duhet të evitohen;
4. Komisioni i Ankesave duhet që brenda afatit prej tri ditësh nga dita e marrjes së vendimit, të njoftojë ankuesin për vendimin e nxjerrë.
5. Vendimi duhet të përmbajë udhëzimin juridik me përmbajtje ndaj të cilit mund të ushtrohet ankesa në afat prej tetë (8) ditësh nga pranimi i vendimit Inspektoratit të Punës.
6. Njoftimi i ankuesit për nxjerrjen e vendimit dërgohet në përputhje me nenin 15 të kësaj Rregulloreje.

7. Pas marrjes së vendimit për pranim nga Komisioni i Ankesave në afat prej tri ditësh lidhet kontrata e punës me kandidatin e përzgjedhur.

8. Kontratën e punës me kandidatin e përzgjedhur e lidhë Kryeshefi Ekzekutiv.

Neni 21

1. Marrëdhënia e punës themelohet me orar të plotë të punës, në kohë të pacaktuar ose të caktuar.

2. Marrëdhënia e punës në kohë të caktuar me orar të plotë të punës gjithmonë themelohet në këto raste:

2.1. për zëvendësimin e punonjësit i cili me arsye, përkohësisht mungon nga puna;

2.2. për shkak të shtimit të përkohshëm të vëllimit të punëve;

2.3. për hartimin apo zbatimin e një projekti të caktuar (për aq kohë sa zgjatë projekti), dhe

2.4. për raste tjera të parapara me dispozita pozitive.

Neni 22

1. Marrëdhënia e punës për punë dhe detyra specifike lidhet në këto raste:

1.1. për kryerjen e një pune, që nuk është veprimtari themelore e Trepça Sh.A;

1.2. për realizimin e ndonjë projekti, për të cilin kërkohet njohuri dhe përvojë specifike, dhe

1.3. për raste tjera të parapara me dispozita pozitive.

2. Marrëdhënia e punës në kohë të pacaktuar apo në kohë të caktuar mund të lidhet edhe për kohë më të shkurtër se orari i plotë i punës.

Neni 23

1. Punonjësi mund të merret edhe nga punëdhënësi – subjekti afarist tjetër me marrëveshje të arritur me të, në rastet kur:

1.1. në subjektin afarist nga i cili merret punonjësi, pushon nevoja për punën e tij, për shkak të tepricës teknologjike ose të vështirësive tjera;

1.2. në subjektin afarist nga i cili merret punonjësi pushon nevoja për punën e tij për shkak të aplikimit të riorganizimit, dhe

1.3. nëse në shpallje publike nuk paraqitet punonjësi i cili i plotëson kushtet për vendin e caktuar të punës.

Neni 24

Kur për shkak të përparimeve teknologjike, ekonomike dhe organizative, me qëllim të arritjes së suksesit më të madh në punë dhe në afarizëm të Trepça Sh.A, paraqiten punonjës si tepricë teknologjike, Kryeshefi Ekzekutiv me vendim konstaton se, ka pushuar nevoja për punën e punonjësve të caktuar.

Neni 25

1. Vendimi nga neni 24 i theksuar më lartë, bihet në harmoni me programin e përparimeve teknologjike e organizative të Trepça Sh.A. dhe të kriterëve në bazë të cilave paraqitet pushimi i nevojës për punën e punonjësve.

2. Me rastin e vendosjes për përcaktimin e punonjësve për të cilët ka pushuar nevoja, Kryeshefi Ekzekutiv niset nga sukcesi i secilit punonjës në punë.

3. Për ata punonjës që kanë treguar rezultate të njëjta në punë, aplikohen këto kriterë:

3.1. përgatitja profesionale;

3.2. përvoja e punës në atë vend të punës;

3.3. shkalla e shfrytëzimit të fondit të kohës së punës, koha e kaluar në punë, mungesa nga puna, pushimet mjekësore;

3.4. disiplina e punës, organizimi i punës, raporti i punëtorit ndaj obligimeve në punë dhe mjeteve të punës;

3.5. mundësia që punonjësi të siguroj ndonjëherë nga të drejtat e sigurimit pensional apo invalidor, dhe

3.6. mundësia e ofrimit të punësimit te punëdhënësi tjetër.

Neni 26

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.

Neni 27

Punësimi i shtetasve të huaj, bëhet në bazë të dispozitave të ligjit të punës, dhe ligjit për të huajt.

1. Lidhja e Kontratës së Punës

Neni 28

1. Marrëdhënia e punës në Trepça Sh.A. krijohet me lidhjen e Kontratës së Punës.
2. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuarit.
3. Kontrata e punës mund të lidhet:
 - 3.1. për një përudhë të pacaktuar;
 - 3.2. për një periudhë të caktuar dhe
 - 3.3. për punë dhe detyra specifike.

4. Kontrata e punës për një periudhë të caktuar nuk mund të lidhet në kohëzgjatje më shumë se dhjetë (10) vjet.
5. Kontrata për punë dhe detyra specifike nuk mund të lidhet në kohëzgjatje më shumë se 120 ditë brenda një viti.
6. Kontrata e punës përmban:
 - 6.1. të dhënat për punëdhënësin, emërtimin, selinë dhe numrin e regjistrimit të biznesit;
 - 6.2. të dhënat për të punësuarin, emrin, mbiemrin, kualifikimin dhe vendbanimin;
 - 6.3. emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin e shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës;
 - 6.4. vendin e punës dhe në rast nevojë njoftimin se puna do të kryhet në lokacione të ndryshme;
 - 6.5. orët dhe orarin e punës;
 - 6.6. datën e fillimit të punës;
 - 6.7. kohëzgjatjen e kontratës së punës;
 - 6.8. lartësinë e pagës bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër;
 - 6.9. kohëzgjatjen e pushimeve;
 - 6.10. nëse kontrata e punës është lidhë në kohë të caktuar, datën e përfundimit të marrëdhënies së punës.
7. Kontrata e Punës mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës, e që nuk janë në kundërshtim me dispozitat e Ligjit të Punës, dispozitat e kësaj Rregulloreje dhe dispozitat tjera pozitive.

Neni 29

1. I punësuarit e fillon punën ditën e përcaktuar me Kontratën e Punës.

2. Në qoftë se i punësuar nuk e 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 filloj punën për shkaqe të arsyeshme, ose nëse punëdhënësi dhe i punësuar merren vesh ndryshe.

3. Si shkaqe të arsyeshme që i punësuar nuk ka mund të filloj punën në ditën e caktuar në Kontratën e Punës, mund të konsiderohen:

3.1. sëmundja e të punësuarit;

3.2. sëmundja e rëndë e anëtarit të ngushtë të familjes;

3.3. vdekja e anëtarit të ngushtë të familjes;

3.4. ftesa e organeve gjyqësore, ushtarake apo policore dhe e organeve tjera shtetërore;

3.5. pengesat në komunikacion, nëse i punësuar e ka vendbanimin apo vendqëndrimin jashtë vendit ku ndodhet selia e punëdhënësit;

3.6. dukuritë natyrore apo fatkeqësitë elementare, të cilat objektivisht paraqesin pengesë për të punësuarin për tu lajmëruar në ditën e caktuar në vendin e punës.

4. Nëse punëdhënësi dhe i punësuar dakordohen për fillimin e punës në një datë tjetër nga ajo e theksuar në Kontratën e Punës, duhet të lidhin një aneks kontratë.

2. Puna provuese

Neni 30

1. Me rastin e marrjes së vendimit për plotësimin e vendit të caktuar punës, në rast nevojë, mund të caktohet kohëzgjatja e punës provuese.

2. Puna provuese, mund të caktohet për këto vende pune:

2.1. punët menaxhuese organizative;

2.2. kur kërkohet përgatitje e lartë profesionale, dhe

2.3. punët specifike.

3. Puna provuese nuk mund të zgjasë më shumë se gjashtë (6) muaj.

4. Punën provuese e përcjell komisioni të cilin e cakton Kryeshefi Ekzekutiv ose udhëheqësi i njësisë biznesore përkatëse.
5. Komisioni i theksuar më lartë, përbëhet prej tre anëtarëve, dy prej të cilëve kanë së paku përgatitje profesionale të shkallës së njëjtë, dhe së pakut njëri ka të njëjtin profesion si të punonjësit, puna e të cilit provohet.
6. Komisioni është i obliguar që, tetë ditë para skadimit të afatit të punës provuese, t'i paraqes Kryeshefit Ekzekutiv ose udhëheqësit të njësisë biznesore përkatëse mendimin me shkrim dhe propozimin e arsyetuar për themelimin ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës.
7. Në bazë të mendimit të theksuar në paragrafin 6 të këtij neni, Kryeshefi përkatëse merr vendim merititor.
8. Gjatë punës provuese të punës, punëdhënësi dhe i punësuar mund të ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë ditësh.

3. Praktikantët

Neni 31

1. Trepça Sh.A. mund të lidhë kontratë pune me praktikantin.
2. Me rastin e marrjes së vendimit për të lidhë kontratë pune me praktikantin, caktohet edhe kohëzgjatja e punës praktike të praktikantit.
3. Praktikant konsiderohet personi me përgatitje pasuniversitare, universitare, të lartë ose të mesme profesionale, që themelon marrëdhënie pune, me qëllim të aftësisimit për punë të pavarur në shkallen e përgatitjes profesionale që disponon.
4. Puna praktike e praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një vit.
5. Puna praktike e praktikantit me përgatitje të mesme profesionale, mund të zgjasë më së shumti gjashtë muaj.

Neni 32

1. Varsishtë nga ndërlikueshmëria e punëve dhe detyrave të punës për të cilat praktikanti pretendon të aftësohet, caktohet edhe mënyra për përcjelljen e punës së tij.
2. Punën praktike të praktikantit me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë, e përcjellë komisioni të cilin e cakton Kryeshefi Ekzekutiv ose udhëheqësi i njësisë biznesore përkatëse.
3. Komisioni i theksuar më lartë, përbëhet prej tre anëtarëve, dy prej të cilëve kanë së paku përgatitje profesionale të shkallës së njëjtë, dhe së pakut njëri ka të njëjtin profesion si të praktikantit, puna e të cilit përcillet.
4. Komisioni është i obliguar që, tetë ditë para skadimit të afatit të punës së praktikantit, t'i paraqes Kryeshefit Ekzekutiv ose udhëheqësit të njësisë biznesore përkatëse mendimin me shkrim, se praktikanti puna e të cilit është përcjellë, ka treguar apo nuk ka treguar sukses.
5. Në bazë të mendimit të theksuar në paragrafin 4 të këtij neni, dhe nevojave të procesit të punës, Kryeshefi Ekzekutiv merr vendim meritor.
6. Komisioni nga paragrafi 2 i këtij neni formohet edhe për të përcjellë punën praktike të praktikantit me përgatitje të mesme profesionale, punët dhe detyrat e punës për të cilat praktikanti pretendon të aftësohet e që kanë ndërlikueshmëri të veçantë.
7. Punën praktike të praktikantit me shkollë të mesme, që nuk ka ndërlikueshmëri të veçantë e përcjellë mbikëqyrësi i drejtpërdrejt, i cili në bazë të vlerësimit të rezultateve të praktikantit në punë, mund të konstatoj se praktikanti është aftësuar për punë, edhe para skadimit të afatit.
8. Lartësia e pagës së praktikantit, është 80 % e pagës bazë për atë pozitë.
9. Gjatë punës së praktikantit, punëdhënësi dhe praktikanti, mund të ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë ditësh.

4. Sistemimi i të punësuarit në vendin e punës

Neni 33

1. I punësuarit sistemohet në vendin e punës për të cilin ka lidhë Kontratë Punë.
2. I punësuarit mund të sistemohet në punë dhe detyra tjera, që i përgjigjen përgatitjes së tij profesionale dhe aftësive punuese, në këto raste:
 - 2.1. aplikimit të organizimit të ri;
 - 2.2. zvogëlimit ose shtimit të vëllimit të punës;
 - 2.3. në rast të shkaqeve ekonomike dhe teknologjike, e që rezulton me pushimin e nevojës për punën që e ka kryer punonjësi;
 - 2.4. kur vërtetohet nga Instituti i Mjekësisë së Punës se aftësia e punonjësit nuk i përgjigjet punëve në të cilat është duke punuar;
 - 2.5. zëvendësimit të punonjësit tjetër i cili mungon përkohësisht nga puna; dhe
 - 2.6. në raste tjera në bazë të dispozitave ligjore dhe dispozitave tjera pozitive që rregullojnë marrëdhënien e punës.
3. Me kërkesën e udhëheqësit të njësisë biznesore dhe aprovimin e udhëheqësit të drejtpërdrejtë të punonjësit, mund të bëhet transferimi i punonjësit nga një njësi biznesore në tjetrën, i cili bëhet me vendim të Kryeshefit Ekzekutiv.
4. Ankesa kundër vendimit nga paragrafi 2 dhe 3 i këtij neni, nuk e shtynë ekzekutimin.
5. Nuk mund të sistemohen në vend tjetër të punës që ndodhet jashtë vendit të tyre të banimit:
 - 5.1. punonjësja që është shtatzënë;
 - 5.2. punonjësja që është në pushim të lehonisë;
 - 5.3. punonjësja që ka fëmijë deri në tre (3) vjeç;
 - 5.4. punonjësi që është prind i vetëm i fëmijës deri në pesë (5) vjeç;

5.5. punonjësi që është prind i fëmijës me probleme të rënda të zhvillimit;

5.6. punonjësi nën moshën 18 vjeçare; dhe

5.7. punonjësi me aftësi të kufizuara shëndetësore, që dëshmohet me dokumentacion përkatës mjekësor.

Neni 34

1. I punësuarit mund të sistemohet në punë dhe detyra tjera, për të cilat kërkohet shkallë më e ultë e përgatitjes profesionale dhe aftësive punuese në këto raste:

1.1. të çrregullimit të procesit të punës,

1.2. rritjes së menjëhershme të vëllimit të punëve, por jo më gjatë se 30 ditë pune,

1.3. fatkeqësive elementare (zjarrit, vërshimeve, tërmetit, epidemive), dhe

1.4. kur urgjentisht paraqitet nevoja që të zëvendësohet punonjësi që mungon nga puna por jo më gjatë se 30 ditë pune.

2. Caktimi i përkohshëm sipas paragrafit 1 të këtij neni, mund të zgjasë deri sa zgjasin rrethanat që e kanë kushtëzuar.

3. Të punësuarit i cili është sistemuar në kuptim të nenit 33 dhe 34 të kësaj Rregulloreje, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilën e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme.

4. Ankesa kundër Vendimit nga paragrafi 1 i këtij neni, nuk e shtynë ekzekutimin.

Neni 35

Vendimin për sistemimin e punonjësit nga neni 33 e merr Kryeshefi Ekzekutiv, ndërsa vendimin për sistemimin e punonjësit nga neni 34 të kësaj Rregulloreje përpos Kryeshefit Ekzekutiv, mund ta merr edhe Udhëheqësi i Njesisë Biznesore.

5. Orari i punës

Neni 36

1. Orari i plotë i punës në Trepça Sh.A. zgjatë 40 orë në javë. Orari i plotë i punës për të punësuarin i cili është më i ri se 18 vjeç nuk mund të jetë më i gjatë se 30 orë në javë.
2. 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.
3. Orari i punës shkurtohet në përpjesëtim me rrezikshmërinë për shëndetin dhe aftësinë punuese të punëtorit.
4. 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.
5. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 2, 3 dhe 4 i këtij neni përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent, në pajtim me ligjin e punës, këtë Rregullore dhe me dispozita tjera pozitive.
6. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 2, 3 dhe 4 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 2, 3 dhe 4 të këtij neni, i gëzon të gjitha të drejtat, sikurse të kishte punuar me orar të plotë të punës.

Neni 37

Parimisht, orarin më të shkurtër të kohës së punës në aspekt të fillimit dhe mbarimit të tij, për ditët e punës, të punës me ndërrime, dhe të orarit tjetër të punës brenda javës e përcakton

Kryeshefi Ekzekutiv, ndërsa në Njësinë Biznesore, udhëheqësit duke pasur kujdes për pushimin ditor dhe javor të punonjësve.

Neni 38

1. I punësuari duhet të qëndroj më gjatë se orari i plotë i punës, nëse këtë e kërkon interesi akut i Trepça Sh.A .në këto raste:

1.1. për kryerjen e procesit të punës së filluar, që nuk duron shtyrje;

1.2. për zëvendësimin e punonjësit i cili mungon nga puna, ndërsa procesi i punës nuk pret;

1.3. për shkak të ngarkimit apo shkarkimit të domosdoshëm të mallit;

1.4. për shkak të riparimit të makinave dhe stabilimenteve, për shkak të cilave mund të ketë avari e çrregullime;

1.5. kryerjen e punëve të afatizuara sipas kontratave;

1.6. për regjistrimin e inventarit dhe mjeteve tjera, me qëllim të pengimit të avarive, dhe

1.7. në raste tjera të harmoni me dispozitat ligjore dhe dispozitat tjera pozitive.

2. Ankesa kundër Vendimit nga paragrafi 1 i këtij neni, nuk e shtynë ekzekutimin.

Neni 39

1. Vendimin për caktimin e punës së vazhduar më tepër se orari i plotë i punës, e merr Udhëheqësi i Njësisë Biznesore, në rast nevojë e merr Kryeshefi Ekzekutiv.

2. Puna nga paragrafi 1 i këtij neni mund të zgjas më së shumti tetë (8) orë në javë.

3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar prej tetë orëve nga paragrafi 2 i këtij neni, mund të bëhet në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.

4. Përveç punës të detyrueshme nga paragrafi 1 i këtij neni, punonjësi mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin. Për këtë punonjësi jep pëlqimin me shkrim.
5. Për punët e kryera që zgjasin më gjatë se orari i plotë i punës mbahet evidencë.
6. Për punët e kryera më gjatë se orari i plotë i punës brenda një muaji, Punëdhënësi mund të vendosë që deri në 50 %, punonjësit t'ia kompensoj me ditë pushimi, ndërsa mbi 50% me para me pëlqimin me shkrim të punonjësit.
7. Ankesa kundër vendimit nga paragrafi 1 i këtij neni, nuk e shtynë ekzekutimin.

6. Pushimet dhe mungesat nga puna

Neni 40

1. Punonjësit në Trepça Sh.A. kanë të drejtë:

- 1.1. gjatë ditës së punës me orar të plotë, një pushim prej së paku 30 minutash;
- 1.2. gjatë ditës së punës prej katër orë e më pak se gjashtë orë një pushim 15 minutash;
- 1.3. në pushim ditor midis dy ditëve të njëpasnjëshme të punës, në kohëzgjatje prej më së pakut 12 orë pa ndërprerë;
- 1.4. në pushim javor në kohëzgjatje prej së pakut 24 orë pa ndërprerë, i punësuarin nën moshën 18 vjeçare ka të drejtë në pushim javor, në kohëzgjatje prej së pakut 36 orë pa ndërprerë;
- 1.5. gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë në pushim vjetor të paguar, në kohëzgjatje prej së pakut katër (4) javë, dhe për çdo 5 vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune;
- 1.6. I punësuarin i cili punon në punë dhe detyra të punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimi i dëmshëm, ka të drejtë në pushimin vjetor me kohëzgjatje së paku 30 ditësh pune për vitin kalendarik;
- 1.7. nënat me fëmijë deri në tri vjet, dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy ditë pune shtesë;

1.8. i punësuar i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune, ose nuk ka ndërprerje më tepër se pesë ditë pune fiton të drejtën e shfrytëzimit të pushimi vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së pandërprerë;

1.9. pushimi vjetor lejohet në bazë të orarit-planit përkatës të Trepça Sh.A, duke pas kujdes, që kjo të mos ndikoj dukshëm në procesin e punës.

2. I punësuar ka të drejtë, së pakut një ditë e gjysmë të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë nëse:

2.1. në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune nuk ka gjashtë muaj të punës të pandërprerë, dhe

2.2. në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Neni 41

1. Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjë nëse nuk e shfrytëzon pushimin e lehonisë pas muajit të gjashtë të tij dhe sipas dispozitave ligjore në fuqi, prej muajit të gjashtë deri në një vit, ka të drejtën e pushimit me pagesë në kohëzgjatje prej dy orë në ditë brenda orarit të punës, (duke mos përfshirë pushimin e rregullt gjatë orarit të punës) për të ushqyer foshnjën me qumësht gjiri.

2. Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, pas vitit të parë deri në dy vjet ka të drejtë në një orë në ditë pushim me pagesë brenda orarit të punës, për ta ushqyer foshnjën me qumësht gjiri, (duke mos përfshirë pushimin e rregullt gjatë orarit të punës).

3. Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, pushimin me pagesë nga paragrafi 1 apo 2 i këtij neni e shfrytëzon në fillim, në mes, apo në përfundim të orarit të punës në marrëveshje me punëdhënësin dhe për këtë e njofton me shkrim punëdhënësin bashkë me vërtetimin e mjekut se e punësuar është në gjidhënje.

7. Puna e natës

Neni 42

1. Orët e punës në intervalin kohor 22:00 - 06:00 konsiderohen punë nate.
2. Duhet të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuarit të mos punoj punë nate pa ndërprerë më gjatë se një javë të punës.
3. Nëse në bazë dokumentacionit të institucionit kompetent shëndetësor, shëndeti i të punësuarit keqësohet si rezultat i punës së natës, i njëjti do të caktohet për të punuar gjatë ndërrimit të ditës.

Neni 43

1. Punonjësi ka të drejtë të mungoj nga puna me kompensim të pagës në këto raste:
 - 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 fëmiut;
 - 1.4. një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut dhe
 - 1.5. në raste tjera të përcaktuara me Kontratën Kolektive.

8. Mungesa nga puna pa pagesë

Neni 44

1. Punëdhënësi, në bazë të kërkesës së punonjësit, mund t'i lejoj pushim pa kompensim page, më kusht që kjo mos të ndikoj në procesin e punës.
2. Pushimi nga paragrafi 1 i këtij neni mund të lejohet:
 - 2.1. kur anëtari i familjes së të punësuarit, është i sëmurë dhe ka nevojë për përkujdesje;
 - 2.2. kur i punësuarit dëshiron të ndjekë kurse profesionale e këtë nuk mund ta bëjë pa shkëputje nga puna;
 - 2.3. punonjësit i nevojitet të bëjë kontrolle mjekësore apo trajtim mjekësor dhe

2.4. raste tjera të arsyeshme.

3. Për kohën e mungesës nga puna pa kompensim page nga paragrafi 1 i këtij neni, punonjësit i pushojnë të gjitha të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç atyre të drejtave që burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e punëdhënësit.

4. Nëse i punësuarit nuk kthehet në punë pas skadimit të pushimit pa pagesë, i ndërprehet marrëdhënia e punës nga dita e fillimit të pushimit pa pagesë.

9. Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës

Neni 45

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, dhe

1.3. deri në marrjen e vendimit të formës së prerë nga Gjykata në kohëzgjatje deri në gjashtë (6) muaj.

2. Pas pushimit 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.

10. Siguria dhe Shëndeti në Punë

Neni 46

1. Punëdhënësi obligohet që punonjësit dhe praktikantit, t'i siguroj të gjitha kushtet dhe mjetet adekuate për mbrojtje dhe siguri në punë, dhe ta trajtoj për përdorimin e mjeteve për mbrojtje në punë, në harmoni me dispozitat e Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, Aktet nënligjore dhe dispozitave tjera pozitive.

2. I punësuari dhe praktikanti, obligohen t'u përmbahen masave përkatëse për mbrojtje dhe siguri në punë.

Neni 47

1. Kushtet e sigurisë në punë realizohen duke aplikuar masat më bashkëkohore, teknike organizative, shëndetësore, sociale dhe të mjeteve mbrojtëse në punë me të cilat sigurohet:

1.1. mjedisi i punës të projektohet, ndërtohet dhe mirëmbahet, në atë mënyrë që puna të kryhet sipas natyrës së sajë, duke aplikuar masat e mbrojtjes nga zjarri dhe masat e mbrojtjes nga rreziku për shëndetin dhe jetën e punonjësve dhe personave tjerë;

1.2. kushtet e punës tu përshtaten aftësive psiko-fizike të punonjësve;

1.3. ndriçimi natyral dhe artificial të jetë i mjaftueshëm;

1.4. makinat, veglat e punës, pajisjet dhe mjetet tjera teknike të jenë të vendosura në atë mënyrë që të garantojnë sigurinë e punonjësve;

1.5. materialet kimike dhe të gjitha ato që mund të shkaktojnë sëmundje profesionale, të përdoren vetëm në kushtet e përcaktuara dhe vetëm nga punonjësit e trajnuar.

Neni 48

1. Burimet e energjisë elektrike si dhe të gjitha pajisjet elektrike dhe aparatet, duhet të jenë të montuara dhe të mbrojtura sipas rregullave ekzistuese teknike mbi mbrojtjen në punë.

2. Me trafostacione dhe me të gjitha pajisjet elektrike dhe aparate, mund të manipulojnë vetëm personat e aftësuar për këtë punë.

3. Në të gjitha këto burime dhe aparate elektrike dhe pajisje, duhet të montohen rregullatorët dhe pajisjet, të parapara me rregullat ekzistuese teknike, sipas udhëzimit të prodhuesit.

4. Punonjësit dhe personat tjerë, duhet të lëvizin me kujdes dhe të zgjedhin rrugën më të sigurt në mënyrë që të evitojnë rrëshqitjen, hasjen në pengesa apo të marrin ndonjë lëndim tjetër.

5. Natën gjatë kohës së punës, të gjitha shtizat dhe kalimet kah lëvizin punonjësit duhet të jenë të ndriçuar, kurse vendet e rrezikshme të jenë të dukshme me shenja për rrezik.
6. Trepça Sh.A. do të informoj autoritetet siç janë: Inspektorati i Punës, Inspektorati i Xehetarisë, Policia e Kosovës, Shërbimin Kompetent Shëndetësor dhe organet tjera kompetente, në rast të vdekjes së të punësuarit apo personit tjetër në vendin e punës, apo incidenteve serioze në punë apo lidhur me punën.
7. Do të siguroj ujë të pijshëm në përputhje me natyrën dhe mjedisin ku zhvillohen punimet.
8. Siguron vend për ndërrimin e rrobave dhe tualete.
9. Do të pajisë hapësirat dhe vendet e punës me pajisje adekuate për mbrojtje kundër zjarrit.
10. Do të siguroj planin për evakuim emergjent nga hapësirat dhe vendet e punës, dhe punonjësit do të informohen dhe trajnohen për aplikimin e planit në fjalë.
11. Herë pas here, në rast nevoje do të angazhoj ekspert nga jashtë apo subjekte të licencuara për kontrollimin dhe verifikimin e kushteve të punës.

Neni 49

Në harmoni me dispozitat ligjore, Trepça Sh.A. do të emëroj një apo më shumë punonjës profesional-ekspert të pajisur me certifikatë për dhënien e provimit profesional nga siguria dhe shëndet në punë, me orar të plotë të punës, i cili do të jetë përgjegjës për organizimin, kontrollimin dhe vlerësimin e masave të ndërmarra, për sigurimin e një mjedisi të sigurt për punë.

Neni 50

1. Nuk do të caktohen në pozita që konsiderohen si të rrezikshme për shëndetin dhe sigurinë gratë shtatzëna dhe gratë që ushqejnë fëmijët me gjë.
2. Në harmoni me dispozitat pozitive, me akt të brendshëm të veçantë, do të përcaktohet se cilat vende pune korrespondojnë me paragrafin 1 të këtij neni.

Neni 51

1. Nuk do të kërkohet të punojnë më shumë se orari i plotë i punës ose të punojnë në ndërrimin e natës këto kategori:

1.1. punonjësit që janë nën moshën 18 vjeçare;

1.2. gratë shtatzëna ose gratë gji dhënëse;

1.3. punonjësit ose punonjëset që janë prindër të vetëm të fëmijës nën moshën tre vjeçar, dhe

1.4. punonjësit ose punonjëset që janë prindër të vetëm të fëmijës me aftësi të kufizuara.

2. Punonjësit e theksuar në paragrafin 1 të këtij neni, mund të kërkojnë që vullnetarisht të punojnë më shumë se orari i plotë i punës ose të punojnë në ndërrimin e natës.

Neni 52

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.

3. Gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë.

4. Tre 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 që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre muaj të tjera pa pagesë.

6. Nëse lehona nuk dëshiron ta shfrytëzoj të drejtën në pushim të lehonisë nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni, duhet ta lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë 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.

8. Të drejtat nga paragrafi 4. dhe 5. i këtij neni mund të barten te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.

Neni 53

1. Të drejtat e përcaktuara sipas nenit 52 të kësaj Rregulloreje 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 ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës;

2.2. dy javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri vjeç. I punësuari duhet të informojë punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë ditë më herët.

3. Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi 1 i këtij neni, mund ti shfrytëzoje edhe adaptuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së dy prindërve, ose nëse prindërit e braktisin fëmijën.

Neni 54

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.

Neni 55

E punësuar qe ushqen foshnjën me qumësht gjiri nuk duhet në asnjë rrethanë të detyrohet të punoj në vende pune në të cilat i ekspozohet rrezikut për sigurinë ose shëndetin e saj dhe foshnjës së saj, të përcaktuara sipas dispozitave ligjore në fuqi.

Neni 56

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 me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbushë dy vjeç.
2. Mbrojtjen dhe të drejtat nga paragrafi 1. i këtij nenin, mund t'i shfrytëzojë adoptuesi, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së të dy prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijën.
3. Mënyra dhe procedura e realizimit 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 57

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 76 të Ligjit Nr.03/L-212 të Punës.

Neni 58

1. E punësuarja shtatzënë, duhet ta njoftojë mbikëqyrësin e saj për:
 - 1.1. faktin se ka kuptuar se është shtatzënë,
 - 1.2. kohën në të cilën pritet se do të lindë fëmijën, dhe
 - 1.3. kohën kur dëshiron të filloj pushimin e lehonisë.

Neni 59

Bazuar në dispozitat pozitive, me Rregulloren për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, do të përcaktohen rregulla më të detajuara.

11. Pagat dhe beneficionet e punonjësve

Neni 60

1. Punonjësit në Trepça Sh.A. kanë të drejtë në pagë, lartësia e së cilës theksohet në kontratën e punës, e cila nuk mund të jetë më e ultë se paga minimale.

2. Punonjësit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë si më poshtë:

2.1. 20 % në orë për kujdestari;

2.2. 30 % në orë për punë gjatë natës (prej orës 22:00-deri në ora 06:00);

2.3. 50 % në orë për punë gjatë ditëve të festave, dhe

2.4. 50 % në orë për punë gjatë fundjavës.

3. Puna shtesë për punë gjatë fundjavës, festave dhe ditëve të lira sipas Ligjit të Punës përjashtojnë njëra tjetrën.

Neni 61

1. Punëdhënësi do ti dorëzoj çdo punonjësi dëftesën e pagës e cila përmban:

1.1. emri, mbiemri dhe pozita e punëdhënësit;

1.2. muaj dhe viti për të cilin lëshohet paga;

1.3. numri i orëve të punës gjatë orarit të punës;

1.4. numri i orëve të punës jashtë orarit, punës së natës, punës në fundjavë dhe gjatë festave;

1.5. shuma e pagës për kohën e pushimit me pagesë;

1.6. ndalesat e realizuara në bazë të ligjit.

Neni 62

Punëdhënësi dhe punonjësi do të veprojnë në harmoni me të gjitha dispozitat pozitive që kanë të bëjnë me pagesën e kontributeve, tatimeve dhe obligimeve tjera ligjore që burojnë nga marrëdhënia e punës.

Neni 63

Punonjësi ka të drejtë në pagën shtesë 0.5% për çdo vite të plotë të përvojës në punë, të fituar në vend apo jashtë vendit të dëshmuar me prova relevante.

Neni 64

1. Varësisht nga mundësitë financiare, punonjësit e Trepça Sh.A, mbështeten me kompensimin e shpenzimeve në kurse, trajnimin, zhvillimin dhe perfeksionimin profesional, me kushte që këto të jenë të lidhura me vendin përkatës të punës.

2. Kërkesa për pjesëmarrje sipas paragrafit 1 të këtij neni i paraqitet Udhëheqësit të Njesisë Biznesore, dhe miratohet nga Kryeshefi Ekzekutiv. Kërkesa në fjalë duhet të përmbajë:

2.1. të dhëna rreth ofruesit të kursit, trajnimit apo programit,

2.2. datën e fillimit dhe kohëzgjatjen e kursit, trajnimit apo programit;

2.3. hollësitë e kursit, trajnimit apo programit, dhe

2.4. të arsyetoj se si kursi, trajnimi apo programi në fjalë do të ngritë aftësitë punuese për pozitën që mbanë.

Neni 65

Shpenzimet për një kurs, trajnim apo program nuk do të kompensohen nëse i punësuarit nuk e ka kryer me sukses (për mospasurë nuk është lëshuar certifikate apo ndonjë dokument i barasvlershëm me këtë).

Neni 66

1. I punësuarit në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet ditë pune brenda një viti me kompensim prej 100 % të pagës.
2. I punësuarit në minierë ose Flotacion ka të drejtë të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 100% të pagës së tij.
3. I punësuarit në njësitë tjera biznesore ka të drejtë të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70% të pagës së tij.
4. I punësuarit ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 2 dhe 3 të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.
5. Nëse i punësuarit mungon nga puna një ditë e më shumë, për shkak të sëmurjes apo lëndimit në punë apo lidhur me punën, për arsye të mungesës duhet të njoftoj udhëheqësin e vet, sa më parë, por jo më vonë se në orën 10:00 të ditës së parë të punës në të cilën mungon.
6. Dispozitat e këtij neni do të jenë të aplikueshme deri në kohën e hyrjes në fuqi të legjislacionit për mbrojtjen dhe kujdesin shëndetësor.

Neni 67

1. Punëdhënësi është i obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të punësuarit, të marrë gjatë kryerjes së punës, t'ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve sipas këtij ligji dhe ligjeve tjera të aplikueshme.

2. 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 68

1. Punonjëseve u sigurohet ushqim, një shujtë për çdo ditë pune.
2. Të drejtën nga paragrafi 1 i këtij neni, e kanë edhe punonjësit që punojnë me gjysmë orari të punës, si dhe nxënësit, studentët dhe personat tjerë që gjenden në punë praktike.

Neni 69

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 punësuari ka të drejtën e mungesës me arsye nga puna.
2. 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.

12. Ndërprerja e marrëdhënies së punës

Neni 70

1. Punonjësit në Trepça Sh.A. marrëdhënia e punës i ndërpritet:
 - 1.1. sipas fuqisë ligjore;
 - 1.2. me marrëveshje;
 - 1.3. me vetë dëshirë të punonjësit, dhe
 - 1.4. nga ana e punëdhënësit.

Neni 71

1. Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, punonjësit i ndërpritet në këto raste:

- 1.1. me vdekjen e punonjësit;
- 1.2. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës së punës;
- 1.3. kur i punësuari mbushë moshën e pensionimit 65 vjeç;
- 1.4. në ditën e dorëzimit të vendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësisë për punë;
- 1.5. nëse i punësuari shkon në vuajtje të dënimit me burgim që do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj;
- 1.6. në bazë të vendimit të gjykatës, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës,
- 1.7. me falimentimin dhe likuidimin e Trepça Sh.A., dhe
- 1.8. në raste tjera të përcaktuara në bazë të dispozitave ligjore në fuqi.

Neni 72

1. Punëdhënësi dhe punonjësi mund të shkëpusin kontratën e punës me marrëveshje, e cila bëhet në formë të shkruar.
2. I punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së kontratës së punës në mënyrë të njëanshme. Në këtë rast, është i obliguar ta informoj punëdhënësin paraprakisht me shkrim, 15 ditë kur ka kontratë pune në kohë të caktuar, dhe 30 ditë kur ka kontratë pune në kohë të pacaktuar.

Neni 73

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit:

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës punonjësit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:
 - 1.1. ndërprerja e kontratës së punës arsyetohet me arsye ekonomike, teknike ose organizative, dhe
 - 1.2. i punësuari nuk është më i aftë t'i kryej detyrat e punës.

Neni 74

Dispozita e nenit 73 të kësaj Rregulloreje mund të aplikohet, nëse është e papërshtatshme për punëdhënësin që ta transferoj të punësuarin në një vend tjetër pune, ta trajnoj apo ta kualifikoj për të kryer ndonjë punë tjetër.

Neni 75

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:

1.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit, dhe

1.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

2. Punëdhënësi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

2.1. i punësuarit është fajtor për përsëritjen e një sjellje të keqe, më pak serioze ose të shkeljes së rëndë të detyrave të punës, dhe

2.2. performanca e të punësuarit mbetet e pakëndshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

Neni 76

Punëdhënësi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij menjëherë pas rastit që shpie në largim, ose sapo punëdhënësi të jetë vënë në dijeni të atij rasti.

Neni 77

1. Punëdhënësi mund t'ia ndërpres kontratën e punës kur performanca e të punësuarit mbetet e pakëndshme, vetëm atëherë kur i punësuarit ka marrë përshtetësinë në formë të shkruar të performancës së pakëndshme, në afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuarit është dashtë të përmirësojë performancën e vet.

2. Kryeshefi Ekzekutiv ose personi i autorizuar me shkrim, duhet të caktoj takim me punonjës in në fjalë, me qëllim të prezentimit me shkrim para tij njoftimin për shkëputjen e Kontratës së Punës dhe sqarimin me gojë për bazën e shkëputjes së Kontratës së Punës, i punësuar i ka të drejtë të shoqërohet nga një përfaqësues sipas dëshirës së vet.

Neni 78

Me Rregulloren për Përgjegjësi Disiplinorë dhe Materiale, përcaktohen llojet e veprimeve të ndaluara dhe shkeljeve të detyrave të punës, të cilat bëjnë që i punësuar i ti nënshtrohet ndërprerjes së Kontratës së Punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë për shkelje të përsëritura.

Neni 79

1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 73 dhe 75, te kësaj Rregulloreje ne 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; dhe
 - 1.3. mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

Neni 80

1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike.
2. 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.
3. 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 81

1. Me rastin e largimit kolektiv nga puna, punëdhënësi u paguan punonjësve me kontratë pune në kohë të pacaktuar kompensimin e menjëhershme në para sipas kësaj shkalle:

- 1.1. nga dy deri në katër vite të shërbimit, një pagë mujore;
- 1.2. nga pesë deri në nënë vite të shërbimit, dy paga mujore;
- 1.3. nga dhjetë deri në nëntëmbëdhjetë vite të shërbimit, tri paga mujore,
- 1.4. nga njëzet deri në njëzet e nënë vite të shërbimit, gjashtë paga mujore dhe,
- 1.5. nga tridhjetë vite të shërbimit ose më shumë, shtatë paga mujore.

Neni 82

Punëdhënësi e lajmëron me shkrim Zyrën për Punësim, lidhur me largimin e të punësuarave nga puna.

Neni 83

Punonjësit i ndërpritet kontrata e punës menjëherë, kur konstatohet se me rastin e punësimit ka heshtë fakte relevante lidhur me gjendjen e tij shëndetësore apo ka prezantuar dokumente të falsifikuara, të cilat po të ishin të njohura për punëdhënësin nuk do të themelonte marrëdhënie pune.

Neni 84

1. Vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës, duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të ketë bazën juridike, dispozitivin, arsyetimin dhe udhëzimin juridik.
2. Vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës, është përfundimtar, në ditën kur i dorëzohet të punësuarit personalisht, i cili me nënshkrimin e vet konfirmon pranimin, ose i dërgohet në adresën e fundit të tij, dhe nëse dështon ky dërgim, atëherë Vendimi në fjalë vendoset në tabelën për lajmërim të punonjës

13. Largimi i përkohshëm nga puna

Neni 85

1. I punësuar 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 paraburgim;
 - 1.3. kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuar me ligj;

Neni 86

Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, sipas nenit 85 të kësaj Rregulloreje të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

Neni 87

Largimi i përkohshëm nga puna sipas nenit 85 të kësaj Rregulloreje mund të zgjasë më së shumti gjashtë muaj, periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë Kontratën e Punës.

III. Procedurat për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës

Neni 88

1. I punësuar në Trepça Sh.A i cili vlerëson se i janë shkelur të drejtat nga marrëdhënia e punës, mund t'i paraqesë ankesë apo kërkesë Komisionit të Ankesave për realizimin e të drejtave që pretendon se i janë shkelur.
2. Ankesa i dorëzohet Departamentit të Burimeve Njerëzore.
3. Departamenti i burimeve njerëzore, mbështet Komisionin e Ankesave dhe ka këto përgjegjësi:
 - 3.1. Informon Kryetarin e Komisionit të Ankesave brenda dy ditëve;

- 3.2. Siguron dëshmitë që janë relevante lidhur me ankesën;
- 3.3. Ofron ndihmë profesionale dhe udhëzime procedurale për Komisionin e Ankesave;
- 3.4. Bën përgatitjet teknike administrative për mbajtjen e seancës së Komisionit të Ankesave;
- 3.5. Mbanë procesverbalin e seancës së Komisionit të Ankesave, të cilin e nënshkruajnë Kryetari dhe Procesmbajtësi;
- 3.6. Njofton palët lidhur me vendimin e Komisionit të Ankesave, dhe
- 3.7. Komisioni i Ankesave e kryen edhe funksionin e organit të shkallës së dytë në procedurën disiplinore.

Neni 89

1. Komisioni i Ankesave përbëhet prej kryetarit dhe dy anëtarëve, të cilët kanë edhe zëvendësit e tyre dhe të jenë me përgatitje universitare.
2. Komisioni i Ankesave emërohet dhe shkarkohet me vendimin e Kryeshefit Ekzekutiv, për një periudhë dy vjeçare, me mundësi vazhdimi.
3. Anëtari i Komisionit të Ankesave, mund të shkarkohet, nëse ka bërë shkelje të rënd të detyrave të punës dhe me punën dhe veprimet e tij, për shkak të të cilave bëhet i padenjë për të kryer këtë detyrë.
4. Kryetari apo anëtari i komisionit gjendet apo dyshon se gjendet në një situatë të konfliktit të interesit, menjëherë me njohjen e shkaktuar, tërhiqet nga pjesëmarrja në komision dhe e njofton Kryeshefin Ekzekutiv.
5. Çdo punonjës që ka dijeni për gjendjen e ndonjë anëtari të Komisionit të Ankesave në konflikt të interesit ka detyrim të njoftoj Kryeshefin Ekzekutiv;
6. Pala në procedurë gjithashtu mundë të kërkoj përjashtimin e anëtarit të Komisionit të Ankesave nga procedura, deri në çastin e marrjes së vendimit, duke parashtruar arsyet për të cilat kërkohet përjashtimi.

7. Kërkesa për përjashtimin e anëtarit të Komisionit të Ankesave nga procedura e paraparë në paragrafin 6 të këtij neni i dërgohet Kryeshefit Ekzekutiv;
8. Kryeshefi Ekzekutiv nga marrja në dijeni për raste të përjashtimit të anëtarit të Komisionit të Ankesave nga procedura, te parapara ne paragrafin 4 nënparagrafin 4.1 dhe 4.2, vendos brenda pese (5) ditëve nga marrja ne dijeni te rastit, gjegjësisht nga parashtrimi i kërkesës se palës;
9. Në rast të vendimit për përjashtim, anëtari i Komisionit i Ankesave, zëvendësohet nga zëvendësi, apo nga një anëtar tjetër të cilin e emëron Kryeshefi Ekzekutiv.
10. Anëtari i Komisionit të Ankesave nuk mund të jetë edhe anëtar i Komisionit Disiplinor.
11. Seancën e Komisionit të Ankesave e thërret Kryetari i Komisionit, në bashkëpunim me Departamentin e Burimeve Njerëzore, i informon anëtarët e Komisionit për datën, vendin dhe orën e mbajtjes së Seancës së Komisionit të Ankesave.
12. Komisioni i Ankesave, duhet të vendosë sipas ankesës apo kërkesës së të punësuarit në afatin brenda 15 ditësh, nga dita e pranimit të kërkesës.
12. Vendimi nga paragrafi 6 i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar, brenda afatit prej tetë ditëve.

Neni 90

1. Komisioni i Ankesave, me shumicë votash merr njërin prej këtyre vendimeve;
 - 1.1. E refuzon ankesën si të paafatshme;
 - 1.2. E aprovon ankesën si të bazuar dhe e ndryshon apo anulon vendimin e ankimuar;
 - 1.3. E aprovon ankesën dhe lëndën e kthen në rishqyrtim;
 - 1.4. E refuzon ankesën si të pabazuar dhe e vërteton vendimin e ankimuar;
 - 1.5. Pjesërisht e aprovon ankesën si të bazuar, e pjesën tjetër e refuzon si të pabazuar.
2. Vendimi nga paragrafi 1 i këtij neni, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar, brenda afatit prej tetë ditëve.

3. Punonjësi i pakënaqur me Vendimin e Komisionit të Ankesave apo nëse nuk merë përgjegje brenda afatit të paraparë me dispozitën e nenit 89 paragrafit 12 të kësaj Rregulloreje, ka të drejt që në afatin vijues prej 30 ditësh, të inicioj kontest pune për mbrojtjen e të drejtave të veta në Gjykatën Themelore Kompetente.

IV. Organizimi sindikal

Neni 91

1. Punonjësve të Trepça Sh.A. u garantohet e drejta e organizimit sindikal, në bazë të dispozitave ligjore.
2. Asnjë punonjës, nuk mund të ketë pasoja vetëm për faktin se është anëtar i një sindikate.
3. Organet kompetente të Trepça Sh.A. ofrojnë kushte të volitshme për zhvillimin e aktivitetit sindikal.
4. Punonjësi i anëtarësuar në sindikatë ka të drejt, që të bëjë kërkesë Drejtorit të Burimeve Njerëzore, që kuota e anëtarësisë të paguhet në xhirollogarinë e sindikatës drejtpërdrejt nga paga mujore.
5. Kërkesën nga paragrafi 4 i këtij neni, i punësuari mund ta revokoj.

V. Dispozita përfundimtare

Neni 92

1. Kryeshefi Ekzekutiv është kompetent ti përcaktoj të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë të punonjësve në Trepça Sh.A. në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës, akteve të brendshme dhe dispozitave tjera pozitive.
2. Kryeshefi Ekzekutiv, mund ti bartë me shkrim autorizimet e veta të theksuara në dispozitën e paragrafit 1 të këtij neni, te udhëheqësit e njësive biznesorë që veprojnë në kuadër të Trepça Sh.A.

Neni 93

Për gjithçka që nuk është paraparë me këtë Rregullore për Marrëdhënie Pune, zbatohen dispozitat e Ligjit të Punës, dispozitat tjera ligjore.

Neni 94

Në të gjitha rastet e zbatimit të kësaj Rregulloreje, do të bëhet kujdes për zbatimin e dispozitave të Ligjit për Përdorimin e Gjuhëve.

Neni 95


Kjo Rregullore mund të plotësohet dhe ndryshohet me të njëjtën procedurë, sikurse me rastin e aprovimit.

Neni 96

Kjo Rregullore për Marrëdhënie Pune, hynë në fuqi në ditën e aprovimit dhe fillon të aplikohet tetë ditë pas ditës së publikimit në tabelën e shpalljeve.

KRYESUESI

I BORDIT TË PËRKOHSHËM MBIKËQYRES


Prof. Dr. Sylejman Hyseni

