



RREGULLORE NR. 2001/27

PËR LIGJIN THEMELOR TË PUNËS NË KOSOVË

Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm,

Në përputhje me pushtetin që i është dhënë me Rezolutën e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 1244 (1999), datë 10 qershor 1999,

Duke marrë parasysh Rregulloren nr. 1999/1 të datës 25 korrik 1999, të ndryshuar, të Misionit të Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK) mbi Pushtetin e Administratës së Përkohshme në Kosovë si dhe Rregulloren nr. 2000/24 të datës 21 prill 2000 mbi Themelimin e Departamentit Administrativ të Punës dhe Punësimit,

Duke përkujtuar Deklaratën e Organizatës Ndërkombëtare të Punës mbi Parimet Themelore dhe të Drejtat në Punë me synim të përparimit dhe realizimit të zbatimit universal të tyre në mënyrë të ndershme,

Me qëllim të vendosjes të ligjit themelor të punës në Kosovë,

Shpall sa vijon:

Neni 1
Fushëveprimi

1.1 Kjo rregullore rregullon punësimin në Kosovë, duke përfshirë edhe marrëdhëniet e punës sipas të cilave kryhen punët ose shërbimet.

1.2 Marrëdhënia e punës në kuadër të shërbimit publik, UNMIK, KFOR dhe zyrat apo përfaqësitë e qeverive të huaja dhe të organizatave ndërkombëtare qeveritare nuk rregullohen me këtë rregullore.

Neni 2
Ndalimi i të gjitha llojeve të diskriminimit

- 2.1 Diskriminimi në punësim dhe në profesion është i ndaluar. Fjalët punësim dhe profesion përfshijnë qasjen ndaj aftësimin profesional, qasjen ndaj punësimin dhe ndaj profesioneve të caktuara si dhe kushtet e punësimin.
- 2.2 Fjala diskriminim përfshin çdo dallim, përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, orientimit seksual, gjuhës ose anëtarësisë sindikale e cila ka fuqinë e anulimit ose të dëmtimit të mundësive të barabarta ose trajtimit në punësim a në profesion.
- 2.3 Çdo dallim, përjashtim ose preferencë përkitazi me ndonjë vend të caktuar pune në bazë të kushteve tipike të tij nuk konsiderohet si diskriminim.
- 2.4 Diskriminimi ndaj një personi me të meta, gjasat e të cilit për sigurimin, ruajtjen ose përparimin në një punë të përshtatshme janë të zvogëluara në mënyrë të konsiderueshme si pasojë e të metave mendore a fizike të konstatuara me kohë, është i ndaluar.
- 2.5 Diskriminimi qoftë i drejtëpërdejtë ose i tërthortë ndaj ndonjë femre punonjëse si rrjedhojë e shtatzënisë ose lindjes është i ndaluar.
- 2.6 Ngacmimi seksual në vendin e punës është i ndaluar.

Neni 3
Mosha minimale

- 3.1 Mosha tetëmbëdhjetëvjeçare (18) është mosha minimale për punësim ose punë, e cila sipas natyrës së saj, ose rrethanave në të cilat kryhet ajo punë, ka gjasa të kërcënojë shëndetin, sigurinë ose moralin e të rinjve.
- 3.2 Personi nën moshën 18-vjeçare mund të punësohet vetëm për punë të lehta të cilat nuk e dëmtojnë shëndetin ose zhvillimin e tij a të saj dhe nuk e pengon atë për ndekjen e mësimin në shkollë.
- 3.3 Personat nën moshën 15-vjeçare nuk mund të punësohen.

Neni 4
Ndalimi i punës së dhunshme ose të detyruar

- 4.1 Puna e dhunshme ose e detyruar është e ndaluar.

4.2 Puna e dhunshme ose e detyruar nënkupton tërë punën ose shërbimet të cilat kërkohen nga ndonjë person nën kërcënim me ndëshkim për të cilat personi në fjalë nuk është paraqitur vullnetar.

Neni 5

E drejta për organizim dhe për ujdi kolektive

5.1 Punonjësit dhe punëdhënësit kanë të drejtë të themelojnë dhe, varësisht nga rregullat e organizatës në fjalë, t'u bashkohen organizat(ës)ave të cilën a të cilat i zgjedhin vetë pa kërkuar leje paraprakisht. Organizatat e punonjësve përfshijnë edhe sindikatat.

5.2 Organizatat e punonjësve dhe të punëdhënësve kanë të drejtë të themelojnë dhe t'iu bashkohen federat(ës)ave dhe konfederat(ës)ave. Organizatat, federatat dhe konfederatat e tilla kanë të drejtë të lidhen me organizatat ndërkombëtare të punonjësve dhe punëdhënësve.

5.3 Organizatat e punonjësve dhe të punëdhënësve si dhe federatat e konfederatat e tyre përkatëse kanë të drejtë të hartojnë statutin dhe rregullat e tyre, t'i zgjedhin përfaqësuesit e tyre, ta organizojnë administratën dhe veprimtaritë e tyre dhe t'i formulojnë programet e tyre.

5.4 Autoritetet publike përmbahen nga çdo përzjerje e cila do t'i kufizonte të drejtat e punonjësve dhe të punëdhënësve të parapara me nenin 5.1 si dhe me federat(ën)at, konfederat(ën)at e tyre përkatëse, siç është parashtruar në nenin 5.2.

5.5 Organizatat e punonjësve dhe të punëdhënësve dhe federatat e konfederatat e tyre përkatëse nuk mund të shpërbëhen ose të pezullohen nga Departamenti Administrativ i Punës dhe i Punësimit (më tej "Departamenti") dhe as nga organi që vjen pas tij.

5.6 Të fituarit e statusit të subjektit juridik nga organizatat e punonjësve dhe të punëdhënësve dhe të federatave e të konfederatave të tyre përkatëse nuk i nënshtrohet kushteve të atij karakteri që do ta kufizonte zbatimin e neneve 5.1, 5.3, 5.4 dhe 5.5.

5.7 Sindikatat duhet të regjistrohen dhe t'i dorëzojnë Departamentit ose organit që do ta pasojë atë një kopje të statutit të tyre dhe një listë me emrat, mbiemrat, datëlindjet dhe adresat e personave përgjegjës për udhëheqjen dhe administrimin e sindikatës.

5.8 Punonjësit dhe punëdhënësit si dhe organizatat, federatat dhe konfederatat e tyre përkatëse i ushtrojnë të drejtat e tyre të përcaktuara me këtë rregullore në përputhje me ligjin në fuqi në Kosovë.

Neni 6
Marrëveshja kolektive

- 6.1 Marrëveshja kolektive mund të lidhet ndërmjet:
- (a) Punëdhënës(ve)it ose përfaqësuesit të tij dhe
 - (b) Sindikat(ës)ave ose kur nuk ekzistojnë sindikatat përfaqësuesit tjetër të punonjësve
- 6.2 Marrëveshja kolektive mund të lidhet:
- (a) në nivel të Kosovës;
 - (b) në nivel të degës dhe
 - (c) në nivel të ndërmarrjes.
- 6.3 Marrëveshja kolektive duhet të jetë në formë të shkruar dhe në një gjuhë zyrtare të përdorur në Kosovë.
- 6.4 Marrëveshja kolektive mund të lidhet për një periudhë të caktuar me kohëzgjatje prej jo më shumë se 3 vjet.
- 6.5 Marrëveshja kolektive vlen për ata punëdhënës dhe punonjës të tyre të cilët marrin përsipër detyrimet e përcaktuara me marrëveshjen e tillë kolektive.
- 6.6 Marrëveshja kolektive nuk mund të përshijë dispozita të tilla që kufizojnë të drejtat e punonjësve ose që kanë si pasojë kushte më pak të favorshme të punës sesa ato të parapara në këtë rregullore.
- 6.7 Punëdhënësi ua vë në dispozicion punonjësve një kopje të marrëveshjes kolektive.
- 6.8 Marrëveshja kolektive regjistrohet në Departament ose në organin që vjen pas tij nga punonjësit, punëdhënësit ose organizat(a)t e tyre përkatëse. Regjistrimi i tillë kryhet shpejt dhe pa pagesë.

Neni 7
Mbrojtja ndaj akteve të diskriminimit sindikal

- 7.1 Punonjësit gëzojnë mbrojtje adekuate ndaj akteve të diskriminimit sindikal përkitazi me punësimin e tyre.
- 7.2 Aktet e diskriminimit sindikal përshijnë:

(a) paraqitjen e ofertës për punësim me kusht që punonjësi i mundshëm të mos anëtarësohet në sindikatë, ose aty ku vlenë, të heqë dorë nga anëtarësia sindikale dhe

(b) largimin nga puna ose paragjykimin ndaj një punonjësi për shkak të anëtarësisë sindikale të tij/të saj ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale.

Neni 8

Mbrojtja nga aktet ndërhyrjes

8.1 Organizatat e punonjësve dhe të punëdhënësve gëzojnë mbrojtje adekuate nga aktet e ndërhyrjes nga organizatat e tjera, përfaqësuesit ose anëtarët e tyre sa i përket themelimit, funksionimit dhe administratës.

8.2 Aktet e ndërhyrjes përfshijnë nxitjen e themelimit të organizat(ës)ve të punonjësve nën kontrollin e organizat(ës)ve të punëdhënësve ose të punëdhënësve dhe mbështetjen e organizat(ës)ave të punonjësve me mjete financiare ose me mjete të tjera me qëllim të vënies së tyre nën kontrollin e organizat(ës)ve të punëdhënësve ose të punëdhënësve.

Neni 9

Marrëdhënia e punës

9.1 Palë në marrëdhënien e punës janë punëdhënësi dhe punonjësi.

9.2 Punëdhënësi nënkupton personin fizik ose juridik i cili i siguron punë punonjësit dhe i paguan atij ose asaj pagën a rrogën për punën ose për shërbimet e kryera. Punëdhënësi përmbush obligimet dhe ushtron të drejtat e tij në përputhje me ligjin në fuqi, me kontratën e punës dhe, sipas rastit, edhe me marrëveshjen kolektive.

9.3 Punonjësi nënkupton personin fizik të punësuar për të kryer punë ose shërbime për punëdhënësin nën autoritetin ose kontrollin e këtij të fundit. Punonjësi përmbush obligimet si dhe ushtron të drejtat e tij në përputhje me ligjin në fuqi, me kontratën e punës dhe, sipas rastit, edhe me marrëveshjen kolektive.

9.4 Marrëdhënia e punës fillon në çastin kur punonjësi paraqitet në punë, me përjashtim nëse parashihet ndryshe me kontratën e punës

9.5 Punët ose shërbimet vijuese nuk konsiderohen marrëdhënie pune:

(a) puna e herëpashershme e bazuar në solidaritetin familjar e cila nuk kryhet për përfitim dhe për kompensim të drejtpërdrejtë financiar;

(b) ofrimi i shërbimeve ose prodhimi i të mirave nga pala jo e varur për një palë tjetër në mbështetje të kontratës së lidhur ndërmjet tyre si palë dhe

(c) puna me interes të përgjithshëm që nuk kryhet për përfitimin ose për kompensim të drejtpërdrejtë financiar.

Neni 10
Kontrata e punës

10.1 Kontrata e punës mund të lidhet:

- (a) për një kohë të pacaktuar ose
- (b) për një kohë të caktuar.

10.2 Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe në një gjuhë zyrtare të përdorur në Kosovë.

10.3 Kontrata e punës e nënshkruar dhe e datuar nga ana e punëdhënësit dhe e punonjësit përfshin edhe dispozitat për:

- (a) palët, vendbanimin e tyre, ndërsa për punëdhënësit selinë dhe numrin e regjistrimit të tyre në regjistrin e subjekteve afariste;
- (b) vendin e punës, ose kur vendi i përhershëm a kryesor i punës nuk ekziston, deklaratën që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme;
- (c) emrin, natyrën, llojin e punës ose të shërbimeve dhe përshkrimin e shkurtër të detyrave të punës ose të shërbimeve;
- (ç) orët e punës e, sipas rastit, edhe orarin e punës;
- (d) datën e fillimit të punës;
- (dh) kohëzgjatjen e kontratës së punës sipas rastit dhe
- (e) lartësinë e pagës/rrogës bazë si dhe ndonjë pagesë ose të ardhur tjetër;

10.4 Kontrata e punës nuk përfshin dispozita që kufizojnë të drejtat e punonjësve ose që përcaktojnë kushte më pak të favorshme nga ato të përcaktuara me këtë rregullore dhe, sipas rastit, edhe me marrëveshjen kolektive.

Neni 11
Shkëputja e kontratës së punës

11.1 Kontrata e punës shkëputet:

- (a) me rastin e vdekjes së punonjësit;
- (b) me marrëveshje me shkrim ndërmjet punonjësit dhe punëdhënësit;
- (c) në rastet e rënda të sjelles së keqe nga punonjësit;

(ç) për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës nga ana e punonjësit;

(d) me skadimin e kohëzgjatjes së punësimit dhe

(dh) sipas fuqisë ligjore.

11.2 Kontrata e punës shkëputet nga punëdhënësi në rastet e rënda të sjelljes së keqe ose të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës nga punonjësi.

11.3 Raste të rënda të sjelljes së keqe paraqesin:

(a) kundërshtimi i paarsyetuar për kryerjen e detyrave të përcaktuara në kontratën e punës;

(b) vjedhja, shkatërrimi, dëmtimi ose shfrytëzimi i paautorizuar i pasurisë së punëdhënësit;

(c) zbulimi i fshehtësive afariste;

(ç) përdorimi i drogave dhe i alkoolit në punë dhe

(d) sjellja e natyrës tepër të rëndë pas së cilës do të ishte e paarsyeshme që të pritet vazhdimi i marrëdhënies së punës edhe më tej.

11.4 Përmbushja e pakënaqshme e detyrave të punës përfshin sa vijon:

(a) mungesën e paarsyeshme nga puna dhe

(b) gabimet e përsëritura, të cilat si të tilla nuk janë të mjaftueshme për ta arsyetuar largimin nga puna por ato me shpeshësinë dhe peshën e tyre çrregullojnë ecurinë normale të marrëdhënies së punës.

11.5 Në rastet kur zbatohet neni 11.2:

(a) punëdhënësi do ta njoftojë punonjësën me shkrim për qëllimin e tij për ta ndërprerë kontratën e punës. Ai njoftim përfshinë edhe shkaqet për shkëputjen e kontratës së punës dhe

(b) punëdhënësi do ta mbajë një takim me punonjësën me ç'rast punëdhënësi ia shpjegon me gojë punonjësën shkaqet e shkëputjes së kontratës. Në rast se punonjësi është anëtar i ndonjë sindikate ka të drejtë që në atë takim të jetë i pranishëm edhe një përfaqësues i sindikatës.

11.6 Kontrata e punës shkëputet sipas fuqisë ligjore në rastet kur punëdhënësi konstaton se punonjësi për shkaqe shëndetësore nuk mund ta kryejë më punën ose shërbimet për të cilat ai ose ajo është punësuar dhe kur nuk ka punë tjetër të cilën ai ose ajo do të ishte në gjendje ta kryente. Punëdhënësi duhet ta paralajmërojë punonjësën një muaj përpara shkëputjes së kontratës.

11.7 Kontrata e punës mund të shkëputet nga punëdhënësi për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike ose strukturale në ndërmarrje.

11.8 Në rastet e shkëputjes së kontratës së punës, punëdhënësi, me kërkesë të punonjësit, e pajisë atë me një vërtetim ku figuron emri i punonjësit, natyra e punës ose lloji i punës ose i shërbimeve për të cilat ai ose ajo është punësuar, periudha kohore e punësimit, lartësia bazë e pagës/rrogës me pagesat dhe të ardhurat tjera si dhe një vlerësim për përmbushjen e detyrave të punës gjatë kohës së punësimit.

Neni 12

Shkëputja e kontratës së punës për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike ose strukturale në ndërmarrje

12.1 Kontrata e punës mund të shkëputet nga punëdhënësi për shkak të ndryshimeve ekonomike, teknologjike ose strukturale në ndërmarrje. Ndryshimet e tilla paraqesin rastet kur punëdhënësi bën ndryshime në prodhim, në programim, në organizim, në strukturë dhe në teknologji të cilat kërkojnë zvogëlim të numrit të punonjësve. Në rastet kur për këtë arsye largohen nga puna të paktën 50 punonjës konsiderohet se largimi nga puna është i shkallës së gjerë.

12.2 Në rastet e largimit të shkallës së gjerë nga puna zbatohen dispozitat e mëposhtme:

(a) para se t'i zbatojë ndryshimet e tilla, punëdhënësi i njofton me shkrim punonjësit dhe, sipas rastit, edhe sindikat(at)ën e punonjësve lidhur me ndryshimet e planifikuara dhe me rrjedhojat e tyre, duke përfshirë edhe numrin dhe kategorinë e punonjësve që duhet të largohen nga puna, masat që duhet të ndërmerren për zbutjen e pasojave të shkaktuara nga këto ndryshime si dhe të drejtat e punonjësve të parapara në kontratën e punës dhe, sipas rastit, edhe në marrëveshjen kolektive;

(b) punëdhënësi i njofton punonjësit e tij me shkrim lidhur me shkëputjen e kontratës së punës së paku 3 muaj para datës së shkëputjes;

(c) punëdhënësi e njofton me shkrim entin për punësim për largimin e punonjësve nga puna ose organin që vjen pas tij në mënyrë që ai të ketë mundësi t'iu ofrojë ndihmë atyre për të gjetur punësim tjetër;

(ç) punëdhënësi ndërmerr masa adekuate për kufizimin e numrit të punonjësve që do të largohen nga puna duke e kufizuar ose ndërprerë punësimin e punonjësve të rinj, duke bërë risistemimin e brendshëm të punonjësve, duke e kufizuar punën jashtë orarit, duke i zvogëluar orët e punës, duke ofruar riaftësim profesional si dhe duke nxitur ngritjen e shkathtësive;

(d) me rastin e përcaktimit të numrit dhe kategorisë së punonjësve për largim nga puna, punëdhënësi duhet ta marrë parasysh efektshmërinë e punonjësit në punë,

aftësimin dhe shkathtësitë profesionale, përvojën e punës, postin, kategorinë dhe llojin e punës, stazhin, moshën si dhe kriteret tjera që mund të parashihen me kontratë të punës dhe, sipas rastit, edhe me marrëveshje kolektive;

(dh) punonjësi nuk mund të largohet nga puna derisa punëdhënësi të mos ia ketë paguar atij një dëmshpërblim të njëkohshëm. Dëmshpërblimi duhet t'i paguhet punonjësit në datën e shkëputjes së kontratës së punës sipas shkallës së mëposhtme:

- (i) prej 2 deri në 4 vjet stazh 1 pagë mujore;
- (ii) prej 5 deri në 9 vjet stazh 2 paga mujore;
- (iii) prej 10 deri në 19 vjet stazh 3 paga mujore;
- (iv) prej 20 deri në 29 vjet stazh 4 paga mujore;
- (v) 30 vjet stazh e më tepër 5 paga mujore dhe

(e) në rast se punëdhënësi rifillon me punësim brenda një periudhe kohore prej 2 vitesh nga data e shkëputjes së kontratës së punës, përparësi kanë punonjësit e larguar nga puna me kualifikime të njëjta.

12.3 Rastet kur punonjësit e larguar nga puna për shkak të falimentimit dhe riorganizimit të administruar nga gjykata nuk i nënshtrohen dispozitave të kësaj rregulloreje.

Neni 13

Pagesa e barabartë për meshkuj dhe femra

Punëdhënësi u paguan për të njëjtën punë një shumë të barabartë femrave dhe meshkujve, e cila përfshinë pagën/rrogën bazë dhe çdo pagesë ose të ardhur tjetër, që iu paguhet drejtëpërsëdrejti ose tërthorazi me para të gatshme ose në natyrë nga punëdhënësi.

Neni 14

Pagat - rrogat

14.1 paguhen:

- (a) të paktën çdo muaj;
- (b) punonjësit personalisht ose përmes transferit bankar dhe
- (c) të shoqëruara me dëftesën e pagesës.

14.2 Në dëftesa e pagesës duhet të figurojnë:

- (a) firma dhe selia e punëdhënësit dhe numri i tij regjistrimit në regjistrin e subjekteve afariste;
- (b) emri dhe mbiemri i punonjësit;
- (c) muaji dhe viti për të cilin paguhet paga/rroga;
- (ç) numri i orëve të punës gjatë periudhës në fjalë;
- (d) periudha kohore e pushimit me pagesë po qe se është shfrytëzuar ky pushim gjatë kësaj periudhe kohore dhe
- (dh) shuma e pagesës mujore me orë.

14.3 Pagat - rrogat në Kosovë paguhen me marka gjermane.

Neni 15 Rroga minimale

Punëdhënësit do t'ua paguajnë punonjësve të paktën rrogën minimale, rrogën më të ulët në shkallën e pagave të përcaktuar nga Departamenti Administrativ i Shërbimeve Administrative Publike ose nga organi që vjen pas tij.

Neni 16 Orari i punës

- 16.1 Java e punës fillon të hënën në orën 24:01 dhe përfundon të dielën në mesnatë.
- 16.2 Orari i punës nënkupton periudhën kohore, përveç pushimit, gjatë së cilës punonjësi kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.
- 16.3 Orari i punës caktohet nga punëdhënësi. Punëdhënësi i njofton punonjësit para çdo ndryshimi të orarit të punës.
- 16.4 Orari i punës shpallet në vendin e punës.
- 16.5 Orari i punës nuk zgjatë më shumë se 40 orë në javë.
- 16.6 Dita e punës nuk zgjatë më shumë se 12 orë.
- 16.7 Në sektorin e xehetarisë dita e punës e punonjësve që punojnë në nëntokë nuk zgjatë më shumë se 8 orë.
- 16.8 Në sektorin e transportit rrugor dita e punës së shoferëve nuk zgjatë më shumë se 9 orë.
- 16.9 Punonjësit i takon një pushim papagesë prej 30 minutash gjatë ditës së punës.

- 16.10 Punonjësit i takon një pushim 10 orësh ndërmjet dy ditëve të njëpasnjëshme të punës.
- 16.11 Punonjësit i takon 1 ditë e lirë gjatë javës së punës, ndërsa në rastet kur paraqitet nevoja që ai ose ajo të punojë edhe gjatë kësaj periudhe, atëherë atij ose asaj i takon edhe një ditë tjetër e lirë gjatë javës pasuese.
- 16.12 Punonjësit në poste joudhëheqëse çdo orë pune përmbi 40 orë në javë i njihet si punë jashtë orarit.
- 16.13 Orët e punës ndërmjet orës 22:00 dhe 5:00 njihen si punë nate dhe paguhen si punë jashtë orarit.
- 16.14 Puna jashtë orarit nuk mund të zgjasë më shumë se 20 orë në javë dhe 40 orë në muaj.
- 16.15 Puna jashtë orarit paguhet me një shkallë më të lartë prej 20% në orë, ose me kërkesë të punonjësit ajo mund të kompenzohet me pushim përkatës gjatë muajit pasues.
- 16.16 Personat nën moshën 18-vjeçare nuk lejohen të punojnë më shumë se 40 orë në javë.
- 16.17 Personat me të meta ose gratë shtatzëna në muajin e tretë të shtatzënisë nuk lejohen të punojnë më shumë se 40 orë në javë.
- 16.18 Personat nën moshën 18-vjeçare dhe gratë shtatzëna nuk lejohen të punojnë ndërmjet orës 22:00 dhe 5:00.
- 16.19 Në rastet kur puna është e organizuar me ndërrime, në kontratën e punës e sipas rastit edhe në marrëveshjen kolektive duhet të përcaktohet edhe orari i punës.

Neni 17 Pushimi vjetor

- 17.1 Punonjësit i takon pushimi vjetor me pagesë gjatë vitit kalendarik.
- 17.2 Periudhat kohore të pushimit vjetor caktohen nga e punëdhënësit pas konsultimit me punonjësin.
- 17.3 Pas 1 viti të punësimit punonjësit i takon pushimi vjetor me pagesë me kohëzgjatje prej 18 ditë pune për çdo vit kalendarik. Pushimi vjetor llogaritet një ditë e gjysmë (1,5) pas çdo muaji kalendarik të punësimit.
- 17.4 Gjatë viti të parë të punësimit punonjësit i takon pushimi vjetor me pagesë me kohëzgjatje prej 12 ditë pune. Pushimi vjetor llogaritet 1 ditë pas çdo muaji kalendarik të punësimit.

17.5 Pushimi vjetor me pagesë shfrytëzohet gjatë vitit kalendarik për të cilin llogaritet, por jo pas datës 31 janar të vitit pasues kalendarik, përveç rastit kur punëdhënësi dhe punonjësi merren vesh ndryshe. Pushimi vjetor me pagesë nuk mund të shfrytëzohet pas datës 31 janar të vitit pasues kalendarik dhe nuk mund të kompenzohet me para, përveç rastit kur shkëputet kontrata e punës.

Neni 18
Festat zyrtare

18.1 Punonjësit i takon pushimi me pagesë gjatë festave zyrtare.

18.2 Në rast se kërkohet nga punonjësi të punojë ditëve të festave zyrtare, atij ose asaj i paguhet ato ditë si punë jashtë orarit ose i jepet 1 ditë pushim për çdo ditë feste zyrtare gjatë së cilës ai ose ajo ka punuar.

Neni 19
Pushimi i lehonisë

Femrës punonjëses i takojnë të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se dy të tretat e të ardhurave të femrës punonjëse.

Neni 20
Pushimi për raste familjare

20.1 Punonjësit i takon pushimi për rastet e tilla familjare siç janë rasti i martesës, i lindjes dhe i vdekjes në familjen e tij ose të saj. Periudha kohore e pushimit dhe shkalla e pagesës së tij rregullohet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe punonjësit.

20.2 Punëdhënësi me kërkesë të punonjësit mund t'i lejojë atij pushim edhe për raste të tjera familjare.

Neni 21
Pushimi papagesë

Punëdhënësi me kërkesën e punonjësit mund t'i lejojë punonjësit pushim papagesë.

Neni 22
Pushimi mjekësor

22.1 Punonjësi duhet ta njoftojë punëdhënësin për marrjen e pushimit mjekësor brenda 48 orësh.

22.2 Në rastet kur pushimi mjekësor merret për shkak të fatkeqësisë në punë ose të sëmundjes, punonjësit i takon paga/rroga për atë periudhë kohore.

Neni 23 Evidenca e punonjësve

23.1 Punëdhënësi duhet të mbajë evidencë të punonjësve.

23.2 Në evidencën e punonjësve duhet të mbahen të dhënat e mëposhtme për secilin punonjës:

- (a) emri dhe mbiemri;
- (b) kombësia;
- (c) data dhe vendi i lindjes;
- (ç) adresa;
- (d) titulli i vendit të punës, natyra dhe lloji i punës;
- (dh) data e fillimit të punësimit dhe
- (e) sipas rastit, data e ndërprerjes së punësimit.

23.3 Punëdhënësi duhet ta ruajë evidencën e punonjësve 3 vjet pas mbylljes së evidencës.

Neni 24 Inspektimi i punës

24.1 Inspektimi i punës bëhet nga inspektori i punës i caktuar nga Departamenti ose nga organi që vjen pas tij.

24.2 Inspektori i punës mund t'i inspektojë pa paralajmërim vendin e punës dhe selinë e punëdhënësit gjatë orarit të punës. Punëdhënësi duhet të bashkëpunojë me inspektorin e punës si dhe t'ia lë në dispozicion të gjitha dokumentet zyrtare që kanë të bëjnë me punësimin dhe me kushtet e punësimit, duke përfshirë edhe evidencën e punonjësve.

24.3 Sipas rastit, punonjësi dhe organizata e tij ose e saj përkatëse e punonjësve duhet të bashkëpunojë me inspektorin e punës.

24.4 Inspektori i punës kryen edhe këto detyra:

- (a) siguron zbatimin e kësaj rregulloreje dhe të dispozitave të tjera përkatëse të ligjit në fuqi që kanë të bëjnë me kushtet në vendin e punës, orarin e punës, pagën/rrogën, sigurinë dhe shëndetin;

(b) siguron informacione teknike dhe këshilla për punëdhënësit dhe punonjësit lidhur me mënyrat më efektive të zbatimit të kësaj rregulloreje dhe dispozitave të tjera përkatëse në ligjin në fuqi;

(c) njofton me shkrim Departamentin ose organin që vjen pas tij lidhur me mangësitë në ligjin në fuqi dhe

(ç) këshillon lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me riorganizimin dhe ristrukturimin e ndërmarrjeve.

Neni 25
Dënimet

25.1 Në rastin kur inspektori i punës konstaton se punëdhënësi ka bërë shkelje të dispozitave të kësaj rregulloreje, inspektori i punës mund t'i lëshojë punëdhënësit vërejtje me shkrim ose t'i shqiptojë një rën nga gjobat vijuese:

25.2 Shkelja e neneve 2, 3, 4, 5, 7, 12 dhe 24 dënohet me gjobë deri në 20.000 DM.

25.3 Shkelja e neneve 6, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 dhe 22 dënohet me gjobë deri në 10.000 DM.

25.4 Punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga Departamenti ose nga organi që vjen pas tij për ta rishikuar vendimin e inspektorit të punës për gjobën që i është shqiptuar punëdhënësit. Punëdhënësi mund t'i parashtrojë ankesë gjykatës kompetente në Kosovë për rishikimin e vendimit të Departamentit ose të organit që vjen pas tij.

Neni 26
Zbatimi

PSSP mund të nxjerrë urdhëresa administrative për zbatimin e kësaj rregulloreje.

Neni 27
Ligji në fuqi

Kjo rregullore shfuqizon çdo dispozitë të ligjit në fuqi që është në kundërshtim me të.

Neni 28
Hyrja në fuqi

Kjo rregullore hyn në fuqi më 8 tetor 2001.

Hans Haekkerup,
Përfaqësues Special i Sekretarit të Përgjithshëm

