



MITROVICA

KOMPANIA UJËSJELLËSI RAJONAL SH.A.
REGIONAL WATER COMPANY J.S.C.
KOMPANIJA REGIONALNI VODOVOD D.D.

Rruga e Liqenit p.n. – 40000 Mitrovicë

Data: 23.02.24 Nr. 517

Kompania Rajonale Ujësjetlësi " Mitrovica" Sh. A. Mitrovicë

Rregullore

**Për rregullimin e përgjegjësisë disiplinore e materiale të punonjësve të
KRUM-së**

Mitrovicë

Bordi i Drejtoreve të KRU "Mitrovica" Sh. A bazuar në nenin 34 të Ligjit Nr.03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin Nr.04/L-111 dhe Ligji Nr.05/L-009, nenit 4 të Ligjit të Punës në Kosovë Nr.03/L-212, si dhe bazuar në nenin 7 në Statutin e Ndërmarrjes Publike Kompania Rajonale Ujësjellësi "Mitrovica" Sh. A në mbledhjen e mbajtur me datë 23.02.2024 aprovoi këtë:

Rregullore
Për rregullimin e përgjegjësisë disiplinore e materiale të punonjësve të
KRUM-së

DISPOZITAT E PËRGJITHËSHME

Neni 1.

Qëllimi

Me këtë Rregullore përcaktohen obligimet (detyrat) e punëtorëve në punë dhe lidhur me punën, përgjegjësia e punëtorëve për shkeljen e obligimeve të punës dhe dëmin e shkaktuar, shkeljet e lehta dhe të rënda të obligimeve të punës, inicimi dhe udhëheqja e procedurës dhe shqiptimi i masave, afatet e inicimit dhe udhëheqjen e procedurës dhe afatet e përmbarimit të masave.

Moskryerja e obligimeve (detyrave) të punës konform ligjit, kontratës së punës dhe kësaj Rregullore , punëtorët përgjigjen personalisht, në mënyrë disiplinore dhe material.

Dispozitat e kësaj Rregullore aplikohen në mënyrë unike për të gjithë punëtorët pa marrë parasysh përgjegjësitë, diskriminimin dhe autorizimet e veçanta që i ka punëtori.

Me fillimin e punës ne KRU "Mitrovica" Sh.A, punëmarrësi merret obligimet në punë dhe lidhur me punën e të cilat janë të përcaktuara me Ligj, kontratë të punës dhe këtë Rregullore.

Neni 2.

Punonjësi përgjigjet për lëndimet e obligimeve të punës për shkak të përmbushjeve të pa këndshme të punëve dhe detyrave të punës, rastet e sjelljes së keqe në punë, mungesa e pa arsyeshme në punë, gabimet e përsëritura, refuzimi i kryerjes së punëve etj.

Neni 3.

Përgjegjësia Penale, Përgjegjësia për kundërvajtje dhe Përgjegjësia për demin e shkaktuar palëve të treta nuk përjashtojnë përgjegjësinë disiplinore dhe material të Punëmarrësit sipas kësaj Rregullore.

Neni 4.

Obligimet e punëmarrësit në punë

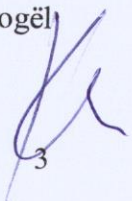
1. Punëmarrësit personalisht janë përgjegjës për mbushjen e detyrimeve sipas kontratës së punës;
2. Punëmarrësit janë të detyruar që më kujdes dhe me ndërgjegje t'i kryejnë punët e besuara dhe pasurisë dhe gjatë punëve detyrimisht dhe me përpikëri duhet të përmbahen masave dhe normativave mbrojtëse në punë dhe të respektojnë disiplinën e punës;
 - Me kohë dhe me rregull t'i kryej të gjitha punët, gjegjësisht detyrat e punës;
 - Të ruaj mjetet e punës dhe pasurinë (pronën), të cilat i janë besuar në punë dhe të përkujdeset në mirëmbajtjen e tyre;
 - Personalisht dhe me përgjegjësi t'i kryej punët dhe detyrat e punës që i janë besuar;
 - Punët e besuara t'i kryej në kohen e caktuara të punës.
 - Gjatë orarit të punës mos të largohet nga vendi i punës pa lejen e eprorit;
 - Të vij në kohen e caktuar për ardhje dhe shkuarje nga punë;
 - Në rast të pengesës për ardhje në punë të njoftoj menjëherë eprorin ;
 - Të ruaj sekretin afarist dhe sekrete tjera të punës;
 - Vazhdimisht të ngrite aftësitë e veta punuese dhe profesionale, njohuritë e veta të punës t'i bart te punëtorët e tjerë, veçanërisht te punëtorët e riinjë;
 - Në mënyrë permanente të kultivoj formën e bashkëpunimit dhe mirëbesimit;
 - Të respektoj masat e mbrojtjes në punë dhe mbrojtjes së ambientit jetësor;
 - Me veprimet e veta mos ti shkaktoj dëm Ndërmarrjes;

Neni 5.

Shkeljet e obligimeve të punës

Si lëndime me të lehta të detyrave të punës të punonjësit konsiderohen:

1. Mos- respektimi i orarit të punës;
2. Ardhja në punë me vones;
3. Largimi nga vendi i punës gjatë orarit të punës, ose para orarit të punës pa lejen e udhëheqësit të drejtpërdrejtë;
4. Moskryerja e punëve me kohë dhe konform detyrave të punës sipas kontratës së punës dhe detyrave të punës nga eprori, me çka i shkakton dëm të vogël Ndërmarrjes;



3

5. Mos informimi i lëndimeve të rënda të punës të cilët i bënë punonjësi tjetër;
6. Mos lajmërimi i dëmit të cilat i shkakton punonjësi etj
7. Vjedhjet, shkatërrimet e dëmeve në formë të vogël, bartja informatave jo të sakta mbi punën e Kompanisë, Shfrytëzimi i materialit dhe shërbimit të mjeteve të Kompanisë në formë të vogël për përfitime personale;
8. Refuzimi gjegjësisht mos dhënia e ndihmës profesionale punonjësve tjerë nga ana e punonjësve profesional;
9. Kryerja jo me kohë e vendimeve të aprovuara nga Kompania edhe pse nga ato nuk ka pasur pasoja në punë;
10. Dhënia e shënimeve jo të sakta edhe pse ato nuk kanë qenë me rëndësi;
11. Mos respektimi i kohës së caktuar për pushim ditor (Racion të ngrohtë);
12. Mungesa e pa arsyeshme nga puna më së shumti një ditë pune;
13. Çdo lëndim tjetër i punës dhe lidhur me punën i cili është i paraparë në dispozitat dhe aktet tjera normative si dhe Kodin e Etikës, paraqet lëndime të lehta të punës së punonjësit;
14. Të gjitha pikat e përfshira në këtë nen nëse përsëriten pa arsye me automatizëm kalojnë në Nenin 6 si lëndime të rënda të punës;

Neni 6.

Si lëndime të rënda të punës konsiderohen:

1. Moskryerja, kryerja e pandërgjegjshme dhe me pakujdesi të punëve dhe obligimeve të punës;
2. Refuzimi për kryerjen e detyrave të punëve apo urdhëresave për punë të dhëna nga Kryeshefi Ekzekutiv ose Udhëheqësi i drejtpërdrejte;
3. Leximi i gabuar i ujëmatësit të njëjti konsumator në periudhën prej 3 herë brenda vitit;
4. Luajtja bixhoz në vendin e punës;
5. Vjedhja, shkatërrimi, dëmtimi ose shfrytëzimi i pa autorizuar i pasurisë së Kompanisë;
6. Keqpërdorimi i pozitës ose tejkalimi i autorizimit;
7. Mos ndërmarrja e masave mbrojtëse në punët e punonjësit;
8. Mos fillimi i procedurës për përcaktimin e lëndimit të detyrës punonjëse nga ana e punonjësit të autorizuar;
9. Pranimi i punonjësve në punë në kundërshtim me dispozitat ligjore;
10. Kundërshtimi i kryerjes të punëve, respektivisht detyrave punuese ose urdhëresave, nëse për ato nuk ekzistojnë shkaqe të arsyeshme;
11. Shërbimi i pa autorizuar me mjete të Kompanisë;
12. Ardha në punë në gjendje të dehur ose përdorja e alkoolit ose mjeteve tjera narkotike gjatë kohës së orarit të punës;
13. Ngacmimi ose rrahja në Kompani;
14. Mungesa e pa arsyeshme nga puna 3 ditë pa ndërprerë ose 7 ditë me ndërprerje gjatë 12 muajve;
15. Mos kryerja, kryerja e punëve jo me kohë ose jo e rregullt;
16. Kryerja e punëve me qëllim, respektivisht detyrave punonjëse të cilat mund të arrijnë gjerë të lëndimi në punë të cilat janë të parapara në aktet tjera dhe me Ligj;
17. Jo paraqitja e dokumenteve dhe shënimeve në kërkesë të organeve kompetente ;

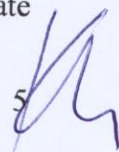
18. Mos kryerja e vendimit gjygjësor të aprovuar në procedure për mbrojtjen e të drejtave të punonjësve në afatin ligjor nga ana e punonjësve të autorizuar të Kompanisë;
19. Mos dhënia e mundësisë punonjësit në shikimin e dokumenteve ose në punë të Kompanisë, nga ana e punonjësit të autorizuar;
20. Evidentimi jo i saktë dhe shqimi i rezultateve të punës me qëllim për përfitime për veti dhe për punonjësit tjerë ose grupe punonjëse që ti siguroj të ardhura personale pa bazë;
21. Lëndim i obligimeve të punës si fyerje, sharje, rrahje, ngacmim seksual në vend të punës, tentim lëndimi të kolegut në punë me mjete të ndryshme, bartja e armëve pa leje në vend të punës, si dhe për sjellje jo njerëzore ndaj kolegëve të punës;
22. Shkaktimi i dëmtimit të mjeteve për punë nga ana e punonjësve të cilët drejt për së drejtë udhëheqin me ato mjete;
23. Keqpërdorimi i obligimeve punonjëse me qëllim që për veti ose për të tjerë të siguroj shfrytëzimin e pasurisë ose tjetrit ti bartet dëmtimi;
24. Falsifikimi i dokumenteve të ndryshme dhe i vendimeve të punonjësve;
25. Hapja e garderobës ose marrja e sendeve tjera të punonjësit në mënyrë të pa lejueshme që paraqet shqetësimin e punonjësve tjerë;
26. Mungesë tek Inkasantët ose te punonjësit tjerë të cilët punojnë me të holla ose në depo, të përcaktuar me inventar të rregullt ose të jashtëzakonshëm përtej 50,00 €;
27. Dhënia e materialit pa dokumentacion përcjellës;
28. Përvetësimi ose vjedhja e pasurisë së kompanisë;
29. Mos veprimi sipas vendimit mbi renditjen (radhitjen) e përkohshme në punët tjera respektivisht detyrave tjera të punës;
30. Kundërshtimi në dhënien e ndihmës së punonjësit në realizimin e drejtave të tyre dhe obligimeve nga marrëdhënia e punës nga ana e punonjësve të shërbimit profesional të Kompanisë;
31. Pirja e duhanit në vendet e punës ku është e ndaluar;
32. Keqpërdorimi i pushimit mjekësor të lejuar nga mjeku përgjegjës;
33. Fjetja gjatë orarit të punës;
34. Përsëritja e lëndimeve të lehta të obligimeve punonjëse;
35. Çdo lëndim i dytë i punës ose obligimet tjera të cilat sipas akteve të përgjithshme paraqesin lëndime të rënda të obligimeve punonjëse.

Neni 7.

Lëndimet e rënda të obligimeve të punës për të cilat mirën masa disiplinore të ndërprerjes (pushimit të marrëdhënies së punës) konsiderohen:

1. Mungesa e njëpasnjëshme nga puna pa arsye më së paku 3 ditë pune, gjegjësisht me ndërprerje më së paku 7 ditë pune gjatë 12 muajve;
2. Mos kryerja e obligimeve punonjëse;
3. Dispononi jo ligjor me mjete të kompanisë dhe shkaktimi i dëmeve materiale me përvetësim, vjedhja ose falsifikimi i dokumenteve zyrtare;
4. Mos zbatimi i vendimeve, urdhëresave dhe dokumenteve tjera zyrtare nga organi punëdrejtues ose nga punonjësi me autorizime të posaçme;
5. Mos realizimi i një pas njëshëm të punës gjegjësisht mos realizimi i planit të pagesave nga qytetarët për shpenzimin e ujit nga shkaqet e pa arsyeshme, gjatë periudhës 3 mujore të vitit kalendarik;

5



6. Lëndimi i ligjit respektivisht akteve të përgjithshme mbi mbrojtjen nga zjarri, eksplozimi, të reshurat elementare dhe nga ndikimet e dëmeve helmuese dhe materieve tjera të rrezikuara;
7. Mos respektimi i masave të përcaktuara për mbrojtjen e punonjësve në punë;
8. Keqpërdorimi i pozitës dhe tejkalimi i autorizimit të dhënë me falsifikimin e dokumentave, dëftesave për pagesë të ujit dhe shërbimit, e dokumentave tjera që kanë të bëjnë me para e që kanë për qëllim përvetësim për veti ose tjetrit ti siguroj pa bazë dobi materiale;
9. Mungesa nga puna për shkak të keqpërdorimit të të drejtave të shfrytëzimit të pushimit mjekësor;
10. Mos ndërmarrja e masave për qëllim të mbrojtjes dhe ambientit të njeriut;

Masa për ndërprerjen e marrëdhënies së punës shqiptohet edhe për lëndime të tjera të punës më të rënda të obligimeve punonjëse të përcaktuara me Ligj.

Neni 8. Masat disiplinore

1. Për shkelje të obligimeve të punës, punëtorit i shqiptohet njëra nga masat disiplinore:
 - 1.1. Vërejtje me gojë;
 - 1.2. Vërejtje me shkrim;
 - 1.3. Dënim me para;
 - 1.4. Ulje në pozite ;
 - 1.5. Suspendim i përkohshëm;
 - 1.6. Ndërprerje të marrëdhënies së punës;

Neni 9.

1. Me rastin e vërtetimit të përgjegjësisë së punëtorit dhe shqiptimit të masës për shkelje të obligimeve të punës merren parasysh:
 - 1.1 Rëndësia e shkeljes së obligimeve të punës dhe pasojat e saj;
 - 1.2 Shkalla e përgjegjësisë së punëtorit;
 - 1.3 Kushtet me të cilat është shkaktuar shkelja;
 - 1.4 Puna e mëparshme dhe sjellja e deritanishme e punëtorit;
 - 1.5 Rrethanat tjera të cilat mund të jenë me ndikim për shqiptimin e llojit dhe lartësisë së masës.

Neni 10.

Dënimi në të holla (para) mund ti shqiptohet punonjësit i cili ka bërë lëndime të detyrave të punës sipas nenit 8 të Rregullores, gjerë në 15% të mesatares së të ardhurave neto të realizuara gjatë 3 mujorit të fundit, kjo mase mund të zgjasë mase shumti 6 muaj.



Neni 11.

Masa disiplinore e sistemimit në punë të tjera respektivisht Ulje ne pozitë / detyra tjera të punës, mund ti shqiptohet punonjësit sipas nenit 8 të Rregullores në kohë zgjatje prej 3 gjerë në 12 muaj, por mund të jetë edhe në kohë të pa caktuar. Gjatë kohës së sistemimit në punë dhe detyrat e punës, punonjësit të ardhurat personale duhen ti llogariten sipas vendit të punës në të cilin është caktuar.

Neni 12.

Shqiptimi i masës disiplinore i ndërprerjes së marrëdhënies së punës, për lëndimin e obligimeve të punës nga neni 6 i Rregullores mund të shtyhet gjatë kohës e cila nuk mund të jetë më e shkurtër se 6 muaj e as ma e gjatë se 1 vit.

Neni 13.

Masa disiplinore e ndërprerjes (shkëputjes) të marrëdhënies së punës për lëndime të obligimeve të punës nga neni 6 nga alineja 1 pika 2 gjerë në pikën 10 e Rregullores shqiptohet në çoftë se punonjësi me qëllim apo nga mos kujdesi ka vepruar në lëshimin e punës ku ka rrezikuar ose ka mund të rrezikoj dëme të mëdha si dhe jetën dhe shëndetin e punonjësve ose njerëzve tjerë, në çoftë se me këtë e ka ç 'rregulluar procesin e punës të Kompanisë ose në një mënyrë tjetër ka rënduar punën në Kompani.

PROCEDURA DISIPLINORE

Neni 14.

Udhëheqëset e njësive dhe Departamenteve, mund të paraqesin fletëparaqitje ndaj punonjësit por edhe kundër disa punonjësve nëse dyshohet se ai ka bërë lëndimin e obligimit të punës, por vërejte me goje dhe me shkrim për lëndime të lehta munden ti japin drejtpërdrejt edhe udhëheqësit me kusht që këto të jenë të dorëzuar me shkrim dhe nënshkruar nga paraqitësi dhe pranuesi i vërejtjes. Fletëparaqitja mund të jetë e paraqitur me shkrim ose gojarisht (verbalisht) me procesverbal te Departamenti për punë të përgjithshme juridike.

Neni 15.

Procedura disiplinore mund të fillohet me kërkesë të:

- Menaxhmentit të kompanisë;
- Udhëheqësit te Departamentit/Sektorit .

Neni 16.

Kërkesa për fillimin e procedurës disiplinore paraqitet në formë të shkruar, sipas rregullave në afat prej 15 ditësh nga dita kur është dyshuar për lëndimin e obligimeve të punës. Kërkesa duhet të përmbajë të gjitha shënimet e nevojshme dhe të domosdoshme për udhëheqjen e procedurës disiplinore.

Neni 17.

Kërkesa për fillimin e procedurës disiplinore i paraqitet (dërgohet) Komisionit disiplinor si dhe një kopje i dërgohet punonjësit kundër të cilit ka filluar procedura disiplinore. Organet sindikale duhet të lajmërohen për fillimin e procedurës disiplinore në momentin e paraqitjes së kërkesës kundër punonjësit për të cilin ka filluar procedura disiplinore.

Neni 18.

Procedurën disiplinore e udhëheqë Komisioni disiplinor i cili është i obliguar të merr në pyetje punonjësën, ti mundësoj mbrojtje punonjësit, publikisht të udhëheqë procedurën përveç në rastet kur nuk mund të publikohen për shkaqet e fshehtësisë ose sekreteve të ndryshme të cilat janë të parapara në dispozita ligjore.

Neni 19.

Komisioni disiplinor përbëhet prej: Kryetari dhe dy (2) anëtarëve si dhe zëvendëseve të tyre.

Neni 20.

Anëtarët e Komisionit disiplinor dhe zëvendësit e tyre i zgjedh Menaxhmenti i Kompanisë, në kohë zgjatje prej 2 vitesh.

Neni 21.

Kryetari i Komisionit me pranimin e kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore, vendos mbi nevojat e zbatimit të procedurës së më parme. Në çoftë se vendoset, Kryetari cakton anëtarin ose zëvendësin e anëtarit të komisionit ose punonjësit të shërbimit profesional i cili do të filloj punën e vend shikimit dhe të mbledh fakte dhe argumente.

Neni 22.

Pas zbatimit të procedurës së mëparshme, respektivisht me pranimin e kërkesës për fillimin e procedurës nëse vlerëson se nuk është e nevojshme të udhëheqë procedurën e mëparshme, Kryetari lajmëron shqyrtimin kryesor. Në shqyrtim përveç personave të përcaktuar me vendim, Kryetari thërret punonjësën kundër të cilit është filluar procedura disiplinore, e në çoftë se është e nevojshme thërret

edhe dëshmitarët, respektivisht personat e tjerë të cilët mund të ndihmojnë në përcaktimin e përgjegjësisë ose mos përgjegjësisë së punonjësit (ekspert të tjerë).

Neni 23.

Thirrja për shqyrtim para Komisionit disiplinor duhet të paraqitet me shkrim. Thirrja përmban lëndën dhe kohën e mbajtjes së shqyrtimit të komisionit si dhe në çfarë cilësie punonjësi ftohet.

Mbledhja e komisionit nuk mund të mbahet para kalimit të afatit prej 3 ditësh prej ditës së caktimit të mbledhjes.

Neni 24.

Në procedurën disiplinore punonjësi ka të drejtë në mbrojtje, punonjësën mund ta përfaqësoj edhe Organizata sindikale respektivisht punonjësën të cilin ajo e cakton, në çoftë se punonjësi me te pajtohet.

Neni 25.

Në fillim të shqyrtimit, Kryetari i Komisionit respektivisht zëvendësi i kryetarit konstaton se a janë prezent të gjithë punonjësit e ftuar, në çoftë se nuk janë prezent të gjithë anëtarët e komisionit dhe punonjësi kundër të cilit është filluar procedura disiplinore, dhe nuk ekzistojnë argumente se thirrja i është dorëzuar, respektivisht mungesa e mosardhjes është e arsyeshme shqyrtimi shtyhet.

Në qoftë se punonjësi kundër të cilit është filluar procedura disiplinore është ftuar me rregull ndërsa mungesa e tij është e paarsyeshme shqyrtimi mund të mbahet edhe pa prezencën e tij.

Vendimi mbi shtyerjen e shqyrtimit të Komisionit respektivisht mbi mbajtjen e saj, pa prezencën e punonjësit duhet të hyjë në procesverbal.

Neni 26.

Shqyrtimi para komisionit fillon me leximin e kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore, pas së cilës ftohet punonjësi kundër të cilit është filluar procedura disiplinore, në mënyrë që të sqarohet mbi vendimin e obligimeve të punës për të cilat është ngarkuar. Gjatë kohës deri sa punonjësi kundër të cilit është filluar procedura disiplinore e jep deklaratën e vetë, dëshmitarët nuk marrin pjesë në shqyrtim.

Dëshmitari e jep deklaratën e vetë pas punonjësit kundër të cilit është filluar procedura. Në çoftë se është e nevojshme mund të bëhet shikimi në mes të punonjësit kundër të cilit ka filluar procedura disiplinore dhe dëshmitarit.

Pas dëshmitarëve n dëgjohen ekspertët nëse ka të tillë, lexohen dokumentat dhe kërkesat e dëshmitarëve të cilat nuk marrin pjesë në shqyrtimin publik.

Në fund thirret punonjësi kundër të cilit ka filluar procedura disiplinore që të paraqet mbrojtjen përfundimtare.

Nëse në shqyrtim merr pjesë mbrojtësi i punonjësit, ka të drejtë të marrë pjesë gjatë tërë procedurës, të paraqes pyetjen punonjësit të cilin e mbron, dëshmitarëve dhe ekspertëve, të propozoj argumente të reja dhe e jep mbrojtjen përfundimtare.

Neni 27.

Pas mbrojtjes përfundimtare, Kryetari respektivisht zëvendësi i Kryetarit shpall se shqyrtimi është përfunduar.

Shqyrtimi ndërpritet nëse është e nevojshme ose mund të vazhdoj në mbledhjen e ardhshme. Në rast se Komisioni punon sipas rregullave në formë të njëjte. Në qoftë se vjen gjerë te ndryshimi i formimit Komisionit procedura e argumentuar përsëritet ose bëhet përsëritja e argumenteve të paraqitura ose me leximin e lëndës.

Neni 28.

Me përfundimin e shqyrtimit publik, Komisioni e bjen vendimin mbi përgjegjësin e punonjësit, ose mund të bjen një të një prej këtyre vendimeve:

- të liroj punonjësën nga përgjegjësia;
- të ndërpritet procedura disiplinore;
- të shqiptoj masat për shkak të lëndimit të obligimeve të punës.

Komisioni, vendimet e veta i bjen me shpallje publike me shumicën e votave të numrit të tërësishëm të Komisionit, për lëndën konkrete disiplinore.

Neni 29.

Komisioni e bjen vendimin mbi lirimin e punonjësit nga përgjegjësia në rastet:

- Në qoftë se puna për të cilën është filluar procedura disiplinore, nuk paraqet lëndimin e obligimeve të punës të paraparë me Rregulloren,
- Në qoftë se ekzistojnë rrethanat të cilat e mundësojnë largimin nga përgjegjësia e punonjësit;
- Në qoftë se nuk është argumentuar se punonjësi ka bërë lëndimin e obligimeve të punës.

Neni 30.

Për veç rasteve nga neni i mësipërm punonjësi lirohet nga përgjegjësia edhe nga këto raste:

- Nëse lëndimin e obligimeve të punës nuk e ka bërë me fajin e vetë;
- Nëse lëndimin e obligimeve të punës nuk e ka bërë në punë ose në lidhje me punë,
- Nëse lëndimin e obligimeve të punës e ka bërë në momentin kur ka qenë në aso gjendje që nuk ka ditë se që është duke bërë.

Neni 31.

Komisioni bjen vendimin mbi ndërprerjen e procedurës disiplinore kundër punonjësit nëse është bërë vjetërsimi (ka kaluar afati për tu zhvilluar procedura).

Vendimin mbi ndërprerjen e procedurës, për shkak të vjetërsimit Komisioni e bjen pavarësisht nga ajo se punonjësi kundër të cilit është hapur procedura, ka paraqitur argumente, ose është konstatuar se procedura mund të ndërpritet.



Neni 32.

Në qoftë se gjatë procedurës, vërtetohet se punonjësi ka bërë edhe lëndimin e dytë të obligimeve të punës, Komisioni mundet me e ndërpre procedurën dhe të kërkoj nga paraqitësi i kërkesës, të paraqet kërkesë tjetër për shkak të atij lëndimi të punës. Në atë rast procedura disiplinore vazhdohet me marrjen e kërkesës por më së largu në afat prej 15 ditësh.

Neni 33.

Vendimi në përgjithësi i ipet punonjësit kundër të cilit është udhëhequr procedura, vendimi i ipet në formë të shkruar në afat prej 8 ditësh pas aprovimit, i njëjti i dërgohet edhe paraqitësit të kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore. Për veç arsytimit i cili përmban faktet e përcaktuara në procedurë, rrethanat e rënda dhe të lehta vendimi gjithashtu duhet të përmbaj edhe të drejtën e paraqitjes së kundërshtimit (ankesës).

Neni 34.

Kundër vendimit të Komisionit disiplinor punonjësi respektivisht paraqitësi i kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore mund të parashtrij kundërshtimin në afat prej 8 ditësh prej ditës së dhënies së vendimit. Kundërshtimi (ankesa) i paraqitet Komisionit të Ankesave i emëruar nga Menaxhmenti i Kompanisë.

Neni 35.

Në seancën (mbledhjen) e Komisionit të Ankesave të kompanisë, punonjësi ka të drejtë që gojarisht të arsyetoj shkaqet e kundërshtimit të vet, këtë të drejtë e ka edhe paraqitësi i kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore, nëse ka paraqit kundërshtim kundër vendimit të Komisionit disiplinor.

Neni 36.

Komisioni i Ankesave i Kompanisë në rastin e kundërshtimit vendimin mund ta vërtetoj (ta lerë në fuqi), ta ndryshoj ose ta ndërpres. Kundër vendimit të Komisionit të Ankesave, mund të paraqitet kundërshtim (ankesë) në Gjykatën Themelore në afat prej 30 ditësh prej ditës së marrjes të Vendimit.

Neni 37.

Në rast se Komisioni i Ankesave të Kompanisë, nuk vendos sipas kundërshtimit në afat prej 15 ditësh mund të filloj procedura në Gjykatën Themelore, në afat prej 15 ditësh pas kalimit të afatit në të cilin duhet të jetë marr Vendim sipas kundërshtimit.

Neni 38.

Fillimi i procedurës disiplinore vjetërsohet me kalimin 6 mujor prej ditës së marrjes mbi lëndimin e obligimeve të punës, e për çdo rast me kalimin e 1 viti prej ditës kur lëndimi i detyrave të punës është bërë.

LARGIMI I PUNONJËSIT NGA PUNA

Neni 39.

Punonjësi mund të largohet nga kryerja e punëve përkohësisht respektivisht detyrave të punës në të cilat është caktuar dhe të caktohet në punë dhe detyra tjera të punës për të cilat i përgjigjen aftësisë punuese dhe përgaditjes së tij profesionale:

- Në qoftë se është gjetur me kryerjen e lëndimeve të rënda të obligimeve të punës,
- Në qoftë se kundër tij është filluar procedura disiplinore për shkak të mos plotësimit të detyrave të punës së tij, e që ka bërë lëndim të rëndë të interesave të përbashkëta të punonjësve tjerë dhe,
- Në qoftë se kundër tij është filluar procedura penale për shkak të veprës penale e krijuar në punë dhe në lidhje me punën.

Neni 40.

Punonjësi mund të largohet(pezullohet) përkohësisht nga puna, respektivisht nga Kompania në rastet e përcaktuara me këtë Rregullore, nëse puna e tij e ka bërë të pamundshme ose e ka rënduar punën normale, respektivisht nëse puna e tij shkakton shqetësimin e punonjësve tjerë të Kompanisë.

Neni 41.

Vendimin mbi pezullimin nga puna të punonjësit në rastet nga neni 38 dhe 39 e bjen Komisioni disiplinor.

Neni 42.

Nëse punonjësit i është caktuar paraburgimi, përkohësisht pezullohet nga puna, respektivisht nga Kompania gjerë sa paraburgimi të zgjatë.

Neni 43.

Gjatë kohës së pezullimit nga puna, respektivisht nga detyrat e punës në të cilat ka punuar, punonjësi ka të drejtë në të AP sipas bazave dhe masave të përcaktuara për punët respektivisht detyrat e punës në të cilat përkohësisht është përcaktuar.

