

**KOMPANIA RAJONALE UJËSJELLËSI “MITROVICA” SH.A.
MITROVICË**

**R R E G U L L O R E
MBI MARRËDHËNJEN E PUNËS**

Mitrovicë, 2026

Në bazë të nenit 95 pika 1, Ligji i punës Nr.03/L-212 Republika e Kosovës, Bordi i Drejtorëve i Kompanisë Rajonale Ujësjetllësi “Mitrovica” Sh.A. në Mitrovicë, në mbledhjen e mbajtur me 04.09.2026 aprovoi këtë:

R R E G U L L O R E **MBI MARRËDHËNJEN E PUNËS TË PUNONJËSVE**

I. PREAMBULA

Neni 1 – Aplikimi i Rregullores

1. Me këtë Rregullore rregullohen të drejtat, obligimet dhe përgjegjësit e punonjësve të Kompanisë Rajonale Ujësjetllësi “Mitrovica” Sh.A. në Mitrovicë (“**Punëdhënësi**” apo “**KRU Mitrovica**”), dhe atë: mënyrën dhe kushtet e themelimit të marrëdhënies së punës së punonjësve të cilët posedojnë përgjegjësi dhe autorizime të veçanta, si dhe punonjësve të tjerë, rastet dhe kushtet të cilët punonjësit mundën ose janë të detyruar që përkohësisht apo vazhdimisht, kryejnë edhe detyra të tjera, gjegjësisht rregullimin dhe vazhdimin e kohës së punës, mbrojtjen e grave, të personave me aftësi të kufizuara dhe rinisë, mënyrën dhe përsosjen e punës, mënyrën dhe kushtet e shfrytëzimit të pushimit, ndërprerjen e marrëdhënies së punës; e drejta e mbrojtjes së punonjësit në punë si dhe kryerjen e përkohshme dhe të kohë pas kohëshme të punës.
2. Kjo Rregullore është në përputhje të plotë me Ligjin Nr.03/L-212 të Punës (“Ligji i Punës”) dhe ligjet tjera me efekt mbi marrëdhënien e punës. Në rast se një dispozitë e kësaj Rregullore shpallet të jetë në kundërshtim me Ligjin e Punës apo ligjet tjera mbi marrëdhënien e punës, atëherë një dispozitë e tillë do të ndryshohet nga ana e Punëdhënësit përmes plotësimit dhe ndryshimit të kësaj Rregullore menjëherë pasi që një dispozitë e tillë të jetë shpallur në kundërshtim me Ligjin e Punës dhe/ose ligjet tjera në fuqi.
3. Punësimi tek Punëdhënësi bazohet në kritere profesionale dhe të meritokracisë dhe ndalohet çfarëdo diskriminimi apo trajtimi ndryshe mbi bazën e përkatësisë kombëtare, etnike, gjinisë, racës, fesë, statusit social, orientimit seksual, gjuhës apo tjetër. Kjo gjë nuk do të ndalojë Punëdhënësin të vendosë masa afirmative për një kategori të caktuar sociale në vlerësim të Punëdhënësit dhe të vendosë kufizime të lejuara me Ligjin e Punës.
4. Punësimi tek Punëdhënësi bazohet gjithashtu në respekt të ndërsjellë ndërmjet të punësuarve në mes vete dhe me Punëdhënësin si dhe në raport me palët e treta. Të gjithë të punësuarit tek Punëdhënësi përkushtohen në mbrojtjen ambientit ku punojnë dhe ofrojnë shërbimet e tyre për Punëdhënësin dhe në ruajtjen dhe promovimin e marrëdhënieve të mira ndër-njerëzore.

5. Duke njohur rëndësinë e rregullimit dhe përcaktimit të të drejtave, detyrimeve dhe përgjegjësi ndërmjet Punëdhënësit dhe të punësuarit si palë të barabarta nga marrëdhënia e punës në një ekonomi të tregut, Punëdhënësi ka aprovuar dhe zbaton këtë Rregullore mbi Marrëdhënien e Punës.

II. THEMELIMI I MARRËDHËNJES SË PUNËS

Neni 3 - Përcaktimi i Nevojave dhe Caktimi i Pozitës së Lirë të Punës

1. Marrëdhënja e punës në KRU Mitrovica mund të themelohet me personin fizik i cili i plotëson të gjitha kushtet për themelimin e marrëdhënjes së punës dhe kushtet e posaqme të parapara me Ligj të Punes dhe me Statutin e Punëdhënësit.
2. Me këtë Rregullore rregullohen të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punonjësve.
3. Vendimi mbi nevojat e pranimit të punonjësve të rinjë, konkurse, procedurat, vendimarrja dhe të tjera do të bëhen në linjë me Rregulloren për Procedurat e Rekrutimit dhe Rregulloren për Sistematizimin e Vendeve të Punës të aplikueshme.

Neni 4 - Kontrata e Punës

1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga Kryeshefi Ekzekutiv i Punëdhënësit apo një person i autorizuar tjetër dhe i punësuarit.
2. Marrëdhënja e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës 18 vjeç.
3. Marrëdhënja e punës mund të themelohet edhe me persona në mes të moshës 15 e gjerë në 18 vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë Ligj ose Akt nënligjor.
4. Punëdhënësi nuk mund të lidhë Kontratë Pune me ndonjë person nën moshën 15 (pesëmbëdhjet) vjeç.
5. Kontrata e Punës mund të lidhet për:
 - një periudhë të pacaktuar kohore;
 - një periudhë të caktuar kohore; dhe
 - për punë dhe detyra specifike.
6. Kontrata e punës që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vet, duhet të konsiderohet si kontratë në periudhë të pacaktuar.
7. Kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite.

8. Kontrata për një periudhë të caktuar që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme për një periudhë të punësimit më të gjatë se dhjetë (10) vite, konsiderohet si kontratë për një periudhë të pacaktuar kohore.
9. Punonjësi i cili ka krijuar marrëdhënje pune në kohë të caktuar i ka të gjitha të drejtat dhe obligimet të cilat i ka punonjësi në kohë të pacaktuar.
10. Kontrata për një detyrë specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindnjëzet (120) ditë brenda një (1) viti kalendarik.
11. Personi që ka lidhur kontratë të punës për një afat të caktuar ose për një afat të pacaktuar, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me Ligj e Punes, përveq nëse është parapara ndryshe me Ligj.
12. Të punësuarit për një punë specifike, nuk i takon e drejta në pushim vjetor dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me Kontratën e Punës.
13. Me këtë Rregullore apo me Vendim të Punëdhënësit sipas akteve të brendshme përcaktohet koha në rastet kur me të punësuarin mund të themelohet marrëdhënia e punës në kohë të caktuar dhe punë specifike, në pajtim me Ligjin e Punes.

Neni 5 - Përmbajtja e Kontrates së Punës

1. Kontrata e Punës e lidhur mes Punëdhënësit dhe Punëmarrës përmbanë detajet si në vijim;
 - 1.1. të dhënat për punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit);
 - 1.2. të dhënat për të punësuarin (emri mbiemri, Nr. Personal kualifikimi dhe vendbanimi);
 - 1.3. emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës,
 - 1.4. vendin e punës dhe njfotimin që puna do të kryehet në lokacione të ndryshme;
 - 1.5. orët dhe orarin e punës;
 - 1.6. datën e fillimit të punës;
 - 1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;
 - 1.8. lartësinë e pages bazë, si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër,
 - 1.9. kohëzgjatjen e pushimeve;
 - 1.10. përfundimin e marrëdhënjes së punës;
 - 1.11. të dhëna të tjera për të cilat punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës;
 - 1.12. kontrata e punës mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera të parashikuara me Ligjin e Punës;
 - 1.13. të drejtat dhe detyrimet të cilat nuk janë të përcaktuara me Kontratën e Punës, rregullohen me dispozitat me dispozitat Ligjit të Punes;

Neni 6 - Puna provuese

1. Për të gjithë të punësuarit aplikohet puna provuese, kohëzgjatja e së cilës përcaktohet në Kontratën e punës.
2. Puna provuese mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj në pajtim me Ligjin e Punës.
3. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe të punësuarit mund ta ndërpresin marrëdhënjen e punës me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

Neni 7 - Raportimi

Kontrollimi apo testimi i punëve të punonjësit bëhet nga Mbikqyersi i Drejtperdrejt apo Drejtori i Departamentit.

Mbikqyersi i Drejtperdrejt apo Drejtori i Departamentit. për verifikimin ose kontrollimin e aftësive punuese mund të bëjë vlerësim pozitiv ose negativ. Punonjësi ka të drejtë që kundërvlersimit të komisionit të paraqet ankesë për shqyrtim Menaxhmentit të Kompanisë.

Në qoftë se Kompania parasheh si kusht të posaqëm për themelimin e marrëdhënjes së punës edhe kohën e kaluar gjatë punës ajo kohë për punonjësit nuk mund të jetë më e gjatë se 5 vite.

III. PUNËT NË TË CILAT PUNËTORËT KANË PËRGJEGJËSITË DHE AUTORIZIMET E VEÇANTA

Neni 8 - Organi punëdrejtues

1. Punëdhënësi, sipas strukturës së tij organizative, përcakton Menaxhmentin e Kompanisë, si organ punëdrejtues me autorizime të veçanta dhe përgjegjësi specifike.
2. Emërimi dhe zgjedhja e punonjësit me autorizim dhe përgjegjësi të posaçme nga paragrafi paraprak, bëhet sipas Statutit të Punëdhënësit, Ligjit për Ndërmarrjet Publike si dhe aktet tjera në fuqi.
3. Punonjësit të cilët konkurojnë apo kanë të përcaktuara punët me përgjegjësi dhe autorizim të veçantë njoftohen me të njëjtat si dhe qëllimet të cilat duhet ti realizojnë dhe janë të obliguar që të deklrohen para zgjedhjes se a i pranojnë detyrat e parashtruara.

4. Punonjësi me autorizime dhe përgjegjësi të veçantë mund të shkarkohet nga këto punë edhe para afatit për të cilën është i zgjedhur në rastet e parapara me Ligjin e Ndermarrjeve Publike dhe Statutin e Kompanisë.
5. Nëse punonjësi i angazhuar në pozita sipas kësaj Rregullore nuk zgjedhet me rastin e rizgjedhjes apo shkarkohet para afatit, ai/ajo mund të sistemohet në punët tjera të cilat i përgjigjen përgaditjes profesionale të ti, nëse ka ndonjë pozitë të hapur dhe në përputhje me aktet e brendshme të Punëdhënësit. .

IV. SISTEMIMI I TË PUNËSUARIT NË VENDIN E PUNËS

Neni 9 – Caktimi i vendit të Punës

1. I punësuar caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune
2. Gjatë punës punonjësi mund të sistemohet edhe në punë të tjera të cilat i përgjigjen përgatitjes së tij profesionale, aftsisë së tij dhe nivelit të njejtë të pagës pa pëlqim paraprak, në pajtim me Ligjin e Punës dhe Kontraten e Punës.
3. Punonjësi nuk mund të sistemohet në punët dhe detyrat tjera të punës, gjegjësisht detyrat e punës të cilat nuk i përgjigjen përgatitjes së tij profesionale, gjegjësisht aftësive të tij punuese gjatë përvojës së punës.

Neni 10 – Sistemimi i përkohshëm

1. I punësuar mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, kryerja e të cilave kërkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilin e posedon, në këto raste:
 - 1.1. Kur është krijuar gjëndja e jashtëzakonshme si pasojë e tërmetit, zjarrit, vërshimeve ose fatkeqësive të tjera;
 - 1.2. Kur ekziston nevojë që të zëvendësohet një i punësuar që mungon nga puna;
 - 1.3. Kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës, por jo më gjatë se tridhjetë (30) ditë punë.
2. I punësuar është i detyruar t'i kryejë punet nga paragrafi 1, më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë punë.
3. Të punësuarit i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit paraprak të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pages të cilën e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarit e sistemuar.

Neni 11 - Refuzimi për sistemim

1. Punonjësi i cili kundërshton të paraqitet në punë sipas Vendimit përkatës përmes së cilit është caktuar në punë dhe detyrat e tjera të punës, Punëdhënësi ka të drejtë të shqiptoj masë disiplinore përfshirë edhe ndëprerjen e marrëdhënies së punës.
2. Gjerë te sjellja (nxjerja) e Vendimit nga paragrafi paraprak punonjësi ka të drejtë në të ardhura personale në lartësin mesatare të të ardhurave personale të cilat i ka realizuar në mesataren e tre mujorshit të fundit.

Neni 12 - Sistemi jashtë vendbanimit

Sistemimi, apo ristruktimi pa pëlqim jashtë vendbanimit të tyre nuk mund të bëhet ndaj gruas së punësuar gjatë kohës së shtatëzansisë, pushimit të lehonisë, me fëmijë gjerë në moshën 3 (tri) vjeç, prindi i vetëm me fëmijë nën moshën 5 (pesë) vjeç, prindi i punësuar me fëmijë me pengesa të rënda në zhvillim, i punësuar nën moshën 18 (tetëmbëdhjet) vjeç si dhe i punësuar me aftësi të kufizuara.

V. ORARI I PUNËS

Neni 13 - Përcaktimi i orarit të punës

1. Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuar kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.
2. Orari i plotë i punës zgjatë dyzet (40) orë në javë.
3. Orari i plotë i punës për të punësuarin, i cili është më i ri se tetëmbëdhjet (18) vjeç, nuk mund të jetë më shumë se tridhjet (30) orë në javë.
4. Orari i punës tek Punëdhënësi fillon prej orës 08:00 dhe përfundon në orën 16:00
5. Punëdhënësi është i obliguar të shpallë orarin e punës në vend të dukshëm.
6. Punëdhënësi ka të drejtë të ndryshojë orarin e punës varësisht nga nevojat e Punëdhënësit dhe për këtë duhet të njoftojë të Punësuarin së paku shtatë (7) ditë përpara se ndryshimi të hyjë në fuqi.
7. Ndarjen e orarit të punës në kuadër të javës së punës e përcakton Punëdhënësi. Java e punës mund të organizohet ndryshe, në rast se Punëdhënësi e organizon punën me ndërrime ose kur natyra e punës e kërkon një gjë të tillë me qëllim të shfrytëzimit racional të mjeteve të punës, shfrytëzimit racional të orarit të punës dhe kryerjes së ndonjë pune të caktuar urgjente dhe të parashikuar me afat.
8. Ndryshimi i orarit të punës bëhet në atë mënyrë që orari i punës i të punësuarit gjatë vitit kalendarik, të mos jetë më i gjatë se orari i plotë i punës.

Neni 14 - Pozitat me orar me ndërrime

1. Tek Punëdhënësi, për disa pozita sic janë ato të sigurimit, të pastrimit të ujit, në stacionet e pompave dhe në disa pozita të tjera aplikohet orari i punës me ndërrime për qëllime të kujdestarisë.
2. Punët në ndrrime punohet nga tetë (8) orë (I, II, III) në mënyrë që ndërrimet ti mbulojnë 24 orë.
3. Punonjësit të cilët punojnë me ndrrime në raste të veqanta dhe punonjësit për shërbimet e mirëmbajtjes, mund të punojnë gjatë ditës më shumë se tetë (8) orë por jo më shumë se dymbëdhjetë (12) orë në ditë.

Neni 15 - Puna më e Gjatë se Orari i Plotë i Punës

1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesë të Punëdhënësit, i Punësuari obligohet të punoj më gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë.
2. I Punësuari mundet në baza vullnetare të punojë orë shtesë më tepër se orët e përcaktuara me paragrafin 1 të këtij neni, në bazë të marrëveshjes së lirë me Punëdhënësin.
3. Puna më e gjatë se orari i punës, orët shtesë obligative dhe orët shtesë vullnetare përcaktohet me Kontratën e Punës.
4. Punëdhënësi ka të drejtë të vendosë nëse punën më të gjatë se orari i punës do e kompensojë me ditë të lira apo me pagë shtesë, duke marrë mendimin edhe të të Punësuarit.
5. Ndalohet puna jashtë orarit për të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
6. I punësuari i cili punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund të punojë më gjatë se orari i plotë i punës.
7. Punëdhënësi është i obliguar të mbajë të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t'i prezentojë ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës.
8. Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për të punësuarën gjatë kohës shtatzënë, dhe prindin vetë ushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë me nevoja të veçanta.

Neni 16 - Orari jo i plotë i punës

1. Orari jo i plotë i punës, është orar pune më i shkurtër sesa orari i plotë i punës.
2. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me orar jo të plotë pune, në kohë të caktuar dhe të pacaktuar.

3. I punësuar i cili punon me orar jo të plotë pune, i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet që rrjedhin nga marrëdhënia e punës sikurse i punësuar me orar të plotë pune, në proporcion me orët e punës që ka punuar i punësuar.

Neni 17 - Orari i shkurtuar i punës

1. Orari i shkurtuar i punës caktohet për punet dhe detyrat e punës, për të cilat edhe përkunder aplikimit të masave mbrojtëse, punëtori nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme për shëndetin e tij.
2. Orari i punës shkurtohet në përpjestim me rrezikshmërinë për shëndetin dhe aftësinë punuese të punëtorit.
3. Orari i shkurtuar i punës mund të reduktohet më së shumti deri në njëzet (20) orë në javë, për punët me shkallë të lartë të rrezikshmërisë.
4. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1. i këtij neni përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent, në pajtim me Ligjin e Punës, dhe me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësi.
5. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1. i këtij neni, nuk mund të punojë në punët dhe detyra të njëjta jashtë orarit të punës.
6. I punësuar i cili punon me orar të shkurtuar të punës, sipas paragrafit 1. të këtij neni, i gëzon të gjitha të drejtat, sikurse të kishte punuar me orar të plotë të punës.

Neni 18 - Puna e natës

1. Orët e punës ndërmjet orës 22.00 dhe 6.00 numërohen si punë nate.
2. Në qoftë se puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohen ndërrime të atilla që i punësuar të mos punojë natën pa ndërprerë më gjatë se një (1) javë të punës.
3. Ndalohet puna e natës për personat nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe të punësuarat shtatzëna dhe gratë gjdhënëse. Ndërrimet e natës mund të kryhen nga prindërit e vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinjë se tri (3) vjeç, ose me fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme, vetëm me pëlqimin e tyre.
4. Në qoftë se të punësuarit gjatë punës së natës, për shkak të punës së bërë sipas vlerësimit të organit kompetent shëndetësor, i përkeqësohet gjendja shëndetësore, punëdhënësi është i detyruar ta caktojë në punë të përshtatshme gjatë orarit të ditës.

VI. PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA

Neni 19 - Pushimi gjatë orarit të punës

1. I punësuar ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej gjashtëdhjetë 60 minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.
2. I punësuar i cili punon më gjatë se katër (4) orë, dhe më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash.
3. I punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare i cili punon më së paku katër (4) orë e tridhjetë (30) minuta, ka të drejtë në pushim ditor në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash.
4. Koha e pushimit nga paragrafi 1. dhe 2. e këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.

Neni 20 - Përshtatja e pushimit me procesin e punës

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

Neni 21 - Pushimi ditor

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

Neni 22 - Pushimi javor

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

Neni 23 - Pushimi vjetor

1. I punësuar gjatë çdo viti kalendarik ka të drejtë për pushim vjetor të paguar në një kohëzgjatje prej së paku katër (4) javë, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar.
2. Zgjatja e pushimit vjetor përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune.
3. I punësuar i cili punon në punët dhe detyrat e punës për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje së paku prej tridhjetë (30) ditësh pune, për vitin kalendarik.
4. Nënata me fëmijë deri në tri (3) vjeç si dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.
5. Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit.
6. Nëse i punësuar gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmuret, koha e pushimit të lejuar mjekësor, nuk llogaritet në pushim vjetor.
7. I punësuar nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Neni 24 - Pushimi vjetor në ditën e festive zyrtare

1. I Punësuar ka të drejtë në pushim me kompensim të plotë të pagës gjatë festave zyrtare sipas ligjit në fuqi për festat zyrtare në Republikën e Kosovës.
2. Festat zyrtare që bien në ditë pune sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.
3. Me Kërkesë të Punëdhënësit, dhe nevojës për ofrimin e shërbimeve, i Punësuar mund të obligohen të punojnë gjatë festave zyrtare.
4. Punëdhënësi ka të drejtë të vendosë nëse punën gjatë festave zyrtare do e kompensojë me ditë të lira apo me pagë shtesë, duke marrë mendimin edhe të të Punësuarit.

Neni 25 - Pushimi vjetor për here të pare

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

Neni 26 - Pjesa e pushimit vjetor në përpjestim me kohën e kaluar në punë

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

Neni 27 - Orari i shfrytëzuar i pushimit vjetor

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

Neni 28 - Kompensimi për mosshfrytëzimin e pushimit vjetor

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

Neni 29 - Mungesa nga puna me pagesë

1. I punësuarit ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pages:
 - 1.1. pesë (5) ditë në rast të martesës së tij;
 - 1.2. pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;
 - 1.3. tri (3) ditë për lindje të fëmijut;
 - 1.4. në rastet e tjera të përcaktuara me -, Aktin e Brendshëm dhe Kontratën e Punës;
 - 1.5. një 1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

Neni 30 - Mungesa nga puna pa pagesë

1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi mund të lejojë që i punësuarit të mungojë nga puna pa kompensim të pages.
2. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim të pages nga paragrafi 1. i këtij neni, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveq të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit.

Neni 31 - Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës

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

Neni 32 - Pushimi i lehonisë

1. Gruaja e punësuar gëzon të drejtën prej dymbëdhjet (12) muajve, të pushimit të lehonisë.
2. Me prezentimin e certifikatës mjekësore gruaja e punësuar mund të filloj pushimin e lehonisë gjerë në dyzetepesë (45) para datës kur pritet të lindë.
3. Punëdhënësi me pëlqimin e gruas shtatzënë mund të kërkoj që ajo të filloj pushimin e lehonisë në periudhën prej njëzetetë (28) ditëve para datës kur pritet të lindë, nëse punëdhënësi mendon se gruaja e punësuar nuk është në gjendje ti kryej detyrat e saj.
4. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pages bazë.
5. Tre (3) muajt në vijim pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë.
6. Gruaja e punësuar ka të drejtë sipas Ligjit të Punës ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
7. Nëse nuk dëshiron ta shfrytëzoj pushimin e lehonisë duhet ta lajmëroj punëdhënësin më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit.
8. Babai i fëmijut mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose braktisë fëmijun. ose sëmundjes së nënës para se të përfundoj pushimi i lehonisë.
9. Gjatë kohës së shtatzanisë, pushimit të lehonisë, përkujdesjes së veçantë të fëmijut, punëdhënësi nuk mund t'ia shkëpus Kontratën të punësuarit dhe t'ia ndërrojë vendin e punës përveç në rastet e largimit kolektiv nga puna.

Neni 33 - Të drejtat e të atit të fëmijës

1. Të drejtat e përcaktuara sipas nenit 34 të Rregullores mund ti realizojë edhe ati i fëmijës me rastin e sëmundjes së nënës, braktisjes së fëmijës nga nëna dhe vdekjes së nënës.
2. Babai i fëmijës ka të drejtë dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adaptimit të fëmijës.
3. Dy (2) javë pushim të pa paguar pas lindjes së fëmijës ose adaptimit të fëmijës në periudhën gjerë sa fëmija ta ketë moshën tri (3) vjeç, i punësuarit duhet të informoj punëdhënësin për qëllimin e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë (10) ditë më heret.
4. Mbrojtjen përkatësisht të drejtat mund ti shfrytëzoj edhe adaptuesi i fëmijës përkatësisht kujdestari i fëmijës në rast të vdekjes së të dy (2) prindërve ose nëse prindërit braktisin fëmijun.

Neni 34 - Pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijut

1. Nëse gruaja e punësuar lind fëmijë të vdekur, ose nëse fëmiju i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë ka të drejtë për pushim lehonie sipas konstatimit të mjekut, 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. Gruaja e punësuar sipas paragrafit 1 të këtij neni, mund të kërkon nga punëdhënësi që të kthehet në punë para skadimit të pushimit të lehonisë.

Neni 35 - Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijut

Fëmiju i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmiju i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme apo përkohshme, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës gjerë sa fëmiju ti mbush dy (2) vjeç, këtë të drejtë mund ta shfrytëzoj adaptuesi përkatësisht kujdestari i fëmijut në ras të vdekjes së të dy prindërve ose braktisjes së fëmijut.

VI. MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË

Neni 36 - Mbrojtja e përgjithshme në punë

1. I punësuari ka të drejtë në sigurinë në punë, mbrojtje të shëndetit dhe në ambientin e përshtatshëm të punës, në përputhje me Ligjin e punës dhe Ligjin për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.
2. Punëdhënësi është i detyruar të siguroj kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë detyrohet ta informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe të japë udhëzime që tregojnë për rreziqet dhe masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marrë.

Neni 37 - Caktimi i të punësuarit në punët që janë me rrezik të shtuar

I punësuari nuk mund të caktohet që të punojë më gjatë se orari i plotë i punës apo në punë nate, nëse në bazë të konstatimit të organit kompetent për vlerësimin e gjendjes shëndetësore, një punë e tillë mund ta përkeqësojë gjendjen e tij shëndetësore.

Neni 38 - Mbrojtja e të rinjëve, grave dhe personave me aftësi të kufizuara

1. Gruaja e punësuar, i punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personi me aftësi të përkufizuar, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me Ligjin e Punës. I punësuar nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punoj në punët të cilat për nga natyra apo rrethanat nën të cilat kryhen, mund të dëmtojnë shëndetin e tij.
2. Gruas shtatzënë dhe gjdhënëse i ndalohet të bëjë punë e cila është përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës dhe të fëmijës, si dhe i ndalohet të punojë në vendet e punës ku paraqiten punë të rënda fizike, apo punë që i ekspozohen faktorëve biologjik, kimik apo fizik të cilat paraqesin rezik për shëndetin riprodhues.

Neni 39 - Mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara

1. I punësuar tek i cili paraqitet aftësia e kufizuar, ka të drejtë të punojë me punën e tij ose sipas përshkrimit të punës dhe aftësisë së mbetur për punë mund ta kryej atë punë pa rehabilitimin profesional.
2. Punëdhënësi ka për detyrë që të punësuarit t'ia siguroj atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional.

Neni 40 - Lajmërimi për pa aftësin e përkohshme për punë

1. Në rast të sëmundjes ose paftësisë së përkohshme për punë, i punësuar është i obliguar të informoj punëdhënësin menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna.
2. Në rast të sëmundjes ose lëndimit serioz që parandalon të punësuarin për ta informuar punëdhënësin sipas paragrafit 1 të këtij neni i punësuar duhet të bëjë përpjekje për të informuar punëdhënësin sa më shpejt, në rast se nuk mund ta dëshmoj se ka bërë përpjekje të arsyeshme për ta informuar punëdhënësin për mungesën e tij për vonesat e pa arsyeshme, punëdhënësi mund të thirret në shkelje të Kontratës.
3. Nëse mungesa e lajmëruar nga puna zgjatë më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi ka të drejtë të kërkoj nga i punësuar certifikatën mjeksore që e arsyeton mungesën nga puna.

VII. PAGA DHE BENIFICIONI I TË PUNËSUARVE

Neni 41 - Paga, kompensimi i pages dhe të ardhurat e tjera

1. I punësuar ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet në Kontratën e punës, në pajtim me Ligjin e Punës-dhe Aktin e brendshëm të punëdhënësit.
2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat tjera, i punësuar i realizon sipas marrëveshjes së arritur me punëdhënësin për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar në Kontratën e punës.
3. Punëdhënësi duhet t'i paguaj grave dhe burrave kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.
4. Punëdhënësi duhet të nxjerrë një deklaratë për çdo pages dhe çdo shtesë tjetër të paguar e të të punësuarve. Pagat mund të paguhen përmes transferit bankar ose me para të gatshme. Pagat duhet të paguhen sipas valutës zyrtare në euro (€).
5. Paga duhet të paguhet nga punëdhënësi së paku një (1) herë në muaj.

Neni 42 - Pagat shtesë

1. Për punën më të gjatë se orari i plotë i punës, si dhe për punë në ditët e festive shtetërore dhe për punën e natës, i punësuar ka të drejtë në page shtesë, në pajtim me Ligjin e Punës, dhe Kontratën e punës.
2. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pages bazë, si më poshtë:
 - 2.1. 20% në orë për kujdestari;
 - 2.2. 30% në orë për punë gjatë natës;
 - 2.3. 30% në orë për punë jashtë orarit;
 - 2.4. 50% në orë për punë gjatë ditëve të festave; dhe
 - 2.5. 50% në orë për punë gjatë fundjeves.
3. Pagesa shtesë për punë gjatë fundjavës, festive dhe ditëve të lira sipas Ligjit e përjashtojnë njëra-tjetrën.
4. I punësuar mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pages shtesë nga paragrafi 2. I këtij neni, kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi.
5. Punëdhënësi mund të vendos që një pjesë të punës jashtë orarit të kompensohet me ditë pushimi.

Neni 43 - Kompensimi i pagës

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

Neni 44 – Kompenzimi në rast të pensionimit

I punësuar me rastin e pensionimit gëzon të drejtën në pagesën përcjellëse në lartësi prej tri (3) pagave (bazë-bruto) që ka marr për tre (3) muajt e fundit.

Neni 45 - Kompensimi i pushimit mjekësor

1. I punësuar në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) vitit me kompensim prej 100% të pages.
2. I punësuar ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë sipas nenit 40 të Ligjit të Punës.
3. I punësuar ka të drejtë në kompensim 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 pages së tij.
4. I punësuar ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3. të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.
5. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin.

Neni 46 - Kompensimi i lëndimit në punë

1. Punëdhënësi është i obliguar që në rast të lëndimeve dhe sëmundjeve profesionale të të punësuarit, të marra gjatë kryerjes së punës, t’ju ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve sipas Ligjit të punës dhe ligjeve tjera të aplikueshme.
2. Punëdhënësi në bazë të aktit nënligjor të nxjerrë nga Ministria nëse aplikohet do të bëjë kompenzimin bazuar në klasifikimin e lëndimeve dhe shkallën e kompensimit për lëndimet e shkaktuara në punë.

Neni 47 - Kompensimi i demit nga i punësuar

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

Neni 48 - Kompensimi i demit për punëdhënësin

1. I punësuar i cili në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm personit të tretë, të cilin e ka kompensuar punëdhënësi, është i obliguar që punëdhënësit t'i kompensojë shumën e demit të paguar.
2. Me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, mund të përcaktohen kushtet dhe mënyrat e zvogëlimit ose të lirimit të të punësuarit nga obligimi i kompensimit të demit.

VIII. NDËRPRERRJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 49 – Mënyrat e ndërprerjes së Kontratës së punës

1. Kontrata e e punës mund të ndërprehet në njërin nga mënyrat e përcaktuara në vijim:
 - 1.1. Ndërprerja e Kontratës sipas fuqisë ligjore;
 - 1.2. Ndërprerja e Kontratës me marrëveshje në mes të Punëdhënësit dhe të Punësuarit;
 - 1.3. Ndërprerja e Kontratës në mënyrë të njëanshme nga ana e Punëdhënësit me arsyë; dhe
 - 1.4. Ndërprerja e Kontratës në mënyrë të njëanshme nga ana e të Punësuarit.

Neni 50 - Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore

1. Kontrata e Punës sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:
 - 1.1. me vdekjen e të punësuarit;
 - 1.2. me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës;
 - 1.3. kur i punësuar i mbush moshën e pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç;
 - 1.4. në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotëfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;
 - 1.5. nëse i punësuar shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj;
 - 1.6. me vendimin e gjykatës kompetente, vendimi që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
 - 1.7. me falimentimin dhe likudimin e ndërmarrjes;

1.8.rastet e tjera të përcaktuara sipas ligjeve në fuqi.

Neni 51 - Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

1. Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit.
2. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, marrëveshja bëhet në formë të shkruar, punëdhënësi është i obliguar ti paguaj të punësuarit pagën, për ditët e punës gjerë në ndërprerje.

Neni 52 - Ndërprerja e marrëdhënjes së punës nga i punësuari

I punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës e që është në kohë të caktuar, për ndërprerjen e Kontratës së Punës duhet ta informoj punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afat prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh, ndërsa i punësuari me Kontratë në kohë të pacaktuar në afatin prej tridhjetë (30) ditësh.

Neni 53 - Ndërprerja e Kontratës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi mund të ia ndërpres Kontratën e Punës me afat njoftimi atëherë kur:
 - 1.1. Ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;
 - 1.2. I punësuari nuk është i aftë t'i kryej detyrat e punës; dhe
 - 1.3. Rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit dhe për shkak të përmbushjes së pakëndshme të detyrave të punës..
2. Punëdhënësi duhet ta njoftoj të punësuarin për largimin e tij/saj menjëherë pas rastit që shpie në largim.
3. Punëdhënësi mund t'ia ndërpres Kontratën e Punës të punësuarit pa paralajmërim të ndërprerjes, atëherë kur:
 - 3.1. I punësuari është fajtor për përsëritjen e një keqsjellje ose të shkeljes së detyrimeve;
 - 3.2. Performanca e të punësuarit mbetet e pa kënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

Neni 54 - Koha e njoftimit për ndërprerjen e kontratës së punës

1. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të këtyre 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.
2. Punëdhënësi mund të ndërpresë kontratën e punës për kohë të caktuar me njoftim prej tridhjetë (30) ditësh kalendarike.
3. Punëdhënësi i cili nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar duhet të informojë punësuarin së paku tridhjetë (30) ditë para skadimit të kontratës.

Dështimi për ta njoftuar Punonjësin, do t'i japë të drejtën të punësuarit për zgjatjen e tridhjetë (30) ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

Neni 55 - Procedura para ndërprerjes së Kontratës

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

Neni 56 - Largimi i përkohshëm nga puna

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 vuajtje të paraburgimit;
 - 1.3. kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara me Ligjin e punës.

Neni 57 - Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm

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

2. Largimi i përkohshëm nga puna mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhën në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpus Kontratën e punës.

IX. PROCEDURAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE NGA MARRËDHËNJA E PUNËS

Neni 58 - Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

1. I punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënjes së punës, mund të paraqet kërkesë tek punëdhënësi për realizimin e të drejtave të shkelura.
2. Punëdhënësi është i obliguar për të vendosur sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin prej 15 ditëve nga data e pranimit të kërkesës.
3. Vendimi i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej 8 ditësh.
4. Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin, ose nuk merrë përgjigje sipas paragrafit 2 të këtij neni, në afatin vijues prej 30 ditësh, mund të inicojë kontest pune në Gjykatën kompetente.

Neni 59 - Vendosja gjyqësore lidhur me ndërprerjen e kontratës së punës

1. Nëse gjykata konstaton se ndërprerja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit është jo ligjore, në bazë të dispozitave të Ligjit të punës, ose Kontratës së punës do të urdhëroj punëdhënësin që të ekzekutojë njërën prej këtyre dëmshpërblimeve:
2. Ti paguaj të punësuarit kompensimin të cilat i takojnë punonjësit në bazë të Ligjit, Kontratës së punës, në shuma të tilla që gjykata i konsideron të drejta dhe adekuate për të cilat nuk duhet të jenë më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit;
3. Largimit nga puna nëse vlerësohet si i pa ligjshëm, gjykata mund ta rikthejë të punësuarin në vendin e tij të punës dhe urdhëron kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë kohës së largimit të paligjshëm të punës.
4. Punëdhënësi është i obliguar që në afatin e caktuar të zbatojë vendimin e Gjykatës kompetente.

Neni 60 - Përgjegjësia e të punësuarit

1. I punësuar është i detyruar që në vendin e punës t'iu përmbahet detyrimeve të parapara me Ligjin e punës, dhe Kontratën e Punës;
2. Nëse i punësuar me fajin e tij nuk i përmbush detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerrë punëdhënësi, mban përgjegjësi për

shkeljen e detyrave të punës, në pajtim me Ligjin e punës, dhe Kontratën e Punës;

3. Përgjegjësia Penale nuk e përjashton përgjegjësinë e të punësuarit për të kryer obligimet e punës, në qoftë se veprimi përbën shkeljen e detyrave të punës.

X. ORGANIZATAT E TË PUNËSUARVE DHE TË PUNËDHËNËSVE

Neni 61 - Liria e organizimit sindikal

Të punësuarëve dhe të punëdhënësve u garantohet liria e asociimit dhe veprimit pa ndërhyrje nga asnjë organizat ose organ publik.

Neni 62 - E drejta e grevës

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

XI. DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

Neni 63 - Hyrja në fuqi

Për të gjitha çështjet që nuk janë të parapara në këtë rregullore, do të zbatohen dispozitat përkatëse ligjore në fuqi, si dhe aktet e brendshme të Punëdhënësit, për aq sa janë të aplikueshme.

Ndryshimet dhe plotësimet e kësaj rregullore bëhen sipas procedurës me të cilën kjo rregullore është nxjer dhe sipas nevojave të Punëdhënësit.

Kjo Rregullore hynë në fuqi ditën e miratimit (aprovimit) të saj nga Bordi i Drejtorëve të Kompanisë dhe shfuqizohet Rregullorja mbi mardhenjen e punës të punonjësve nr. 196 si dhe neni 16 i Rregullores mbi shpenzimet e parasë nr.01-776/3.

Kryesuese e Bordit të Drejtorëve

Kumrije Kelmendi Aliu