Telekomi i Kosovës SH. A.
Kosovo Telecom J. S. C.
Telekom Kosovo D. D.
Nr./No./Br. 01-2978/22
Data/Date/Datum 27.06.22
PRISHTINË,PRISTINA,PRIŠTINA

vala
KOSOVO TELECOM

TELEKOMI I KOSOVËS SH.A.

Në përputhje me Ligjin e Punës Nr.03/L-212 (**"Ligji i Punës"**), Ligjin Nr.03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, sikurse është ndryshuar dhe amandamentuar me Ligjin Nr.04/L-111, dhe Nr.05/L-009 (**"Ligji për Ndërmarrjet Publike"**), Ligjin Nr. 06/L-016 për Shoqëritë Tregtare (**"Ligji për Shoqëritë Tregtare"**), si dhe në përputhje me dispozitat e Statutit të Telekomit të Kosovës SH.A.;

Bordi i Drejtorëve të Telekomit të Kosovës SH.A., në mbledhjen e datës 27.06.2022 aprovoi këtë:

RREGULLORE PËR MARRËDHËNIEN E PUNËS

27.06.2022

TABELA E PËRMBAJTJES

I. INTERPRETIMET DHE PËRKUFIZIMET 6

1. Interpretimet 6

2. Përkufizimet 6

II. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME 9

Neni 1 – Hyrja në fuqi dhe vlefshmëria 9

Neni 2 - Fusha e zbatimit dhe marëdhëniet juridike jashtë fushëveprimit të Rregullores së Punës 9

Neni 3 - Punonjësit e Telekomit si ndërmarrje publike në pronësinë e Qeverisë së Republikës së Kosovës 10

III. THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS 11

Neni 4 - Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës 11

Neni 5 - Kontrata e Punës 11

Neni 6 - Përmbajtja e Kontratës së Punës 12

Neni 7 - Praktikantët 13

Neni 8 - Puna provuese 14

Neni 9 - Vazhdimi i punësimit 14

Neni 10 - Përshkrimet e vendeve të punës dhe Struktura Organizative (Organogrami) 14

IV. REKRUTIMI I PUNONJËSVE 16

Neni 11 - Procedura e planifikimit dlıe rekrutimit 16

Neni 12 - Përcaktimi i llojit të Konkursit 16

Neni 13 - Shpallja e Konkursit të Brendshëm 17

Neni 14 - Shpallja e Konkursit të Jashtëm për Kontrata të rregullta të Punës 17

Neni 15 - Konkursi i Jashtëm për Kontrata për punë dhe detyra specifike 18

Neni 16 - Përmbajtja e Konkursit të Brendshëm apo të Jashtëm 19

Neni 17 - Aplikacioni dhe procedura 19

Neni 18 - Anulimi apo dështimi i Konkursit të Brendshëm 20

Neni 19 - Anulimi apo dështimi i Konkursit të Jashtëm 21

Neni 20 - Komisioni i Përzgjedhjes 21

Neni 21 - Procedurat për përzgjedhjen e kandidatëve për testim 22

Neni 22 – Testimi me shkrim 23

Neni 23 - Intervista 24

Neni 24 – Procedura e Ankesës për punësim 24
V. KONFIDENCIALITETI DHE KONKURRUESHMËRIA 26
Neni 25 – Informatat Konfidenciale dhe obligimi për ruajtjen e konfidencialitetit 26
Neni 26 – Konkurrueshmëria me Telekomin 26
VI. VENDI I PUNËS DHE RASTET E RISISTEMIMIT 27
Neni 27 - Caktimi i të punësuarit në vendin e punës 27
Neni 28 - Risistemi dhe ndryshimi i pozitës së punës për shkak të organizimit të ri të punës apo shkaqeve teknike dhe ekonomike 27
Neni 29 - Sistemimi i përkohshëm i të punësuarit pa pëlqim paraprak 28
Neni 30 - Sistemimi i përkohshëm i të punësuarit me pëlqimin e tij paraprak 28
Neni 31 - Risistemimi në rast të Uljes në Pozitë 29
Neni 32 - Risistemi në rast të Ngritjes në Pozitë 29
VII. VLERËSIMI I PERFORMANCËS 30
Neni 33 - Vlerësimi i Performancës 30
Neni 34 – Vlerësimi në Bazë të Objektivave të Punës 30
Neni 35 – Vlerësimi Në Bazë të Aftësive të të Punësuarit 30
Neni 36 – Rastet e Veçanta të Vlerësimit të Rezultateve në Punë 31
Neni 37 – Roli i DBNJ 31
VIII. ORARI I PUNËS, PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA 32
Neni 38 - Orari i Punës 32
Neni 39 - Pushimi gjatë orarit të punës 32
Neni 40 - Puna me orar jo të plotë 33
Neni 41 - Puna me orar të shkurtuar 34
Neni 42 - Puna e natës 34
Neni 43 - Pushimi vjetor 34
Neni 44 - Mungesa nga puna me pagesë 35
Neni 45 - Mungesa nga puna pa pagesë 36
Neni 46 - Pezullimi i përkohshëm i të drejtave dhe detyrave nga marrëdhënia e punës 37
Neni 47 - Pushimi i lehonisë 37
Neni 48 - Pushimi mjekësor 38
IX. PAGA DHE BENIFICIONET E TË PUNËSUARVE 40
Neni 49 - Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera 40

Neni 50 - Paga shtesë 40
Neni 51 - Pagesa e ndihmës solidare 41
Neni 52 - Kompensimi i lëndimit në punë 41
Neni 53 - Kompensimi i dëmit nga i punësuari 41
X. MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË 43
Neni 54 - Mbrojtja e përgjithshme në punë 43
Neni 55 - Mbrojtja e të rinjve, grave dhe personave me aftësi të kufizuara 44
Neni 56 - Mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit 44
Neni 57 - Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës 45
Neni 58 - Të drejtat e të atit të fëmijës 45
Neni 59 - Ndalimi i shkëputjes së kontratës 45
Neni 60 - Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë 46
XI. NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS 47
Neni 61 - Ndërprerja e marrëdhënies së punës 47
Neni 62 - Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore 47
Neni 63 - Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje 47
Neni 64 - Ndërprerja e Kontratës së Punës nga i punësuari 47
Neni 65 - Ndërpreja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit 48
Neni 66 - Koha e njoftimit për ndërprerjen e Kontratës së Punës 50
Neni 67 - Procedura para ndërprerjes së kontratës 50
XII. LARGIMET NGA PUNA 52
Neni 68 - Largimet kolektive nga puna 52
XIII. SHKOLLIMI 54
Neni 69 - E drejta e të punësuarve në shkollim 54
Neni 70 - Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar 54
XIV. PROCEDURAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE INGA MARRËDHËNIA E PUNËS 55
Neni 71 - Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit 55
Neni 72 - Përgjegjësia e të punësuarit 55
Neni 73 - Masat disiplinore për shkelje të detyrave te punës 55
Neni 74 - Shqiptimi i masave 56
Neni 75 - Largimi i përkohshëm nga puna 56
Neni 76 - Afati i parashkrimit 57

XV. ORGANIZIMI SINDIKAL DHE DIALOGU SOCIAL 58
Neni 77 - Liria e organizimit sindikal 58
Neni 78 - Marrëveshja Kolektive 58
Neni 79 - Ndryshimi dhe plotësimi i Rregullores 58
Neni 80 - Dispozitat shfuqizuese 58

I. INTERPRETIMET DHE PËRKUFIZIMET

1. Interpretimet

Përveç nëse shprehimisht parashikohet ndryshe ose konteksti e kërkon ndryshe, në këtë Rregullore:

1.1 fjalët në njëjës përfshijnë fjalët në shumës, fjalët në shumës përfshijnë fjalët në njëjës, fjalët që tregojnë gjininë mashkullore përfshijnë gjininë femërore, dhe fjalët që tregojnë gjininë femërore përfshijnë gjininë mashkullore;

1.2 titujt dhe paragrafët janë vetëm për qëllimin e organizimit dhe nuk do të përdoren për të interpretuar këtë Rregullore;

1.3 referimet në këtë Rregullore përfshijnë Preambulën e tij, Recitalet dhe Anekset endryshuara kohë pas kohe;

1.4 referimet në një ligj, statut ose dispozitë ligjore përfshijnë atë ligj, statut ose dispozitë, kohë pas kohe të modifikuar, të ndryshuar ose të ripublikuar, qoftë para ose pas datës efektive të kësaj Rregulloreje.

2. Përkufizimet

Kurdo që përdoren në këtë Rregullore dhe në të gjitha dokumentet e lidhura me të, përveç nëse përkufizohet ndryshe, ose nëse konteksti nuk kërkon ndryshe, të gjitha termat dhe shprehjet kanë kuptimin si vijon:

2.1 **Telekomi apo Punëdhënësi** - nënkupton personin juridik "Telekomi i Kosovës SH.A.", shoqëri tregtare e regjistruar në përputhje me legjislacionin e aplikueshëm të Republikës së Kosovës, me numër unik identifikues 811288001, dhe adresë të regjistruar në Dardania, p.n. 10000 Prishtinë. Telekomi është person juridik i cili është palë e marrëdhënies së punës, dhe të punësuarve ua paguan pagën për atë punë ose shërbimet e kryera. Përdorimi i njërit apo tjetrit emërtim bëhet duke u përshtatur me kontekstin e fjalisë.

2.2 **Legjislacion** - nënkupton aktet juridike primare dhe sekondare që aplikohen në Republikën e Kosovës, sikurse mund të ndryshojnë dhe amandamentohen.

2.3 **Aktet Juridike të Telekomit** - nënkupton tërësinë e akteve juridike të aprovuara nga Telekomi përmes të cilave rregullohet marrëdhënia e punës dhe detyrat e përgjegjësitë nga marrëdhënia e punës. Kjo përfshin, por nuk kufizohet në organogramin dhe sistemimin e vendeve të punës, kodin e mirësjelljes dhe etik, sistemin e gradimit, dhe të ngjashme, sikurse mund të ndryshohen dhe amandamentohen në kohë.

2.4 **Marrëdhënia e Punës** - nënkupton raportin kontraktor ndërmjet Telekomit si punëdhënës në njërën anë, dhe të punësuarit në anën tjetër si punëmarrës, që ka për

objekt kryerjen e detyrave dhe përgjegjësive të punës kundrejt një pagese të përcaktuar me kontratë.

2.5 **Kontratë e Punës** - nënkupton aktin individual, me shkrim, që lidhet ndërmjet Telekomit të Kosovës dhe të punësuarit, me të cilin rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës në pajtim me Ligjin e Punës, Kontratën Kolektive, këtë Rregullore dhe aktet e tjera të brendshme të Telekomit të Kosovës.

2.6 **Rregullorja mbi Koeficientin e Pagave (gradave)** - përfshin aktin juridik të nxjerrë nga Telekomi, sikurse mund të ndryshojë dhe plotësohet, i cili përcakton në mënyrë objektive dhe pa diskriminim kompensimin e pagës dhe të benefiteve tjera të punës për punëmarrësin. Kjo paraqet bazën për përcaktimin e pagës në kuadër të Kontratës së Punës.

2.7 **Rregullorja për Sistemimin e Vendeve të Punës (Organogrami)** - përfshin aktin juridik të nxjerrë nga Telekomi, sikurse mund të ndryshojë dhe plotësohet, i cili përcakton në mënyrë të detajuar skematike vendet e punës, organizimin e Departamenteve të Telekomit, dhe detyrat dhe përgjegjësitë për vendet e punës.

2.8 **I punësuari** ose **Punonjësi** - nënkupton personin fizik të punësuar për të kryer punë ose shërbime me pagesë për Telekomin. Përdorimi i njërit apo tjetrit emërtim bëhet duke u përshtatur me kontekstin e fjalisë dhe nënkupton të dyja gjinitë.

2.9 **Sistemimi apo Emërimi në Vendin e Punës** - është vendi i punës apo pozita e punës në të cilën caktohet i punësuari, në përputhje me Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës (Organogramin) e Telekomit të Kosovës. Sistemimi bëhet vetëm pas nënshkrimit të Kontratës së Punës.

2.10 **Risistemimi** - nënkupton ndryshimin e vendit të punës të përcaktuar me Kontratën e Punës, në rast të ndryshimeve organizative, teknike dhe ekonomike apo në rast të Uljes në Pozitë apo Ngritjes në Pozitë, gjithmonë në përputhje me kushtet e kësaj Rregulloreje të Punës dhe dispozitat e Ligjit të Punës.

2.11 **Data Efektive e Emërimit në Vendin e Punës** - është data e nënshkrimit të Kontratës së Punës.

2.12 **Ulje në Pozitë**- nënkupton masën disiplinore të shqiptuar si rezultat i shkeljeve të lehta të detyrave të punës, në pajtim me ligjin e punës, Kontratën e Punës, Rregulloren për Marrëdhënie të Punës të Telekomit, Kodin e Mirësjelljes dhe Procedurat Disiplinore, si dhe Kontratën Kolektive. Më konkretisht, shqiptohet në rast të performancës së dobët dhe mosarritjes së objektivave të vendosura për vendin e punës.

2.13 **Ngritje në Pozitë** - nënkupton rastet e ndryshimit dhe avancimit në kuadër të Organogramit dhe Strukturës Organizative të Telekomit të Kosovës apo, ndryshimin dhe rritjen e koeficientit të pagës, si rezultat i konkursit apo në rastet kur Telekomi

vlerëson një të punësuar si rezultat i përvojës dhe rezultateve të shkëlqyeshme të treguara në punë, në përputhje me rregullativën ligjore të aplikueshme në Telekom.

2.14 **Konkurs Publik** – nënkupton publikimin e shpalljes për mundësi punësimi në Telekom, i cili është i hapur për të gjithë individët të cilët plotësojnë kushtet dhe kriteret e parapara me aktet juridke dhe aktet e brendshme në fuqi për të themeluar marrëdhënie të punës me Telekomin. Konkursi Publik është i hapur edhe për të punësuarit e Telekomit në kohën e shpalljes së publikimit, dhe gjithashtu edhe për individët jashtë Telekomit.

2.15 **Konkurs i Brendshëm** – nënkupton publikimin e shpalljes për mundësi punësimi në Telekom, i cili është i kufizuar dhe aplikohet vetëm për individët të cilët, në kohën e shpalljes së publikimit, janë në marrëdhënie pune me Telekomin dhe kanë Kontratë Aktive të Punës me Telekomin.

2.16 **Kontrata Kolektive** apo **Marrëveshja Kolektive** – nënkupton marrëveshjen e lidhur drejtpërdrejt ndërmjet Telekomit të Kosovës dhe organizatave të të punësuarve, përmes të cilës rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës ndërmjet Telekomit të Kosovës dhe të punësuarve të tij. Vetëm Kontratat Kolektive të cilat Telekomi i nënshkruan në mënyrë të drejtpërdrejtë janë të detyrueshme për Telekomin.

2.17 **Praktikanti** – nënkupton personin e kualifikuar, i cili themelon marrëdhënie pune për herë të parë, me qëllim që gjatë punës praktike të aftësohet për punë të caktuara, konform me dispozitat e Ligjit të Punës.

2.18 **Diskriminim** – nënkupton çdo dallim, përjashtim, kufizim apo dhënie të përparësisë në bazë të moshës, gjinisë, fesë, racës, ngjyrës, orientimit seksual, gjendjes familjare, mendimit politik dhe prejardhjes kombëtare, anëtarësisë sindikale, që e ka për qëllim apo efekt të zhvlerësojë ose cenojë dhënien e mundësive të barabarta për punësim, profesion apo ngritje profesionale.

2.19 **Kryeshefi Ekzekutiv** – është zyrtar i korporatës me autorizime të përcaktuara në Ligjet e aplikueshme, Statutin e Telekomit dhe Matricën e Autorizimeve.

2.20 **DBNJ** – nënkupton Departamentin për Burime Njerëzore dhe Administratë në Telekomin e Kosovës.

II. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1 – Hyrja në fuqi dhe vlefshmëria

1. Kjo Rregullore për Marrëdhënie Pune hyn në fuqi më datën 27.06.2022 dhe është e vlefshme për periudhë të pacaktuar – përkatësisht deri në datën e shfuqizimit të së njëjtës përmes një vendimi me shkrim të Bordit të Drejtorëve të Telekomit.

2. Kjo Rregullore shfuqizon dhe mbizotëron ndaj të gjitha dispozitave dhe kushteve në kuadër të Akteve Juridike të Telekomit të cilat janë në kundërshtim me dispozitat e kësaj Rregulloreje të Punës për të njëjtin objekt që rregullohet me këtë Rregullore të Punës.

3. Procesi i risistemimit në kuadër të Telekomit dhe ndryshimet organizative, teknike dhe ekonomike para hyrjes në fuqi të kësaj Rregulloreje të Punës, qeverisen me akte të veçanta të Telekomit me të cilat janë rregulluar paraprakisht këto procese.

4. Rregullorja e Punës, Aktet Juridike të Telekomit dhe Kontratat individuale të Punës, do të interpretohen si një tërësi e vetme, dhe në të gjitha rastet do të favorizohet interpretimi që siguron konsistencë ndërmjet të njëjtave. Në rast të konfliktit eventual të të njëjtave, hierarkia do të përcaktohet në këtë mënyrë:

    4.1. Ligji i Punës dhe dispozitat tjera detyruese të ligjeve të aplikueshme të cilat janë detyruese dhe të cilat nuk janë subjekt i marrëveshjes mes palëve dhe të cilat nuk lejohen të ndryshohen me akte të brendshme të punëdhënësit;
    4.2. Rregullorja për Marrëdhënien e Punës;
    4.3. Rregulloret për Sistemimin e Vendeve të Punës, Sistemimin e Gradave dhe të Pagave;
    4.4. Kontrata e Punës.

5. Në rast të ndryshimit të legjislacionit të aplikueshëm, që kërkon ndryshimin e Akteve Juridike të Telekomit, Bordi i Drejtorëve të Telekomit, brenda një afati prej 30 ditësh pas propozimit të menaxhmentit të Telekomit do të bëjë ndryshimet e nevojshme që reflektojnë ndryshimet ligjore.

Neni 2 - Fusha e zbatimit dhe marrëdhëniet juridike jashtë fushëveprimit të Rregullores së Punës

1. Dispozitat e kësaj Rregulloreje zbatohen nga Telekomi dhe të punësuarit në Telekom, duke përfshirë por pa u kufizuar në të punësuarit me:

1.1. Kontratë për një periudhe të pacaktuar;
1.2. Kontratë për një periudhë të caktuar;
1.3. Kontratë për punë dhe detyra specifike, dhe
1.4. Kontratë Pune me Praktikantin.

2. Varësisht nga modeli dhe lloji i kontratës së punës, të përcaktuar në paragrafin 1, dhe në përputhje me Organogramin dhe skemën organizative të Telekomit, bëhet përcaktimi i gradave dhe niveli i kompensimit të pagës, në pajtim me rregulloren përkatëse të gradave dhe pagave.

3. Kjo Rregullore për Marrëdhënie të Punës nuk aplikohet për individët të cilët kontraktohen nga Telekomi përmes prokurimit publik, duke përfshirë kontraktimin e individëve të caktuar apo të stafit dhe të punësuarve të personave të tretë juridik, të cilët bëjnë ofrimin e shërbimeve dhe mallrave të ndryshme për Telekomin.

4. Rregullorja për Marrëdhënie të Punës nuk aplikohet ndaj individëve apo personave juridik dhe të punësuarve tjerë të cilët janë në marrëdhënie kontraktore me Telekomin në bazë të kontratave të cilat janë subjekt i Ligjit Nr. 04/L-077 për Marrëdhëniet e Detyrimeve.

Neni 3 - Punonjësit e Telekomit si ndërmarrje publike në pronësinë e Qeverisë së Republikës së Kosovës

1. Kjo Rregullore për Marrëdhënie Pune rregullon në tërësinë e saj Marrëdhënien e Punës dhe Kontratat e Punës në kuadër të Telekomit, në përputhje me legjislacionin e aplikueshëm të punës.

2. Të punësuarit e Telekomit nuk janë zyrtarë publik, sikurse përcakton Ligji Nr.06/L-114 për Zyrtarët Publikë, dhe nuk gëzojnë të drejtat, përgjegjësitë dhe mjetet procedurale të zyrtarëve publik (shërbyesve civil).

III. THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 4 - Kushtet dhe kriteret për themelimin e marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënia e punës në Telekom themelohet në pajtim me parimet e meritës, ligjshmërisë, aftësisë profesionale, paanshmërisë, mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit.

2. Marrëdhënia e punës dhe nënshkrimi i Kontratës së Punës mund të bëhet vetëm në rastin kur i nënshtrohet Konkursit të Brendshëm apo Konkursit Publik, në përputhje me Kapitullin 4.

3. Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç, në përputhje me procedurat e parashikuara ligjore.

4. Shtetasit e huaj dhe joshtetas në Republikën e Kosovës themelojnë marrëdhënie pune sipas Ligjit të Punës në Kosovë, sipas kushteve dhe kritereve të përcaktuara me ligj të veçantë për punësimin e shtetasve të huaj dhe sipas konventave ndërkombëtare.

Neni 5 - Kontrata e Punës

1. Marrëdhënia e Punës konsiderohet e krijuar me nënshkrimin e Kontratës së Punës.

2. Me nënshkrimin e Kontratës së Punës, i punësuari caktohet në pozitën e punës sikurse është përcaktuar në vet Kontratën e Punës dhe në Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës të Telekomit apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

3. Data Efektive e Emërimit në Vendin e Punës konsiderohet data e nënshkrimit të Kontratës së Punës. Kjo paraqet edhe datën e lidhjes së detyrimeve të dyanshme në mes të Telekomit dhe të Punësuarit. Nuk konsiderohet se është themeluar marrëdhënie e punës deri në momentin e nënshkrimit të Kontratës së Punës nga të dyja palët, pa marrë parasysh rezultatet e shpallura apo faktet tjera në lidhje me datën e parashikuar të fillimit të punës apo paraqitjes në vendin e punës.

4. Kontrata e Punës nënshkruhet në mes të Telekomit si punëdhënës dhe të punësuarit si punëmarrës (së bashku të referuara si "**Palët**").

5. Të drejtat dhe detyrimet e palëve, duke përfshirë përgjegjësitë dhe detyrat e punës, përcaktohen me Kontratën e Punës.

6. Kontrata e Punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga palët e përmendura në paragrafin 3 të këtij neni, në njërën nga gjuhët zyrtare të përdorura në Republikën e Kosovës.

7. Telekomi, përmes akteve te brendshme, përcakton nivelin e kompensimit të gradave të caktuara të punonjësve dhe, si i tillë, është i detyrueshëm për të gjithë punonjësit e Telekomit të cilët kanë Kontratë Pune me Telekomin.

8. Përcaktimi i koeficientëve të pagës (gradave) dhe aplikimi i Kontratave të Punës me kohë të caktuar dhe me kohë të pacaktuar, në varësi të gradave, bëhet në përputhje me aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

Neni 6 - Përmbajtja e Kontratës së Punës

1. Kontrata e Punës ndërmjet Telekomit dhe të punësuarit do të përmbajë:

    1.1. të dhënat për Telekomin (emërtimi, selia, numri i regjistrimit të biznesit dhe përfaqësuesi i autorizuar);
    1.2. të dhënat për të punësuarin (emri, mbiemri, kualifikimi dhe vendbanimi);
    1.3. emërtimin, natyrën, llojin e punës, llojin e shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës;
    1.4. vendin e punës dhe njoftimin se puna kryhet në lokacione të ndryshme, orët dhe orarin e punës, datën e fillimit të punës;
    1.5. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;
    1.6. nivelin e pagës dhe shtesat e tjera;
    1.7. ditët e pushimeve;
    1.8. kohëzgjatjen dhe përfundimin e marrëdhënies së punës;
    1.9. të dhënat e tjera si për Telekomin ashtu edhe për të punësuarin, që vlerësohen të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës;

2. Të drejtat dhe detyrimet të cilat nuk janë të përcaktuara me Kontratën e Punës rregullohen me dispozita të Ligjit të Punës, Kontratës Kolektive, dhe këtë Rregullore.

3. Telekomi obligohet që ta njoftojë të punësuarin, para nënshkrimit të kontratës së punës, për përmbajtjen e akteve të përgjithshme të Telekomit, që i përcaktojnë të drejtat dhe obligimet e tij, derisa punonjësi ka për detyrim të lexojë përmbajtjen dhe obligimet e tij të cilat rrjedhin nga këto dokumente. Telekomi, përmes njoftimeve publike, do t'i njoftojë punonjësit për çfarëdo ndryshimi të këtyre akteve të brendshme. Njoftimet mund të bëhen edhe përmes e-mailit dhe formave tjera të komunikimeve elektronike.

4. I punësuari e fillon punën në Telekom në datën e përcaktuar në Kontratën e Punës.

5. Kontrata e Punës hyn në fuqi vetëm pas nënshkrimit nga të dyja palët.

6. Me rastin e lidhjes së Kontratës së Punës, i punësuari duhet të dorëzojë në DBNJ për dosje personale dokumentet si në vijim:

    6.1. formular të të dhënave personale dhe/ose kopje të dokumentit identifikues;
    6.2. dëshmi të përgatitjes shkollore sipas kritereve të përcaktuara me konkurs;

6.3. vërtetim të përvojës së punës;
6.4. kopje të patentë shoferit, nëse kërkohet;
6.5. të dhënat e numrit të llogarisë bankare ku do të bëhet pagesa e pagës;
6.6. të dhëna tjera eventuale të kërkuara sipas kritereve të konkursit.

7. Mashtrimi apo informacionet e pasakta të dhëna sipas paragrafit 5 më lartë konsiderohet shkelje e rëndë dhe është bazë për ndërprerjen e Kontratës së Punës.

8. Të dhënat personale të kërkuara me këtë nen ruhen në përputhje me standardet për mbrojtjen e të dhënave personale dhe do të jenë në dispozicion vetëm të DBNJ, me përjashtim të rasteve të përcaktuara me legjislacionin në fuqi.

9. Nëse i punësuari nuk e fillon punën në datën e caktuar me Kontratën e Punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç nëse është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, për të cilat Telekomi njoftohet paraprakisht, ose nëse Telekomi dhe i punësuari merren vesh ndryshe.

10. I punësuari pajtohet që gjatë kohëzgjatjes së punësimit te Punëdhënësi të shpalosë plotësisht dhe menjëherë para Punëdhënësit dhe t'ia kalojë pronësinë dhe/ose të drejtën ekskluzive të shfrytëzimit, pa kompensim shtesë dhe pa kufizime kohore, te të gjitha kodeve burimore, ideve, shpikjeve, zbulimeve, përmirësimeve, dizajneve, proceseve, metodave të prodhimit dhe inovacioneve teknologjike, pa marrë parasysh se a janë vepra të patentueshme, të drejta të autorit, marka tregtare, marka të shërbimit apo sekrete të tjera tregtare të krijuara apo zhvilluara nga i punësuari gjatë kryerjes së detyrave të punës për Telekomin apo duke përdorur asetet e Telekomit.

11. Pas përfundimit të marrëdhënies së punës, i punësuari është i detyruar të raportojë dhe të transferojë te Telekomi të gjitha kodet burimore, asetet që ka pasur në përdorim, dhe gjithashtu fjalëkalimet e të ngjashme.

Neni 7 - Praktikantët

1. Telekomi mund të lidhë Kontratë Pune me Praktikantë.

2. I punësuari në cilësinë e praktikantit, i cili ka lidhur kontratë pune me Telekomin, i realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë.

3. Puna praktike e praktikantit me përgatitje të lartë shkollore, universitare dhe pasuniversitare mund të zgjasë më së shumti një (l) vit, ndërsa puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj. Telekomi, në marrëveshje me universitetet përkatëse që ofrojnë studime që lidhen me fushën e telekomunikacionit, mund të angazhojë praktikantë pa kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, mirëpo duhet të ofrojë mbrojtje dhe siguri në vendin e punës.

4. Angazhimi i praktikantit pa kompensim page evidentohet në listën e evidencave pa kompensim page.

5. Praktikantit, pas përfundimit të punës praktike, i lëshohet vërtetim nga DBNJ për mbajtjen e praktikës.

Neni 8 - Puna provuese

1. Puna provuese aplikohet me rastin e hyrjes në marrëdhënie pune për herë të parë me Telekomin, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës dhe e njëjta mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj. Në rast se Kontrata e Punës nuk përcakton kohëzgjatjen e Punës Provuese, e njëjta aplikohet për të gjithë punonjësit për gjashtë (6) muajt e parë të punësimit.

2. Para përfundimit të periudhës provuese bëhet vlerësimi i rezultateve të punës nga udhëheqësi/mbikëqyrësi i të punësuarit, i cili vendos nëse Kontrata e punës vazhdohet apo jo.

3. Gjatë periudhës provuese, Telekomi dhe i punësuari mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës me një njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

Neni 9 - Vazhdimi i punësimit

1. Rastet e mëposhtme të vazhdimit të punësimit nuk konsiderohen si ndërprerje të marrëdhënies së punës:
    - 1.1. shfrytëzimi i pushimit vjetor, mjekësor, të lehonisë ose çfarëdo pushimi tjetër të përcaktuar me ligj dhe me këtë rregullore;
    - 1.2. suspendimi i punonjësit nga vendi i punës me ose pa pagesë;
    - 1.3. ndërmjet kohës së ndërprerjes të kontratës së punës së punonjësit nga punëdhënësi dhe datës së rikthimit efektiv sipas vendimit të gjykatës ose organit të ngjashëm në përputhje me ligjet e aplikueshme;
    - 1.4. pas shfrytëzimit të pushimeve tjera me pëlqimin e Telekomit, duke përfshirë pushimin pa pagesë.

2. Vazhdimi i punësimit nga i punësuari nuk konsiderohet si i ndërprerë nga intervali kohor prej përfundimit të punësimit deri në fillimin e serishëm të punësimit që nuk kalon intervalin kohor më shumë se dyzet e pesë (45) ditë pune.

Neni 10 - Përshkrimet e vendeve të punës dhe Struktura Organizative (Organogrami)

1. Përshkrimet e vendeve të punës, duke përfshirë detyrat, obligimet, përgjegjësitë, kriteret dhe kualifikimet e vendit të punës përcaktohen me akte të veçanta juridike të Telekomit.

2. Secili Departament brenda Telekomit duhet të ketë numër të aprovuar të punëtorëve, duke përfshirë pozitat dhe përshkrimet e vendeve të punës, gradat dhe strukturën organizative në funksion të departamentit.

3. Çdo ndryshim strukturor në Strukturën Organizative, duhet të aprovohet në përputhje me matricën e autorizimeve të Telekomit dhe hyn në fuqi pas aprovimit me shkrim.

4. Ndryshimi strukturor përfshin por nuk kufizohet në:
    - 4.1. shtimin e pozitës së punës;
    - 4.2. heqjen e pozitës së punës;
    - 4.3. lëvizjen e një pozitë të punës brenda strukturës organizative;
    - 4.4. ndryshimet në titullin e pozitës;
    - 4.5. ndryshimin në numrin e aprovuar të punëtorëve brenda departamentit.

5. Për të gjitha ndryshimet sipas paragrafit 4 të këtij neni, Drejtori i Departamentit përkatës duhet të dorëzojë kërkesë me arsyeshmëri të detajuar për ndryshimet e kërkuara dhe përshkrim të ndryshimit strukturor në DBNJ.

6. DBNJ së bashku me Departamentin kërkues do të shqyrtojnë arsyeshmërinë dhe bazën ligjore të kërkesës. Nëse kërkesa vlerësohet e arsyeshme nga ana administrative dhe ka bazë ligjore, dorëzohet për aprovim te Kryeshefi Ekzekutiv.

7. Procedurat e lartcekura nuk zbatohen ndaj Departamentit të Auditimit i cili drejtohet nga rregullat e Komitetit të Auditimit të Brendshëm të Bordit të Drejtorëve.

IV. REKRUTIMI I PUNONJËSVE

Neni 11 - Procedura e planifikimit dhe rekrutimit

1. Rekrutimi dhe Emërimi në Pozita të Punës bëhet në bazë të një procesi transparent, konkurrues dhe të bazuar në merita. Rekrutimi dhe planifikimi i pozitave të punonjësve është një nga detyrat më të rëndësishme, që ka ndikim të drejtpërdrejtë në operimet, suksesin ekonomik dhe financiar dhe ngritjen e vlerës së Telekomit.

2. Udhëheqësi i Departamentit duhet të dorëzojë Kërkesën për rekrutim të personelit pranë DBNJ. Në Kërkesë duhet të përfshihen të gjitha detajet rreth profilit të kërkuar dhe nëse nevoja për rekrutim do të rregullohet përmes Kontratës së Rregullt të Punës, Kontratës për Detyra Specifike apo për Praktikantë. Kërkesa për dokumentet e kërkuara për aplikacionin duhet të jetë në përputhje me Pjesën III të kësaj Rregullore dhe ligjin në fuqi.

3. Në raste të caktuara, deri në zhvillim të procedurave për plotësimin e një vendi të lirë të punës, Kryeshefi Ekzekutiv, me vendim, mund të caktojë një të punësuar (ekzistues në Telekom) si ushtrues detyre deri në gjashtë (6) muaj.

4. Ushtruesi i detyrës i gëzon të gjitha të drejtat dhe beneficionet që i takojnë punonjësit për atë vend pune.

5. Kjo Rregullore për Marrëdhënie Pune dhe procedurat e rekrutimit të parashikuara në të nuk aplikohen në lidhje me pozitat për të cilat aplikohen ligje të veçanta, sikurse mund të jetë Ligji për Ndërmarrjet Publike, dhe që përfshin por nuk kufizohet në pozitën e Kryeshefit, Sekretarit të Korporatës, Zyrtarit Kryesor Financiar dhe të Thesarit, Zyrtarit të Auditimit të Brendshëm dhe të ngjashme.

6. Në përputhje me paragrafin 5 të këtij neni, dispozitat ligjore të ligjeve të veçanta, sikurse mund të ndryshojnë dhe plotësohen, të cilat rregullojnë procedurën e emërimit dhe të shkarkimit të pozitave të caktuara kanë epërsi në raport me dispozitat e kësaj Rregulloreje, dhe dispozitave tjera të rregulloreve e kontratave të punës të Telekomit.

7. Rekrutimi dhe planifikimi bëhet në përputhje me nevojat e brendshme të Telekomit, Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit, dhe projeksionet financiare dhe projektet e aprovuara. Të gjitha departamentet e Telekomit janë përgjegjëse të planifikojnë personelin e tyre dhe në përputhje me: a) strukturën organizative të Telekomit dhe Sistemimin e Vendeve të Punës, dhe b) objektivat që duhet t'i realizojnë.

Neni 12 - Përcaktimi i llojit të Konkursit

1. DBNJ, në përputhje me analizat mbi numrin e të punësuarve në kuadër të Telekomit, është i obliguar që të bëjë vlerësimin e kapaciteteve të brendshme të Telekomit dhe nëse pozita e kërkuar mund të plotësohet përmes Konkursit të Brendshëm në Telekom. Konkursi i

Brendshëm do të ketë prioritet në krahasim me Konkursin e Jashtëm. Konkursi i Brendshëm dhe i Jashtëm mund të hapen vetëm pas aprovimit paraprak të Kryeshefit Ekzekutiv.

2. Në rast se DBNJ vlerëson se për pozitën e kërkuar nuk ekziston asnjë profil brenda Telekomit i cili ka kualifikimet dhe përvojën për përmbushjen e detyrave dhe përgjegjësive të kërkuara, atëherë bën hapjen e Konkursit të Jashtëm.

3. Përjashtim nga paragrafi 1 dhe 2, bëjnë rastet e veçanta kur Telekomi ballafaqohet me ndonjë situatë të paparashikuar dhe urgjencë, e cila kërkon angazhimin e punonjësve jashtë operimeve normale. Në raste të tilla, angazhimi i punonjësve të rinj mund të bëhet vetëm me Kontratë për Punë dhe Detyra Specifike, në përputhje me procedurat e parashikuara me këtë Rregullore.

4. Rekrutimi i punonjësve bëhet në përputhje me përshkrimin e vendit të punës, Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit, dhe sipas kërkesave të përcaktuara në konkursin e shpallur.

Neni 13 - Shpallja e Konkursit të Brendshëm

1. Konkursi i Brendshëm aplikohet për të gjitha vendet e lira të punës në përputhje me Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës të Telekomit apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit. Ky Konkurs shpallet dhe është i hapur për të gjithë individët të cilët, në momentin e shpalljes, kanë Kontrata të Punës valide me Telekomin.

2. Publikimi i Konkursit të Brendshëm kërkon aprovimin paraprak të Kryeshefit Ekzekutiv.

3. Konkursi i Brendshëm do të jetë i hapur dhe i qasshëm për punonjësit e Telekomit. DBNJ detyrohet që të bëjë shpërndarjen e Konkursit të Brendshëm përmes metodave të përshtatshme, të cilat përfshijnë por nuk kufizohen në njoftimin me e-mail, njoftimin në uebfaqe, njoftimin në ndonjë vend të dukshëm në objektet e Telekomit.

4. Konkursi i Brendshëm do të jetë i hapur për një periudhë jo më të shkurtër se pesëmbëdhjetë (15) ditë. Në raste të veçanta, DBNJ mund të parashikojë afat më të gjatë për aplikim në Konkurse të Brendshme apo të bëjë zgjatjen e afatit të Konkursit të Brendshëm.

5. Konkursi i Brendshëm publikohet në gjuhët zyrtare në Republikën e Kosovës sipas legjislacionit në fuqi.

Neni 14 - Shpallja e Konkursit të Jashtëm për Kontrata të Punës të rregullta

1. Konkursi i Jashtëm aplikohet për të gjitha vendet e lira të punës në përputhje me Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës të Telekomit dhe aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit, shpallet dhe është i hapur për të gjithë individët të cilët përmbushin kushtet dhe kriteret ligjore. Konkursi i Jashtëm është i detyrueshëm për të gjitha rastet e Kontratave me Kohë të Caktuar dhe Kontratave të Punës me Kohë të Pacaktuar.

2. Konkursi i Jashtëm është i vlefshëm vetëm pas aprovimit paraprak me shkrim të Kryeshefit Ekzekutiv.

3. Përveç nëse nuk është përcaktuar ndryshe me ligjin e aplikueshëm, Konkursi i Jashtëm do të jetë i hapur për një periudhë jo më të shkurtër se pesëmbëdhjetë (15) ditë. Në raste të veçanta, DBNJ mund të parashikojë afat më të gjatë për aplikim në Konkurse të Jashtme.

4. DBNJ detyrohet që të bëjë shpërndarjen e Konkursit të Jashtëm përmes metodave të përshtatshme, të cilat përfshijnë por nuk kufizohen në njoftimin në uebfaqe, njoftimin në ndonjë vend të dukshëm në objektet e Telekomit, njoftimin në rrjete sociale, në mjete të informimit (gazeta dhe portale), dhe të ngjashme.

5. Konkursi i Jashtëm publikohet në gjuhët zyrtare në Republikën e Kosovës, sipas legjislacionit në fuqi.

Neni 15 - Konkursi i Jashtëm për Kontrata për punë dhe detyra specifike

1. Rastet e veçanta kur Telekomi ballafaqohet me ndonjë situatë të paparashikuar dhe emergjente, e cila sipas vlerësimit më të mirë të Departamentit përkatës dhe DBNJ nuk mund të plotësohet me Konkursin e Brendshëm, Telekomi mund të angazhojë punëtorë me Kontratë për Punë dhe Detyra Specifike.

2. Departamenti Kërkues dhe DBNJ duhet të dëshmojnë se Kontrata për një detyrë specifike lidhet në rastet kur Telekomi ballafaqohet me ndonjë situatë e cila konsiderohet e domosdoshme për angazhim shtesë të stafit për rastet si: kampanja të ndryshme për promovimin e shërbimeve të Telekomit, investimeve teknike, angazhim të ekspertëve në fusha financiare, ligjore dhe fusha të ngjashme.

3. DBNJ detyrohet që të bëjë shpërndarjen e Konkursit përmes metodave të përshtatshme, të cilat përfshijnë por nuk kufizohen në njoftimin në uebfaqe, njoftimin në ndonjë vend të dukshëm në objektet e Telekomit, njoftimin në rrjete sociale, në mjete të informimit, apo të ngjashme.

4. Konkursi i Jashtëm për Kontrata për punë dhe detyra specifike do të jetë i hapur për një periudhë jo më të shkurtër se tetë (8) ditë. Në raste të veçanta, DBNJ mund të parashikojë afat më të gjatë për aplikim në Konkursin e jashtëm për Kontrata për punë dhe detyra specifike dhe në këtë drejtim të bëjë zgjatjen e afatit.

5. Konkursi i jashtëm për Kontrata për punë dhe detyra specifike publikohet në gjuhët zyrtare në Republikën e Kosovës sipas legjislacionit në fuqi.

6. Kontrata për punë dhe detyra specifike nuk mund të jetë më e gjatë se njëqind e njëzet (120) ditë pune brenda një (l) viti.

9. Personi që ka lidhur Kontratë të Punës me Kohë të Caktuar ose për Punë dhe Detyra Specifike, i ka të gjitha të drejtat dhe detyrimet e parapara me Ligjin e Punës, përveç nëse është paraparë ndryshe. Të punësuarit për një punë specifike nuk i takon e drejta në pushim vjetor, ndërsa i takojnë të drejtat e tjera të përcaktuara me legjislacionin në fuqi.

Neni 16 - Përmbajtja e Konkursit të Brendshëm apo të Jashtëm

1. Konkursi i Brendshëm dhe ai i Jashtëm, për Kontrata të Punës, duhet të përmbajnë këto kritere:

    1.1. titullin e vendit të punës;
    1.2. numrin e referencës;
    1.3. përshkrimin e shkurtër të detyrave dhe përgjegjësive kryesore të vendit të punës;
    1.4. kushtet për pjesëmarrje në procesin e rekrutimit;
    1.5. kualifikimin arsimor dhe profesional të kërkuar dhe aftësitë specifike të kërkuara për vendin e punës;
    1.6. përvojën paraprake të punës;
    1.7. kohëzgjatjen e emërimit si dhe përshkrimin nëse pozita është me afat të caktuar apo të pacaktuar dhe kohëzgjatjen e periudhës provuese;
    1.8. informatat për mënyrën e marrjes dhe dorëzimin e formularit zyrtar të aplikacionit;
    1.9. datën e fundit të dorëzimit të aplikacioneve,
    1.10. informatat për dokumentet të cilat duhet t'i bashkëngjiten aplikacionit;
    1.11. informata të tjera të cilat konsiderohen të nevojshme, vendin ku mund të merret aplikacioni dhe adresën e saktë të dorëzimit të tij;
    1.12. në rastin kur vendi i punës përfshin përgjegjësi të rëndësishme, atëherë kandidatit do t'i kërkohet të sjellë certifikatë nga gjykata kompetente që vërteton se nuk është subjekt i ndonjë procedure hetimore.

2. Konkursi duhet të përmbajë edhe këtë shënim:

    2.1. "Vetëm formulari zyrtar i aplikacionit do të merret parasysh";
    2.2. "Aplikacionet e dorëzuara pas afatit të paraparë nuk pranohen, ndërsa aplikacionet e pakompletuara do të refuzohen".

Neni 17 - Aplikacioni dhe procedura

1. Kandidatët duhet të plotësojnë formularin zyrtar të aplikacionit i cili mund të merret në selinë e Telekomit apo të shkarkohet nga faqja elektronike zyrtare e Telekomit. Formularit zyrtar duhet t'i bashkëngjiten kopjet e dokumenteve relevante të kërkuara me konkurs.

2. Aplikacionet e kandidatëve, të dorëzuara në formë fizike apo përmes postës, pranohen nga Arkivi Qendror i Telekomit. Pas pranimit, aplikacionet regjistrohen në Librin e Protokollit dhe i dorëzohen DBNJ. Përdorimi i formularit jozyrtar dhe mungesa e njërit nga dokumentacionet e kërkuara rezulton me refuzimin e menjëhershëm të aplikacionit.

3. Aplikacionet e kandidatëve të dërguara në formë elektronike monitorohen nga DBNJ. Me rastin e aplikimit elektronik, kandidatit i kthehet konfirmimi elektronik për aplikacionin e pranuar.

4. DBNJ do të bëjë regjistrimin e aplikacioneve të pranuara, të cilat, së bashku me dokumentacionin e bashkangjitur, i'a dorëzon Komisionit Përzgjedhës përkatës, më së largu tri (3) ditë pas mbylljes së konkursit.

Neni 18 - Anulimi apo dështimi i Konkursit të Brendshëm

1. Anulimi i Konkursit të Brendshëm mund të bëhet në rast se Telekomi përcakton se gjatë procedurës së shpalljes së konkursit dhe shpalljes së vendit të lirë të punës ka ndodhur ndonjë prej situatave:

    1.1. ka ndodhur ndonjë shkelje ligjore apo procedurale, që i ka paraprirë Kontratës së Punës apo në rast se lidhja e Kontratës së Punës nga konkursi do të shkaktonte një shkelje ligjore për Telekomin dhe rregulloret e aplikueshme;
    1.2. për shkak të gabimeve në publikimin e Konkursit;
    1.3. për shkak të mosrespektimit të afateve ligjore të Konkursit;
    1.4. shpallja e Konkursit të Brendshëm është bërë në kundërshtim me Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

2. Konkursi i Brendshëm konsiderohet se ka dështuar në rast se:

    2.1. asnjë prej kandidatëve që kanë aplikuar nuk i përmbushin kriteret e Konkursit;
    2.2. asnjë prej kandidatëve që kanë aplikuar nuk ka dëshmuar përgatitjen e nevojshme profesionale dhe aftësitë e kërkuara për vendin e punës të shpallur, sipas Komisionit të Vlerësimit.

3. Në rast të dështimit apo anulimit të Konkursit të Brendshëm, Telekomi, sipas diskrecionit të tij dhe në pajtim me procedurat e parashikuara me këtë Rregullore të Punës, mund të vendosë ta përsërisë atë.

4. Vendimi për anulimin apo dështimin e Konkursit të Brendshëm do t'u dërgohet aplikuesve përmes një njoftimi me shkrim, përmes e-mailit apo përmes një metode tjetër të përshtatshme, që përfshin por nuk kufizohet në njoftimin në uebfaqe, në ndonjë vend të dukshëm në objektet e Telekomit, në rrjete sociale, në mjete të informimit, apo të ngjashme.

5. Në rast se DBNJ vlerëson se dështimi i Konkursit të Brendshëm ka ardhur si rezultat i mungesave të kuadrove brenda Telekomit, mund të vendosë të bëjë hapjen e Konkursit të Jashtëm.

Neni 19 - Anulimi apo dështimi i Konkursit të Jashtëm

1. Anulimi i Konkursit të Jashtëm mund të bëhet në çdo kohë në rast se Telekomi vlerëson se gjatë procedurës së shpalljes së Konkursit dhe vendit të lirë të punës ka ndodhur ndonjë prej situatave:

    1.1. ka ndodhur ndonjë shkelje ligjore, apo në rast të lidhjes së ndonjë Kontrate të Punës do të ndodhte një shkelje ligjore;
    1.2. për shkak të gabimeve në publikimin e Konkursit;
    1.3. për shkak të mosrespektimit të afateve ligjore të Konkursit;
    1.4. shpallja e Konkursit të Jashtëm është bërë në kundërshtim me Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

2. Konkursi i Jashtëm konsiderohet se ka dështuar në rast se:

    2.1. kanë aplikuar më pak se tre (3) kandidatë që i plotësojnë kushtet e përcaktuara me konkurs;
    2.2. asnjëri prej kandidatëve të suksesshëm nuk ka fituar më shumë se 50% të pikëve të parapara në test;
    2.3. asnjë prej kandidatëve të cilët kanë aplikuar nuk ka dëshmuar përgatitjen e nevojshme profesionale dhe aftësitë e kërkuara për vendin e punës të shpallur, sipas Komisionit Përzgjedhës të Vlerësimit.

3. Vendimi për anulimin apo dështimin e Konkursit të Jashtëm do t'u dërgohet aplikuesve përmes një njoftimi me shkrim apo përmes e-mailit, përmes metodave të përshtatshme, të cilat përfshijnë por nuk kufizohen në njoftimin në uebfaqe, në ndonjë vend të dukshëm në objektet e Telekom-it, në rrjete sociale, në mjete të informimit, apo të ngjashme.

4. DBNJ mund të vendosë për përsëritjen e Konkursit të Jashtëm në përputhje me kushtet e kësaj Rregulloreje të Punës.

Neni 20 - Komisioni i Përzgjedhjes

1. Procedura e përzgjedhjes menaxhohet nga ana e Komisionit për Përzgjedhje, i cili themelohet me vendim të Kryeshefit Ekzekutiv në afat prej tre (3) ditësh nga dita e publikimit të konkursit.

2. Komisioni themelohet në përbërje nga kryetari i Komisionit dhe dy (2) anëtarë tjerë, të cilët kanë kualifikim universitar si dhe duhet të jenë të balancuar në kuptimin gjinor dhe etnik (aty ku është e nevojshme). Kryetari i Komisionit preferohet të jetë nga departamenti kërkues i cili duhet të ketë të njëjtin profesion me pozitën e shpallur dhe të jetë eprori për atë pozitë të shpallur (aty ku është e mundshme), një (1) anëtar propozohet nga Kryeshefi Ekzekutiv dhe një (1) anëtar nga DBNJ.

3. Mandati i Komisionit të Përzgjedhjes përfundon me nxjerrjen e vendimit përfundimtar për përzgjedhjen e kandidatit/ve.

4. Komisioni i Përzgjedhjes është i obliguar të kryejë:

4.1. vlerësimin e aplikacioneve;
4.2. selektimin e kandidatëve sipas kushteve të Konkursit;
4.3. të përcjellë ftesën për kandidatët që i nënshtrohen testit dhe intervistës;
4.4. të organizojë dhe mbajë testet dhe/ose intervistën me kandidatët që kanë hyrë në listën e ngushtë;
4.5. kontrollimin e testeve;
4.6. publikimin dhe dërgimin e rezultateve të testit të gjithë kandidatëve pjesëmarrës në test;
4.7. publikimin dhe dërgimin e rezultateve përfundimtare te të gjithë kandidatët;
4.8. të nxjerrë vendimin përfundimtar për kandidatët e suksesshëm.

Neni 21 - Procedurat për përzgjedhjen e kandidatëve për testim

1. Komisioni i Përzgjedhjes, në afatin maksimal vijues prej tetë (8) ditësh pas pranimit të dokumentacionit nga DBNJ, i shqyrton aplikacionet e secilit kandidat dhe në përputhje me kriteret e përcaktuara në Konkurs, e harton listën e aplikuesve të cilët kanë plotësuar kushtet dhe kriteret e kërkuara sipas Konkursit të publikuar.

2. Kandidatët të cilët nuk i kanë plotësuar kushtet dhe kriteret e kërkuara me Konkurs, njoftohen se nuk janë përzgjedhur t'i nënshtrohen procedurave të mëtutjeshme të përzgjedhjes. Aplikacionet e pakompletuara, ato të cilat janë pranuar pas mbylljes së Konkursit dhe aplikacionet e kandidatëve të cilët nuk i plotësojnë kushtet dhe kriteret e përcaktuara me Konkurs, refuzohen automatikisht nga Komisioni. Nëse Komisioni vlerëson se kandidatët kanë ofruar informata mashtruese në aplikacion, ata do të diskualifikohen.

3. Komisioni i Përzgjedhjes i njofton kandidatët e diskualifikuar në përputhje me paragrafin 2 të këtij neni për të drejtën e paraqitjes së vërejtjeve për gabime eventuale në listë në afat prej tre (3) ditëve nga dita e pranimit të njoftimit për diskualifikim.

4. Mënyra e njoftimit bëhet me shkrim, nëpërmjet postës, postës elektronike apo mesazhit telefonik. Për aplikuesit të cilët janë punonjës të Telekomit, njoftimi bëhet në e-mailin e tyre të punës. Për aplikuesit e tjerë, të cilët në aplikacionin e tyre apo CV nuk kanë asnjë shënim, si adresën e vendbanimit, numrin e telefonit apo e-mailin elektronik, njoftimi bëhet me shpallje në vendin publik – përkatësisht në hyrje të objekteve kryesore të Telekomit apo ne uebfaqen e Telekomit.

5. Pas shqyrtimit të vërejtjeve, në përpilimin e listës, Komisioni i Përzgjedhjes përpilon listën përfundimtare të kandidatëve që do t'i nënshtrohen testimit me shkrim.

Neni 22 – Testimi me shkrim

1. Testi me shkrim i kandidatëve duhet të mbahet më së voni brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve pas mbylljes së Konkursit.

2. Në rastet e Konkursit të Brendshëm, testimi me shkrim mund të zëvendësohet me një testim të aftësive praktike, ndonjëformë apo alternativë tjetër, e cila duhet të sigurojë testimin dhe dështimin e aftësive të aplikuesit për vendin e punës në të cilin ka aplikuar. Zëvendësimi i testimit me shkrim duhet të sigurojë vlerësim objektiv të aftësive dhe shkathtësive të aplikuesit, që do të matet në mënyrë objektive përmes sistemit të pikëve, të njoftuara paraprakisht tek kandidatët.

3. Testimi me shkrim në rastet e Konkurseve të Brendshme mund të aplikohet në procedura më të shpejtuara kohore ne lidhje me afatet kohore të parashikuara me këtë nen.

4. Njoftimi i kandidatëve të përzgjedhur për testim bëhet së paku dyzet e tetë (48) orë para mbajtjes së testimit. Njoftimi bëhet përmes adresës së tyre elektronike, me postë apo mesazh telefonik, varësisht nga kontaktet e dhëna. Punonjësit e Telekomit mund të njoftohen në e-mailin e tyre zyrtar.

5. Komisioni e harton testin me shkrim i cili duhet të jetë i njëjtë për të gjithë aplikuesit. Testi duhet të jetë i formuluar qartë, lidhur me pozitën për të cilën kanë aplikuar.

6. Totali i pikëve nga testi me shkrim është njëqind (100) pikë dhe secila pyetje përmban pikët maksimale të përcaktuara për atë pyetje. Pyetjet në formë të esesë duhet të kenë vlerë më të lartë sesa ato me përzgjedhje. Nëse Komisioni e parasheh të arsyeshme, testi mund të përmbajë edhe pyetje në formë të esesë.

7. Pas mbajtjes së testimit, Komisioni, më së voni brenda afatit prej a) dhjetë (10) ditëve për Konkursin e Brendshëm dhe b) pesëmbëdhjetë (15) ditëve për Konkursin e Jashtëm, përpilon dhe publikon listën me rezultatet e arritura në testim.

8. Pjesëmarrësit në testim njoftohen me rezultatet e testimit.

9. Njoftimi bëhet sipas kushteve të përcaktuara me këtë Rregullore, njoftimi përmban edhe të drejtën e aplikuesit që, në afat prej tri (3) ditësh nga pranimi i njoftimit, të kërkojë qasje në test. Pas shqyrtimit të vërejtjeve eventuale dhe korrigjimit të rezultateve të testit, Komisioni mund të ndryshojë listën me renditjen e kandidatëve me pikët e arritura dhe të përpilojë dhe publikojë listën përfundimtare me renditjen e pikëve të fituara.

10. Në Konkurset e Jashtme, vetëm kandidatët të cilët kanë arritur mbi 50% të pikëve nga testi me shkrim ftohen në intervistë. Ndërsa, në Konkurset e Brendshme, vetëm kandidatët të cilët kanë

qenë të suksesshëm dhe përmes testimit me shkrim kanë dëshmuar se mund të përmbushin me sukses detyrimet dhe përgjegjësitë e vendit të punës, ftohen në intervistë.

11. Komisioni mban përgjegjësi sipas legjislacionit në fuqi për punën e kryer dhe ruajtjen e informatave për testet me shkrim.

Neni 23 - Intervista

1. Kandidatët e suksesshëm që kanë kaluar testin me shkrim i nënshtrohen intervistës. Intervista mbahet më së largu brenda afatit prej dhjetë (10) ditësh nga publikimi i rezultateve përfundimtare të testimit. Kandidatët njoftohen së paku dyzet e tetë (48) orë para mbajtjes së intervistës. Njoftimi duhet të përmbajë datën, orën dhe lokacionin e mbajtjes së intervistës.

2. Komisioni i përgatit pyetjet e intervistës dhe e përcakton normën vlerësuese me pikë për çdo përgjigje të dhënë nga kandidati. Pyetjet duhet të jenë të formuluara qartë dhe t'i referohen profesionit dhe pozitës për të cilën është shpallur konkursi.

3. Totali i pikëve nga intervista është njëqind (100) pikë.

4. Secili anëtar i Komisionit Përzgjedhës mban shënim veç e veç. Shënimet përmbajnë pyetjet e veta për çdo pjesëmarrës në intervistë, përgjigjet, pikët e fituara për çdo pyetje dhe totalin e pikëve. Në afat prej tre (3) ditësh pas përfundimit të intervistës, Komisioni Përzgjedhës, me procesverbal, përpilon listën përfundimtare ku renditen pjesëmarrësit në testim dhe intervistë sipas pikëve të fituara nga testi dhe intervista.

5. Komisioni Përzgjedhës nxjerr vendim me shkrim dhe e njofton Kryeshefin Ekzekutiv dhe DBNJ për vendimin e marrë. Nëse Komisioni vlerëson se asnjëri nga kandidatët e testuar dhe intervistuar nuk ka arritur rezultat të kënaqshëm, atëherë e prezanton këtë në raport, me një shënim të veçantë.

6. Komisioni Përzgjedhës bënë shpalljen e rezultateve dhe i njofton kandidatët pjesëmarrës duke e përfshirë edhe kandidatin e suksesshëm. Kandidat i suksesshëm konsiderohet kandidati që ka marrë më së shumti pikë në listën përfundimtare. Vendimi mbi zgjedhjen e kandidatit iu dërgohet të gjithë kandidatëve pjesëmarrës në intervistë, dhe përfshin edhe këshillën juridike mbi të drejtën e ankesës.

Neni 24 – Procedura e Ankesës për punësim

1. Kandidatët e pakënaqur me vendimin për përzgjedhje mund të ushtrojnë ankesë në afat prej tetë (8) ditëve pas marrjes së njoftimit.

2. Ankesa i drejtohet Komisionit për Ankesa brenda Telekomit.

3. Parashtrimi i ankesave e pezullon procedurën e nënshkrimit të kontratës së punës, deri në nxjerrjen e vendimit përfundimtar nga Komisioni i Ankesave. Pas përfundimit të procedurave dhe vërtetimit të Vendimit të Komisionit të Ankesave, Telekomi në afatin prej tre (3) ditësh nga dita e marrjes së vendimit e fton kandidatin e përzgjedhur për nënshkrimin e kontratës.

4. Telekomi i Kosovës, sipas njoftimit të Inspektoratit të Punës, mund të vendosë të mos e nënshkruajë kontratën e punës me personin e përzgjedhur, sipas paragrafit 3 të këtij Neni, nëse sipas diskrecionit të tij vlerëson se procedura e konkursit është zhvilluar me shkelje serioze të kushteve dhe kritereve të konkursit, sipas vlerësimit të Inspektoratit të Punës. Në këto raste të veçanta, Telekomi mund të presë vendimin e Inspektoratit të Punës.

V. KONFIDENCIALITETI DHE KONKURRUESHMËRIA

Neni 25 – Informatat Konfidenciale dhe obligimi për ruajtjen e konfidencialitetit

1. I punësuari është i njoftuar se gjatë kohëzgjatjes së punësimit të tij/saj do të ketë qasje në informata që kanë të bëjnë me biznesin e Telekomit dhe të dhëna tjera konfidenciale, të çfarëdo natyre qofshin ato ("**Informatat Konfidenciale**"). Informatat e tilla Konfidenciale, pa marrë parasysh se a janë të përcaktuara si konfidenciale në mënyrë eksplicite apo jo, përfshijnë informatat e shkruara dhe informatat të cilat nuk janë shprehur me shkrim, informatat dhe njohuritë unike pronësore të identitetit, karakteristikat dhe preferencat e Klientëve të Telekomit, Strategjitë dhe Politikat e Brendshme të Punëdhënësit, zgjedhjet teknike, çmimet, Informatat Financiare dhe të Shitjes, Informatat për Personelin, Parashikimet Biznesore, Planet e Biznesit dhe të Marketingut.

2. I punësuari detyrohet që t'i ruajë/trajtojë si konfidenciale Informatat Konfidenciale gjatë gjithë angazhimit/punësimit të tij në Telekom dhe për një periudhë shtesë prej dhjetë (10) viteve pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

3. Të gjitha të dhënat personale, në të cilat i punësuari do të ketë qasje, do të trajtohen në përputhje me legjislacionin e aplikueshëm për ruajtjen e të dhënave personale.

Neni 26 – Konkurrueshmëria me Telekomin

1. I punësuari obligohet të njoftojë Telekomin në rast se, gjatë kohëzgjatjes së punësimit të tij/saj në Telekom, angazhohet - përkatësisht krijon marrëdhënie pune, në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, me çfarëdo subjekti, pavarësisht nëse ai subjekt konkurron ose jo me Telekomin.

2. Në një rast të tillë të angazhimit tek ndonjë subjekt tjetër në cilësi të punëmarrësit, i punësuari pajtohet që orari i punës dhe zbatimi i detyrave dhe përgjegjësive të tjera që ka me Telekomin, do të jenë prioritare. Angazhimi i tillë do të lejohet vetëm me kushtin shtesë që një angazhim i tillë nuk është në kundërshtim me Rregulloren për Konflikt Interesi, të aplikueshme për Telekomin e Kosovës.

VI. VENDI I PUNËS DHE RASTET E RI-SISTEMIMIT

Neni 27 - Caktimi i të punësuarit në vendin e punës

1. Kontrata e Punës përmban vendin e punës dhe njoftimin se puna do të kryhet në lokacione të ndryshme.

2. Lokacioni ku do të kryhet puna do të jetë në vendin i cili është përcaktuar në Kontratën e Punës, përveç rasteve kur ai lokacion ndryshon dhe i punësuari duhet të ndryshojë lokacionin e kryerjes së punës.

3. Kategoritë e të punësuarve në vijim nuk mund të sistemohen jashtë vendit të punës të përcaktuar me Kontratën e Punës pa pëlqimin e tyre paraprak: e punësuara gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë, e punësuara me fëmijë deri në moshën tri (3) vjeç, prindi i vetëm me fëmijë nën moshën pesë (5) vjeç, prindi i punësuar me fëmijë me pengesa të rënda në zhvillim, i punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, si dhe i punësuari me aftësi të kufizuara.

Neni 28 - Risistemimi dhe ndryshimi i pozitës së punës për shkak të organizimit të ri të punës apo shkaqeve teknike dhe ekonomike

1. Telekomi i Kosovës, duke qenë në industri dinamike të telekomunikimeve, mund të bëjë ndryshime organizative, teknike, strukturore dhe të ngjashme, për të siguruar operime të suksesshme në treg. Në raste të caktuara, kjo mund të përfshijë edhe ndryshime të vendeve të punës dhe Rregulloreve të Sistemimit të Vendeve të Punës.

2. Në rastet e parashikuara me paragrafin 1 të këtij neni, Telekomi, bazuar në nevojën për ristrukturim apo organizim të ri të punës, mund ta caktojë të punësuarin, pa pëlqimin e tij, në një pozitë të re të punës, në përputhje me Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës në fuqi në kohën e Risistemimit apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

3. Telekomi ka për detyrë që risistemimin e të punësuarit ta bëjë duke u bazuar në kritere objektive, vlerësim korrekt, dhe në përputhje me aftësitë dhe përgatitjen akademike dhe profesionale të të punësuarit.

4. Kompensimi i pagës dhe benefiteve tjera për pozitën ku është risistemuar do të bëhet në përputhje me Rregulloren për Koeficientin e Pagave apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

5. Telekomi ka të drejtë të ndryshojë detyrat dhe përgjegjësitë e të punësuarit dhe të modifikojë detyrat e punës, por çdo herë duke u bazuar në kualifikimet, eksperiencën dhe pozitën e punës për të cilën është emëruar.

Neni 29 - Sistemimi i përkohshëm i të punësuarit pa pëlqim paraprak

1. I punësuari mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqim paraprak, kryerja e të cilave kërkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilën e posedon, në këto raste:
    1.1. kur është krijuar gjendje e jashtëzakonshme si pasojë e tërmetit, zjarrit, vërshimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare;
    1.2. kur ekziston nevoja që të zëvendësohet i punësuari i cili mungon nga puna;
    1.3. kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës; por jo më gjatë se tridhjetë (30) ditë pune;
    1.4. për nevojat objektive të zhvillimit të proceseve biznesore të Telekomit, dhe
    1.5. në raste tjera të caktuara me Kontratë Kolektive.

2. I punësuari është i detyruar t' i kryejë punët nga paragrafi l, nënparagrafi 1, i këtij neni, derisa të ekzistojnë këto rrethana, ndërsa sipas nënparagrafit 1.2. dhe 1.3. më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.

3. Të punësuarit, i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit l të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pagës të cilën e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarin e sistemuar.

Neni 30 - Sistemimi i përkohshëm i të punësuarit me pëlqimin e tij paraprak

1. I punësuari, me pëlqimin e tij, mund të sistemohet përkohësisht në punë tek punëdhënësi tjetër në bazë të marrëveshjes së të dy punëdhënësve, në vendin e punës që i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij, në rastet kur:

    1.1. konstatohet se ka pushuar nevoja për punën e të punësuarit;
    1.2. vije deri të ndërprerja e përkohshme e punës ose zvogëlimi i vëllimit të punës;
    1.3. rastet kur mjetet e punës, hapësirat e punës i janë dhënë me qira punëdhënësit tjetër.

2. Punëdhënësi, tek i cili është sistemuar përkohësisht punonjësi i Telekomit, lidh kontratë pune me atë punonjës.

3. Të punësuarit që është i sistemuar në kuptim të paragrafit 1 të këtij neni, i pushojnë të drejtat dhe obligimet tek punëdhënësi paraprak.

4. I punësuari nga paragrafi 1. nënparagrafi 1.1 i këtij neni, ka të drejtë të kthehet në punë tek punëdhënësi i mëparshëm ose t'i sigurohet njëra nga të drejtat e caktuara me këtë ligj.

5. I punësuari nga paragrafi l, nënparagrafët 1.2 dhe 1.3, të këtij neni, ka të drejtë që, pas skadimit të kohës së sistemimit të përkohshëm, të kthehet në punë tek punëdhënësi i mëparshëm në të njëjtin vend ose në vend tjetër pune që i përgjigjet përgatitjes profesionale dhe kualifikimit të tij.

Neni 31 - Risistemimi në rast të Uljes në Pozitë

1. Në rast se gjatë vlerësimit të performancës së të punësuarit konkludohet se i punësuari nuk i ka përmbushur detyrat dhe përgjegjësitë e tij, të përcaktuara në Kontratën e Punës, apo ka bërë shkelje tjera të detyrave të punës, mund të rekomandohet që ai/ajo i punësuar të ulet në pozitë, apo të shqiptohen masat tjera në përputhje me Rregulloren e brendshme dhe aktet tjera ligjore në lidhje me vlerësimin e performancës dhe Kodin e Mirësjelljes dhe Procedurat Disiplinore apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

Neni 32 - Risistemimi në rast të Ngritjes në Pozitë

1. Me vlerësim pozitiv të performancës së punonjësit arrihet të jepet rekomandimi për shtimin e detyrave dhe përgjegjësive, ngritjen në pozitë apo ngritjen e koeficientit të pagës. Rekomandimet e tilla do të trajtohen në përputhje me kushtet dhe procedurat e parashikuara me rregulloren e brendshme dhe aktet tjera ligjore të Telekomit në lidhje me vlerësimin e performancës.

VII. VLERËSIMI I PERFORMANCËS

Neni 33 - Vlerësimi i Performancës

1. Telekomi, me qëllim të krijimit të kulturës së lartë të punës dhe ngritjes së vazhdueshme të kapaciteteve për të gjithë punëtorët e rregullt, aplikon vlerësimin e performancës të punonjësve.

2. Plani i vlerësimit të performancës dhe përmbajtja e të njëjtit përcaktohet në rregulloren dhe aktet juridike të veçanta të Telekomit.

3. Nëse vlerësimi i performancës është negativ, pas dokumentimit në formë të shkruar për përshkrimin e performancës së pakënaqshme, brenda një afati të përcaktuar nga punëdhënësi, i punësuari obligohet të përmirësojë performancën e vet.

4. Departamenti për Trajnim dhe Zhvillim (DTZH), organizon trajnime dhe plane për zhvillim profesional, dhe në koordinim me DBNJ, identifikojnë nevojat shtesë për trajnime obligative që mund të shfaqen si pasojë e vlerësimit negativ të performancës, apo si pasojë e ndryshimeve ligjore dhe teknologjike.

5. Nëse performanca e të punësuarit mbetet e pakënaqshme, përkundër veprimeve të ndërmarra nga ana e Telekomit, atëherë Telekomi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës pa paralajmërim, ose sipas vlerësimit të punëdhënësit, ta degradojë të punësuarin në punë dhe detyra që me arsye dhe bazë pritet t' i kryejë në performancë të kënaqshme.

Neni 34 – Vlerësimi në Bazë të Objektivave të Punës

1. Objektivat janë prioritetet e punës së të Punësuarit dhe përfshijnë aktivitetet që duhet të realizohen dhe rezultatet e punës që duhet të përmbushen deri në fund të periudhës së vlerësuar. Vlerësimi i arritjes së objektivave nga i Punësuari bëhet në bazë të: planit individual vjetor të punës (i hartuar në pajtim me prioritetet e përcaktuara, përkatësisht nga njësia organizative ose departamenti ku bën pjesë i Punësuari) dhe përshkrimit të detyrave të punës së të Punësuarit.

Neni 35 – Vlerësimi në Bazë të Aftësive të të Punësuarit

1. Aftësitë e të Punësuarit përfshijnë aftësitë profesionale dhe shkathtësitë personale të treguara gjatë realizimit të detyrave dhe ushtrimit të përgjegjësive në punë.

2. Vlerësimi i aftësive të të Punësuarit do të bazohet në aftësitë për:
   2.1 Planifikim dhe organizim;
   2.2 Vendimmarrje;
   2.3 Motivim (zhvillim) dhe trajtim të paanshëm të stafit;

2.4 Njohuritë profesionale/teknike;
2.5 Iniciativa dhe kreativiteti;
2.6 Puna në grup;
2.7 Aftësi komunikuese dhe përfaqësuese;
2.8 Efektiviteti në punë.

Neni 36 – Rastet e Veçanta të Vlerësimit të Rezultateve në Punë

1. Vlerësimi i rezultateve në punë të të Punësuarit mund të realizohet edhe jashtë periudhave të vlerësimit të përcaktuara me këtë Kapitull në rast të: vendimit të Punëdhënësit për vlerësim shtesë, gradimit, transferimit, pezullimit, dorëheqjes, shkarkimit apo përfundimit të marrëdhënies së punës.

Neni 37 – Roli i DBNJ

1. DBNJ në përgjithësi do ofrojë ndihmë teknike dhe administrative për procesin e vlerësimit të rezultateve të punës, duke përgatitur dhe dërguar formularin e vlerësimit dhe dokumentet e tjera të nevojshme me qëllim të realizimit të vlerësimit.

VIII. ORARI I PUNËS, PUSHIMET DHE MUNGESAT NGA PUNA

Neni 38 - Orari i Punës

1. Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuari kryen punët, detyrat ose shërbimet në të mirë të Telekomit, të përcaktuara sipas Kontratës së Punës.

2. Orari i plotë i punës është dyzetë (40) orë në javë dhe realizohet varësisht nga Kontrata e Punës me të punësuarin.

3. Orari i plotë i punës për të punësuarin më të ri se (18) tetëmbëdhjetë vjeç nuk mund të jetë më shumë se (30) orë në javë.

4. Telekomi mban të drejtën për të modifikuar organizimin e orarit të punës në rast të nevojave operative si: organizimi i punës, shfrytëzimi racional i orarit të punës dhe kryerja e ndonjë pune të caktuar dhe të parashikuar me afat.

5. Orari i punës për punonjësit që punojnë në punët ku aktiviteti zhvillohet 24/7, përcaktohet nga udhëheqësi, por jo më gjatë se 40 orë gjatë javës.

6. Telekomi mund të kërkojë nga të punësuarit të punojnë përkohësisht, në raste të domosdoshme për realizimin e detyrave dhe projekteve të përcaktuara nga menaxhmenti, në pajtim me të punësuarin, më gjatë se orari i punës, por jo më shumë se tetë (8) orë shtesë në javë dhe mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.

7. Përjashtim nga paragrafi 6 i këtij neni bëjnë kategoritë si: të punësuarit më të ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të punësuarat gjatë kohës së shtatzënisë, prindi vetushqyes me fëmijë deri në 3 vjeç, apo prindi me fëmijë me aftësi të kufizuara.

8. I punësuari ka të drejtë në pushim ditor midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë të pandërprera, ndërsa gjatë kohës së punëve stinore i punësuari ka të drejtë pushimi në kohëzgjatje së paku dymbëdhjetë (12) orë të pandërprera.

9. I punësuari ka të drejtë në pushim javor prej së paku njëzet e katër (24) orësh pandërprerë. I punësuari nën moshën 18 vjeç gëzon të drejtën e pushimit javor në kohëzgjatje prej së paku tridhjetë e gjashtë (36) orë të pa ndërprera.

Neni 39 - Pushimi gjatë orarit të punës

1. Punonjësit kanë të drejtë për pushim ditor gjatë orarit të punës në kohëzgjatje prej tridhjetë deri gjashtëdhjetë (30-60) minutash. Sipas natyrës së punës dhe në raste kur nuk lejohet që puna të ndërpritet organizimi i pushimit gjatë ditës së punës bëhet në atë mënyrë që të mos shkaktohet ndërprerja e procesit të punës.

2. Për të punësuarit të cilët punojnë me orar më të shkurtër se tetë (8) orë brenda një dite mund të shfrytëzojnë pushimin në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash. Për të punësuarit të cilët punojnë me orar të plotë prej tetë (8) orë brenda një dite mund të shfrytëzojnë pushimin në kohëzgjatje prej gjashtëdhjetë (60) minutash.

3. Orari sipas paragrafit 2 dhe 3 të këtij neni nuk mund të shfrytëzohet në fillim apo në mbarim të orarit të punës, derisa periudha e shfrytëzimit të pushimit përcaktohet në përputhje me vendimin e Kryeshefit Ekzekutiv.

4. E punësuara që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, nëse nuk e shfrytëzon pushimin e lehonisë pas muajit të gjashtë, deri në një (l) vit ka të drejtën e pushimit me pagesë në kohëzgjatje prej dy (2) orë në ditë brenda orarit të punës, për ta ushqyer foshnjën me qumësht gjiri, duke mos përfshirë pushimin e rregullt gjatë orarit të punës.

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

6. E punësuara që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, pushimin me pagesë në kohëzgjatje prej (l) një apo dy (2) orë në ditë brenda orarit të punës, e shfrytëzon në fillim, në mes, apo përfundim të orarit të punës, në marrëveshje me punëdhënësin dhe për këtë e njofton me shkrim punëdhënësin bashkë me vërtetimin e mjekut - se e punësuara është në gjidhënie.

Neni 40 - Puna me orar jo të plotë

1. Orari jo i plotë i punës është orar i punës më i shkurtër se orari i plotë i punës.

2. Marrëdhënia e punës me orar jo të plotë pune, mund të themelohet për kohë të caktuar apo kohë të pacaktuar.

3. I punësuari i cili punon me orar jo të plotë pune i gëzon të gjitha të drejtat dhe detyrimet sikurse i punësuari me orar të plotë pune, por në proporcion me orët e punës të kaluara në punë.

4. Sipas kërkesës së punëtorit për të punuar me orar jo të plotë pune, udhëheqësi i departamentit, pas vlerësimit të kërkesës dhe miratimit të saj, obligohet ta përcjellë në DBNJ. Pas aprovimit, kontrata e punës do të pësojë ndryshime, sipas orarit jo të plotë dhe nivelin e pagës.

5. Të punësuarit që mbajnë pozita drejtuese: Drejtor, Zv. Drejtor dhe Menaxher të sektorit e të cilëve ju lejohet të themelojnë marrëdhënie pune me orar jo të plotë, risistemohen në pozita nën nivelin menaxherial, sipas nevojave të Telekomit.

Neni 41 - Puna me orar të shkurtuar

1. Telekomi aplikon orarin e shkurtuar të punës për të punësuarin i cili kryen punë për të cilat edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, i punësuari nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme për shëndetin e tij.

2. Orari i shkurtuar i punës reduktohet më së shumti në njëzet (20) orë në javë për punët me rrezikshmëri të lartë.

3. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1 i këtij neni përcaktohen në bazë të analizës profesionale, mendimit të autoritetit mjekësor kompetent i cili ofron ekspertizë në çështjet profesionale të shëndetit, në pajtim me Ligjin e Punës, Kontratën Kolektive dhe me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.

4. I punësuari i cili punon në punët dhe detyrat e punës sipas paragrafit 1 të këtij neni, nuk mund të punojë në punët dhe detyrat e njëjta jashtë orarit të punës.

5. I punësuari sipas paragrafit 1 të këtij neni gëzon të gjitha të drejtat sikur të kishte punuar me orar të plotë të punës.

Neni 42 - Puna e natës

1. Orari i punës që përfshin kohën prej orës 22:00 deri në orën 6:00 konsiderohet si punë nate.

2. Nëse puna është e organizuar me ndërrime, është e domosdoshme që të sigurohet implementimi i ndërrimeve të atilla që i punësuari të mos punojë natën pandërprerë më gjatë se një (l) javë të punës.

3. 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, Telekomi duhet ta caktojë në punë të përshtatshme gjatë orarit të ditës.

4. Me pëlqim paraprak të të punësuarit, ndërrimet e natës mund të kryhen edhe nga të punësuarit si prindër të vetëm dhe gratë me fëmijë më të rinj se tre (3) vjeç ose më fëmijë me aftësi të kufizuara të përhershme.

5. Të punësuarat shtatzëna, gratë gjidhënëse, të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, nuk u lejohet të punojnë natën.

Neni 43 - Pushimi vjetor

1. I punësuari ka të drejtë për pushim vjetor me pagesë në kohëzgjatje për së paku katër (4) javë gjatë çdo viti kalendarik, pavarësisht angazhimit të tij me orar të plotë apo të shkurtuar.

2. Numri i ditëve të pushimit vjetor do të rritet në bazë të viteve të punës, përkatësisht pas çdo 5 (pesë) vjetësh të përvojës së punës, shtohet një (1) ditë pune.

3. I punësuari i cili punon në punët, për të cilat përkundër aplikimit të masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim vjetor në kohëzgjatje prej së paku prej tridhjetë (30) ditë pune, për vitin kalendarik.

4. Kategoritë vijuese të të punësuarve, si nëna me fëmijë deri në tri (3) vjeç, prindi vetushqyes, dhe personat me aftësi të kufizuara, kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy (2) ditë pune shtesë.

5. Në ditë pushimi vjetor nuk numërohen të shtunat, të dielat dhe ditët e festave që rregullohen me Ligjin për Festat Zyrtare.

6. I punësuari i cili për herën e parë themelon marrëdhënie të punës ose i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune, fiton të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor pas gjashtë (6) muaj pune të pandërprerë, në proporcion me muajt e kaluar në punë.

7. I punësuari ka të drejtë, së paku në një ditë e gjysmë (1.5) të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse:

    7.1. në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë;
    7.2. në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

8. Pushimi vjetor mund të shfrytëzohet në dy (2) ose më shumë pjesë, në marrëveshje me punëdhënësin. Në qoftë se i punësuari e shfrytëzon në dy apo me shumë pjesë pushimin vjetor, pjesa kryesore duhet të shfrytëzohet për së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) vitit kalendarik, ndërsa pjesa tjetër duhet të shfrytëzohet jo më vonë se deri me 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.

9. I punësuari që nuk e ka shfrytëzuar pushimin vjetor apo një pjesë të pushimit me fajin e punëdhënësit, ka të drejtë ta shfrytëzojë atë pushim gjatë periudhës vijuese e cila i konvenon të punësuarit, apo kompensim me të holla, kjo sipas vendimit të Telekomit.

10. Shfrytëzimi i pushimit vjetor nga i punësuari aprovohet pasi ky i fundit të ketë iniciuar kërkesë për aprovimin e pushimit vjetor së paku dhjetë (10) ditë para shfrytëzimit të pushimit, ndërsa vendimi duhet të merret së paku 5 ditë para fillimit të pushimit. Telekomi ka të drejtë të refuzojë kërkesat për pushimin vjetor, apo të rekomandojë data alternative, në rastet kur një pushim i tillë do ndikonte në procesin e punës.

Neni 44 - Mungesa nga puna me pagesë

1. I punësuari ka të drejtë të mungojë nga puna me kompensim të pagës në rastet si në vijim:

1.1. pesë (5) dite pune në rast të martesës se tij;
1.2. pesë (5) ditë pune në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes (bashkëshortit/es, fëmijës biologjik, fëmijës së birësuar, prindit, vjehrrit, vjehrrës, motrës, vëllait, kunatës dhe kunatit, gjyshërve ose gjyshit/gjyshes);
1.3. tre (3) ditë pune për lindje të fëmijës;
1.4. një (l) ditë pune për martesë të fëmijës;
1.5. dy (2) ditë pune për ndërrim të vendbanimit të të punësuarit, gjegjësisht familjes së tij nga një qytet në tjetrin;
1.6. një (l) ditë pune për ndërrim të vendbanimit, brenda vendbanimit të të punësuarit, gjegjësisht familjes së tij;
1.7. një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut, përfshirë ditën e dhurimit sipas ligjit të aplikueshëm;
1.8. festa zyrtare të përcaktuara me Ligjin për Festat Zyrtare.

2. Të punësuarit duhet t'i mundësohet mungesa nga puna për shkak të kryerjes së detyrave shtetërore, qytetare, sindikale, ftesës në gjykatë ose ftesës së organeve të tjera shtetërore dhe në rast të kryerjes së funksioneve në organet përfaqësuese të shtetit të komunave dhe të bashkësive lokale.

Neni 45 - Mungesa nga puna pa pagesë

1. Të punësuarve mund t'i njihet e drejta në pushim pa pagesë në bazë të kërkesës së tij, kjo vetëm pas aprovimit me shkrim të Telekomit duke u bazuar në arsyeshmërinë e kërkesës dhe ndikimit në procesin e punës së Telekomit.

2. Kohëzgjatja e pushimit pa pagesë caktohet varësisht prej shkaqeve të pranuara si të arsyeshme.

3. Si shkaqe të arsyeshme për pushim pa pagesë merren:

3.1 trajtim i gjatë mjekësor i punëtorit, në bazës të raportit mjekësor;
3.2 përkujdesje mjekësore të vazhdueshme për anëtarin e ngushtë të familjes që ka nevojë të përkujdesjes profesionale në bazës të raportit mjekësor;
3.3 edukim profesional për nevojat personale të punëtorit, të dëshmuar me dokument zyrtar nga institucioni përkatës;
3.4 raste tjera, nëse nuk pengohet procesi i punës sipas pëlqimit të KE.

4. Mungesa nga puna pa pagesë, mund të zgjasë më së shumti një (l) vit gjatë gjithë periudhës së punësimit, përjashtim rasteve të përcaktuara me legjislacionin në fuqi.

5. Për të siguruar pushimin pa pagesë i punësuari duhet të dorëzojë kërkesë të aprovuar me shkrim nga udhëheqësi i tij. Kërkesa duhet të përmbajë arsyetimin, kohëzgjatjen dhe të gjitha dëshmitë që vërtetojnë nevojën për pushim pa pagesë.

6. Telekomi ka të drejtë të refuzojë kërkesën e të punësuarit për mungesë nga puna pa kompensim të të ardhurave nëse kërkesa nuk është e argumentuar me dëshmi relevante ose nëse një mungesë e tillë e pamundëson mbarëvajtjen e procesit të punës.

7. Për kohën e mungesës në punë pa pagesë, të punësuarit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës.

8. Të punësuarit i cili merr pushim nga puna pa pagesë, nuk do t'i llogaritet pushim vjetor për periudhën e kaluar në pushim pa pagesë.

9. Telekomi mund t'i ndërprejë kontratën e punës të punësuarit në kohën e pushimit pa pagesë, nëse i punësuari gjatë kësaj kohe angazhohet në marrëdhënie pune te një punëdhënës tjetër.

10. Nëse i punësuari nuk kthehet në punë në ditën e përcaktuar në vendim të pushimit pa pagesë, të punësuarit i ndërpritet marrëdhënia e punës.

Neni 46 - 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, përveç të drejtave dhe detyrave për të cilat me Ligjin e Punës, këtë Rregullore dhe me Kontratën e Punës është përcaktuar ndryshe, në qoftë se mungon në punë për këto raste:

   1.1 kur i punësuari 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 6 muaj; dhe,
   1.4 mungesës nga puna pa pagesë.

2. Punonjësi, të cilit i është pezulluar vendi i punës sipas paragrafit 1 të këtij neni, ka të drejtë që në afatin prej pesë (5) ditësh pas përfundimit të afatit të pezullimit, të kthehet në vendin paraprak të punës apo në një pozitë tjetër në përputhje me kualifikimin e tij profesional.

3. Punonjësi, i cili ka pasur Kontratë Pune me periudhë të caktuar, me automatizëm pas përfundimit të mandatit sistemohet në pozitën paraprake të punës, ose në ndonjë pozitë tjetër, në përputhje me kualifikimet profesionale.

Neni 47 - Pushimi i lehonisë

1. Gruaja e punësuar shtatzënë duhet të njoftojë me shkrim udhëheqësin e saj, Departamentin e Burimeve Njerëzore për faktin se është shtatzënë, me qëllim që ndaj saj të respektohen të drejtat e përcaktuara me këtë Rregullore.

2. Gruaja shtatzënë pas periudhës që ka lajmëruar shtatzëninë e saj, mund të kërkojë, për arsye të shëndetit të saj dhe fëmijës, një pozicion tjetër të punës, konform Kontratës së Punës dhe nivelit të njëjtë të pagës.

3. Gruaja e punësuar, pavarësisht nga kohëzgjatja e shërbimit, gëzon të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muaj pushim të lehonisë.

4. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga Telekomi për gjashtë (6) muaj me kompensim 70% të pagës bazë, tre (3) muaj në vijim pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Republikës së Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë dhe tre (3) muaj mund të marrë pushim pa pagesë.

5. Në bazë të konstatimit të organit kompetent shëndetësor, e punësuara shtatzënë mund ta fillojë pushimin e lehonisë dyzet e pesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej njëzet e tetë (28) ditëve para datës kur pritet të lindë, Telekomi me pëlqimin e të punësuarës shtatzënë mund të kërkojë fillimin e pushimit të lehonisë, nëse Telekomi vlerëson se e njëjta nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj.

6. Nëse gruaja e punësuar lind fëmijën e vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, sipas konstatimit të mjekut ka të drejtë në pushim të lehonisë për aq kohë sa i nevojitet të këndellët nga lindja dhe gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzet e pesë (45) ditë, për të cilën kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë.

7. Nëse e punësuara kthehet në punë pas përfundimit të plotë të pushimit të lehonisë, nuk ka nevojë që të njoftojë paraprakisht punëdhënësin lidhur me kthimin.

8. Nëse e punësuara dëshiron të kthehet në punë para përfundimit të pushimit të lehonisë, duhet të dorëzojë kërkesë në afat paraprak prej 15 ditësh kur ajo dëshiron të kthehet në punë.

9. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë.

Neni 48 - Pushimi mjekësor

1. I punësuari në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (l) viti me kompensim prej 100% të pagës.

2. I punësuari ka të drejtë në pushim mjekësor pa pagesë, sipas nenit 43 të kësaj Rregulloreje.

3. I punësuari 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 pagës së tij.

4. I punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3 të këtij neni në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjete (90) ditë pune për shërim.

5. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin.

6. Nëse i punësuari mungon deri në tre ditë pune duhet të sjellë Raportin Mjekësor nga organi kompetent me të cilin konstatohet se pushimi i tillë ka qenë i nevojshëm.

7. Për mungesat në punë mbi tre ditë pune e më shumë, i punësuari obligohet që të sjellë Raportin Mjekësor nga Institucioni përgjegjës shëndetësor (Raport i Ndërprerjes së Përkohshme të Punës).

8. Pushimi mjekësor për punëtorët që punojnë me ndërrime paguhet dhe evidentohet vetëm sipas ditëve të punës (sipas orarit të ndërrimit) që nënkupton se ditët e pushimit të ndërrimit nuk llogariten.

9. Telekomi mund të ja ndërpresë pagesën punëtorit nëse:

    9.1 në kohën e pushimit kryen punë tjera me përfitim;
    9.2 nëse pa arsye nuk i përgjigjet ftesës për kontroll mjekësor apo komisionit shëndetësor;
    9.3 Raporti i Ndërprerjes së Përkohshme për Punë nuk dorëzohet nga punëtori në baza mujore në DBNJ; dhe

10. Telekomi ka të drejtë të përcaktojë mënyrën e përcjelljes dhe kontrollimit të mungesës së punëtorëve për shkak të sëmundjes.

IX. PAGA DHE BENIFICIONET E TË PUNËSUARVE

Neni 49 - Paga, kompensimi i pagës dhe të ardhurat e tjera

1. I punësuari ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me Kontratën e Punës në pajtim me Ligjin e Punës, Rregulloren për Sistemimin e Vendeve të Punës, dhe Rregulloren për Koeficientin e Pagave apo aktin e brendshëm të veçantë të Telekomit.

2. Të drejtën për pagë, pagën shtesë, kompensimin në pagë dhe të ardhurat e tjera, i punësuari i realizon sipas marrëveshjes së arritur me Telekomin, për punën e kryer dhe kohën e kaluar në punë, të përcaktuar me Kontratën e Punës.

3. Paga mujore e punëtorit paguhet më së paku (l) herë në muaj në Euro, përmes transferimit bankar në llogarinë rrjedhëse të përcaktuar nga ana e punëtorit, të shoqëruar me dëftesën e pagesës.

4. Secilit punëtor me rastin e pagesës së pagës, duhet t'i dorëzohet llogaria me shkrim e cila përmban shënimet si: pagën bazë të punëtorit, kompensimin e pagës sipas llojeve, pagën bruto, vlerat e kontributeve për sigurime shoqërore të obligueshme, ose formave tjera të sigurimeve, tatimi në të ardhura personale, pagesa neto e pagës.

5. I punësuari ka të drejtë për kompensim në pagë në vlerë 100 % të pagës bazë, për rastet si në vijim, gjatë:

   5.1 ditëve të festave në të cilat nuk punohet;
   5.2 kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;
   5.3 aftësimit dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar nga Telekomi, dhe
   5.4 ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

6. Telekomi ka të drejtë që nga paga e të punësuarit të zbresë çdo shpenzim komunikimi për shërbime të telefonisë fikse&mobile, internet dhe çdo shërbim tjetër të ofruar, përtej limitit të lejuar dhe aprovuar për kryerjen e detyrave të punës, në pajtim me të punësuarin.

7. I punësuari, me rastin e pensionimit, gëzon të drejtën në pagesën përcjellëse në lartësi prej tri (3) pagave mujore, që i ka marrë në muajin e fundit.

Neni 50 - Paga shtesë

1. I punësuari ka të drejtë në pagë shtesë në pajtim me Ligjin e Punës, Marrëveshjen Kolektive dhe Kontratën e Punës, për punën më të gjatë se orari i plotë punës, për punën në ditë të festave shtetërore dhe për punën e natës.

2. Të punësuarit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë, siç vijon:

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;
2.5 50% në orë për punë gjatë fundjavës.

3. Pagesa shtesë për punë gjatë fundjavës, festave dhe ditëve të lira sipas ligjit, e përjashtojnë njëra tjetrën.

4. I punësuari mund të kërkojë nga punëdhënësi që në vend të pagesës shtesë nga paragrafi 2 i këtij neni, kompensimi t'i bëhet me ditë pushimi.

5. I punësuari mund të shfrytëzojë të drejtën në ditë të lira (ditë pushimi), në afat kohor prej 6 muajsh brenda vitit kalendarik.

6. Telekomi për një pjesë të punës jashtë orarit mban të drejtën që të kompensojë punëtorin me ditë pushimi në përputhje me përqindjen e paraparë në paragrafin 2 të këtij neni.

Neni 51 - Pagesa e ndihmës solidare

1. Në rast të vdekjes së punëtorit, familja e punëtorit të vdekur ka të drejtë në kompensimin e ndihmës solidare, vetëm një herë, nga ana e Telekomit në lartësi prej 250 Euro, kurse në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes së punëtorit, të cilin e ka mbajtur punëtori në lartësi prej 150 Euro.

   2.1. Anëtarë të familjes së ngushtë konsiderohen; prindërit, bashkëshortët, fëmijët (martesor dhe jashtëmartesor) si dhe të birësuarit, të cilët punëtori është i obliguar t'i mbajë sipas ligjit.

Neni 52 - Kompensimi i lëndimit në punë

1. Telekomi është i obliguar që në rast të lëndimeve të të punësuarit në vendin e punës si rezultat i përgjegjësisë së Telekomit apo sëmundjeve profesionale, të marra gjatë kryerjes së detyrave të punës, të punësuarit t'i ofrojë sigurimin për kompensimin e shpenzimeve të krijuara sipas legjislacionit në fuqi. Ofrimi i sigurimit shëndetësor privat, apo mbulimi me skemën e detyrueshme të sigurimit shëndetësor, në përputhje me Ligjet e veçanta, e përjashtojnë detyrimin për rimbursimin e këtyre kompensimeve.

Neni 53 - Kompensimi i dëmit nga i punësuari

1. Nëse i punësuari në punë ose lidhur me punën, gjatë kryerjes së detyrave të punës, më qëllim ose nga pakujdesia e plotë i ka shkaktuar dëm punëdhënësit-Telekomit, ai është i obliguar ta kompensojë dëmin e shkaktuar.

2. Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e me shumë të punësuarve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin ai e ka shkaktuar.

3. Nëse nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit të shkaktuar nga secili i punësuar, konsiderohet se të njëjtit kanë përgjegjësi të barabartë për dëmin e shkaktuar dhe e kompensojnë në mënyrë të barabartë.

4. I punësuari i cili në punë ose lidhur me punën, nga pakujdesia ose me qëllim, i ka shkaktuar dëm personit të tretë të cilin e ka kompensuar Telekomi, i punësuari është i obliguar që Telekomit t'i kompensojë shumën e dëmit të paguar ndaj personit të tretë.

5. Për përgjegjësinë e kompensimit të dëmit të shkaktuar nga punëtori vendos organi disiplinor i shkallës së parë për përgjegjësinë disiplinore lidhur me shkeljen e rëndë të obligimit të punës.

6. Lidhur me realizimin e të drejtave për kompensimin e dëmit, do të zbatohen dispozitat e Ligjeve të aplikueshme në Kosovë.

X. MBROJTJA DHE SIGURIA NË PUNË

Neni 54 - Mbrojtja e përgjithshme në punë

1. I punësuari ka të drejtë për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit dhe ambient të përshtatshëm të punës, në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës, Ligjit për Siguri në Punë, Mbrojtje të shëndetit të të punësuarve, dhe mbrojtjen e ambientit të punës, si dhe, dispozitat tjera ligjore të aplikueshme.

2. Telekomi është i detyruar të sigurojë kushtet e nevojshme për mbrojtje në punë, me të cilat sigurohet mbrojtja e jetës dhe shëndetit të të punësuarve, në pajtim me legjislacionin në fuqi.

3. Përgjegjësitë e Telekomit në lëmin e sigurisë në punë për punonjësit janë:

   3.1 të krijojë ambientin e përshtatshëm të punës për punonjësit, sigurimin e mjeteve të punës, zgjedhjen e procedurave punuese dhe teknologjike, si dhe zvogëlimin e ndikimeve të dëmshme për shëndetin e punëtorit;
   3.2 të zhvillojë politikë të harmonizuar të sigurisë në punë duke përfshirë teknologjinë; dhe
   3.3 organizimin e punës, raportet sociale dhe ndikimin e ambientit të punës.

4. Telekomi ka për obligim të informojë punëtorin me shkrim para angazhimit të tij për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i ndërmarrë në përputhje me udhëzimet e lëshuara nga institucionet kompetente.

5. Telekomi detyrohet t'i zbatojë rregullat dhe procedurat e përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, të përcaktuara me ligjet e aplikueshme në fuqi.

6. Të gjitha masat në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të punëtorëve në punë bëhen me shpenzime të punëdhënësit.

7. Gruaja e punësuar, personat me aftësi të kufizuara dhe punëtorët nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojnë në punët të cilat për nga natyra mund të dëmtojnë shëndetin, sigurinë apo moralin e tyre dhe gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me Ligjin e Punës.

8. I punësuari është i detyruar t'i përmbahet rregullave për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë, në mënyrë që mos të rrezikojë shëndetin dhe sigurinë e vet, si dhe, sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve të tjerë. Gjithashtu të punësuarit duhet t'i përmbahen plotësisht pikave të përcaktuara si:

   8.1 përdorimi i pajisjeve dhe mjeteve të sigurisë në punë duke aplikuar në përpikëri udhëzimet e marra nga udhëheqësi, njoftimet, vendimet dhe dispozitat ligjore në fuqi;
   8.2 të raportojnë menjëherë te udhëheqësi i tyre për të gjitha problemet të cilat mund të shkaktojnë rrezik për sigurinë në punë.

9. Telekomi, me qëllim të përmirësimit të mjedisit të punës për të gjithë të punësuarit, ndalon pirjen e duhanit brenda hapësirave të objekteve të Telekomit, konform dispozitave ligjore të Ligjit për Ndalimin e Pirjes së Duhanit.

10. Shkelja e këtyre rregullave do të çojë deri te ndërmarrja e masave disiplinore të përcaktuara me Rregulloren përkatëse.

Neni 55 - Mbrojtja e të rinjve, grave dhe personave me aftësi të kufizuara

1. Gruaja e punësuar, i punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç dhe personi me aftësi të kufizuara, gëzojnë mbrojtje të veçantë në përputhje me legjislacionin në fuqi.

2. I punësuari nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç nuk mund të punojë në punët të cilat për nga natyra apo rrethanat nën të cilat kryhen, mund të dëmtojnë shëndetin, apo sigurinë e tij.

3. Gruas shtatzënë dhe gjidhënëse, i ndalohet të bëjë punë e cila është e përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës. Gruas shtatzënë dhe gjidhënëse i ndalohet të punojë në vendet e punës ku paraqiten punë veçanërisht të rënda fizike, punë që i ekspozohen faktorëve biologjik, kimik, apo fizik, të cilët paraqesin rrezik për shëndetin dhe rastet e tjera specifike.

4. E punësuara gjatë kohës së shtatzënisë, dhe nëna me fëmijë nën moshën tri (3) vjeç, nuk mund të obligohen të punojnë më gjatë se orari i rregullt i punës.

5. Prindi vetushqyes, me fëmijë të moshës deri tri (3) vjeç dhe me fëmijë me invaliditet të rëndë, nuk mund të detyrohet të punojë më gjatë se orari i rregullt i punës.

6. I punësuari tek i cili paraqitet aftësia e kufizuar, ka të drejtë të punojë në punën e tij ose punë tjera përkatëse nëse është në gjendje ta kryejë atë, në të kundërtën, sistemohet në vend të përshtatshëm të punës.

7. Për rastet si në paragrafin 6 të këtij neni, Telekomi ka për detyrë që të punësuarit t'ia sigurojë atë lloj pune për të cilën është aftësuar pas rehabilitimit profesional.

Neni 56 - Mungesa në punë për shkak të pasigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit

1. Me vendim të organit të autorizuar dhe në rast të fatkeqësive natyrore apo epidemive, sikurse përcaktohet me vendim të Qeverisë së Republikës së Kosovës, i punësuari ka të drejtën e mungesës me arsye nga puna.

2. Gjatë mungesës së përkohshme në punë për shkak të forcës madhore, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit të pagës të cilën do ta kishte realizuar sikur të kishte punuar, por jo më gjatë se dyzet e pesë (45) ditë në vitin kalendarik.

Neni 57 - Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës

1. Në rastin kur fëmija domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë, për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija është me aftësi të kufizuara të përhershme, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës derisa fëmija t'i mbushë dy (2) vjet.

2. Mbrojtjen dhe të drejtat nga paragrafi 1 i këtij neni, mund t' i shfrytëzojë adoptuesi, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së të dy (2) prindërve ose nëse prindërit e braktisin fëmijën.

3. Mënyra dhe procedura e realizimit të të drejtave nga paragrafët 1 dhe 2 të këtij neni, bëhet sipas dispozitave të legjislacionit në fuqi për përkujdesje materiale për familjet me fëmijë me aftësi të kufizuara.

Neni 58 - Të drejtat e të atit të fëmijës

1. I punësuari, konform dispozitave të Ligjit të Punës, mund të shfrytëzojë të drejtat e përcaktuara sipas nenit 49 të Ligjit të Punës, me rastin e sëmundjes së nënës, braktisjes së fëmijës, kur gruaja e të punësuarit vdes gjatë lindjes së fëmijës.

2. I punësuari ka të drejtë për pushim të atësisë si në vijim:

   2.1 Dy (2) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës;
   2.2 Dy (2) javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija të ketë arritur moshën 3 (tre) vjeç.

3. I punësuari për të realizuar të drejtën e tij duhet të njoftojë Telekomin së paku dhjetë (10) ditë më herët.

4. Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi l. të nenit 49 të Ligjit të Punës, mund t'i shfrytëzojë edhe adoptuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari i fëmijës, në rast të vdekjes së dy prindërve, ose nëse prindërit braktisin fëmijën.

Neni 59 - Ndalimi i shkëputjes së kontratës

1. Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, Telekomi nuk mund t' ia shkëpusë kontratën të punësuarit apo të ndërroj vendin e punës, përjashtim rasteve të përcaktuara ndryshe me legjislacionin në fuqi.

Neni 60 - Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë

1. Në rast të sëmundjes ose paaftësisë së përkohshme për punë, i punësuari është i obliguar të informojë mbikëqyrësin 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 mbikëqyrësin sipas paragrafit 1 të këtij neni, i punësuari duhet të bëjë përpjekje për të informuar mbikëqyrësin sa më shpejt që është e mundur.

3. Nëse i punësuari nuk mund të dëshmojë se ka bërë përpjekje të arsyeshme për të informuar mbikëqyrësin për vonesë të paarsyeshme, i punësuari mund të thirret në shkelje të detyrave të punës-Kontratës.

4. DBNJ mban evidencë të saktë për të gjitha mungesat e punonjësve nga puna.

XI. NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

Neni 61 - Ndërprerja e marrëdhënies së punës

1. Marrëdhënia e punës ndërpritet në njërën nga këto mënyra:

   1.1 ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore;
   1.2 ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje;
   1.3 ndërprerja e Kontratës së Punës nga i punësuari;
   1.4 ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit.

Neni 62 - 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 me mbushjen e moshës se pensionimit, prej gjashtëdhjetë e pesë (65) vjeç;
   1.4 në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm për vërtetimin e humbjes se aftësisë për punë;
   1.5 nëse i punësuari shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër së gjashtë (6) muaj;
   1.6 me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
   1.7 me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes; dhe
   1.8 raste tjera të përcaktuara me legjislacionin në fuqi.

Neni 63 - Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

1. Kontrata e punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet Telekomit dhe të punësuarit, në formë të shkruar, ku definohen të gjitha obligimet deri në datën e shkëputjes efektive të Kontratës.

2. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, Telekomi është i obliguar që t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.

Neni 64 - Ndërprerja e Kontratës së Punës nga i punësuari

1. I punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme.

2. I punësuari për ndërprerjen e Kontratës së Punës duhet të njoftojë me shkrim punëdhënësin në afat prej tridhjetë (30) ditëve për kontratë në kohë të pacaktuar, përkatësisht 15 ditë për kontratë

me kohë të caktuar.

3. I punësuari mund ta ndërpresë kontratën e punës pa njoftim paraprak me shkrim në rastet kur është fajtor për mospërmbushje të detyrimeve që rrjedhin nga kontrata e punës.

Neni 65 - Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1. Telekomi mund t' ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

   1.1 ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;
   1.2 i punësuari nuk është i aftë t'i kryejë detyrat e punës;
   1.3 për rrethanat e përcaktuara në nënparagrafin 1.1 dhe 1.2 të këtij neni, Telekomi e ndërpret Kontratën e Punës nëse është e papërshtatshme për Telekomin që ta transferojë të punësuarin në një vend tjetër pune, ta trajnojë apo kualifikojë atë për të kryer detyra apo punë të tjera;
   1.4 Telekomi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes në:
   1.4.1. rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit;
   1.4.2. për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës.

   1.5 Telekomi duhet ta njoftojë të punësuarin për largimin e tij menjëherë pas rastit që çon në largim apo sapo Telekomi të jetë vënë në dijeni të atij rasti;
   1.6 Telekomi mund t'ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes atëherë kur:
   1.6.1. i punësuari është fajtor për përsëritjen e një sjelljeje të keqe, serioze ose të shkeljes së detyrimeve;
   1.6.2.përformanca e pakënaqshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

2. Telekomi mund ta ndërpresë kontratën e punës në bazë të nënparagrafit 1.6. paragrafit 1 të këtij neni vetëm atëherë kur i punësuari ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performancës së pakënaqshme, për periudhën gjashtë (6) mujore brenda të cilës i punësuari duhet ta përmirësojë performancën e vet, si dhe një deklaratë se mospërmirësimi i performancës do të rezultojë me largim nga puna, pa asnjë paralajmërim tjetër me shkrim.

3. Punëdhënësi duhet të mbajë një takim më të punësuarin dhe një përfaqësues sipas dëshirës së të punësuarit, për t'ia shpjeguar arsyet e ndërprerjes së kontratës së punës, ose me qëllim që ta dorëzojë paralajmërimin.

4. Përveç shkeljeve të detyrave të punës të përcaktuara me Kodin e Mirësjelljes së Punonjësve dhe Procedurat Disiplinore, shkelje të lehta të detyrave të punës konsiderohen edhe:

   4.1 Sjelljet mosrespektuese ose joprofesionale të lehta ndaj kolegëve dhe klientëve;
   4.2 Veprime në mënyrë të shkujdesura dhe mungesë e dedikimit gjatë ushtrimit të detyrës së tij/saj;

4.3 Moskryerja e detyrave që i janë dhënë atij/asaj brenda një periudhe të caktuar kohore, ose në rast se detyrat janë kryer në një kohë të shkurtër pas kalimit të afateve të përcaktuara;
4.4 Mospërmbushja e tërësishme dhe e plotë e e përgjegjësive të tij/saj të përcaktuara në përshkrimin detyrave të punës;
4.5 Dështimi për të treguar kujdesin dhe vëmendjen e plotë në menaxhimin e projekteve dhe detyrave dhe mbikëqyrjen e personelit nën menaxhimin e tij;
4.6 Injorimi i autoritetit të kërkuar që do të aplikohet në lidhje me punën;
4.7 Dërgimi i mesazheve/e-mailave personale/private, që nuk kanë të bëjnë me punën;
4.8 Vonesa në ardhjen në punë;
4.9 Largimi i paarsyeshëm nga vendi i punës, para përfundimit të orarit të punës;
4.10 Lëshimi i vendit të punës, gjatë orarit të punës, pa miratim paraprak apo arsyetim;
4.11 Duke vepruar në kundërshtim me kodin etik, kodin e veshjes dhe pastërtisë;
4.12 Duke mos e mbajtur pastër vendin e punës;
4.13 Dështimi për të vepruar në përputhje me procedurat dhe udhëzimet e kërkuara, sipas paralajmërimeve dhe udhëzimeve të kohëpaskohshme;
4.14 Çdo veprim jo adekuat, i pakëndshëm, i papërshtatshëm dhe i pakujdesshëm, deri në atë masë sa do të sillte ndërprerjen e shërbimeve të klientëve me ç 'rast do të rezultonte me ankesa të klienteve;
4.15 Përdorimi i paautorizuar i pajisjeve dhe mjeteve të punës për qëllime personale;
4.16 Humbjen e dokumenteve që lidhen me punën, edhe pse pa qëllim dhe madje edhe në qoftë se Punëdhënësi nuk është dëmtuar nga një veprim i tillë;
4.17 Të gjitha shkeljet e lehta të detyrave të punës, të përmendura më lartë, do të konsiderohen si shkelje të rënda/serioze nëse ato përsëriten në vazhdimësi nga punonjësit, edhe pas tërheqjes së vërejtjes nga ana a Punëdhënësit.

5. Shkelje të rënda/serioze të detyrave të punës përveç shkeljeve të përcaktuara me Kodin e Mirësjelljes së Punonjësve dhe Procedurat Disiplinore konsiderohen dhe:

5.1 Çdo përsëritje e shkeljeve të lehta të punës dhe çdo shkelje e lehtë e përshkruar e cila kryhet me keqbesim ose ka ndikim serioz në ambientin e punës;
5.2 Shkelje e obligimeve që rrjedhin nga Kontrata e Punës;
5.3 Vjedhja;
5.4 Falsifikimi i dokumenteve dhe/ose mashtrimi;
5.5 Shtrembërimi i fakteve dhe informatave të klientëve duke e vënë menaxhmentin e Punëdhënësit në lajthim gjatë vendosjes për ofrimin e shërbimeve të caktuara për klientët;
5.6 Ushtrimi i dhunës fizike apo psikike ndaj punonjësve të tjerë apo/dhe klientëve të Punëdhënësit, si dhe personave të tjerë jashtë institucionit;
5.7 Keqtrajtimi apo diskriminimi i punonjësve të tjerë të Punëdhënësit dhe klientëve të saj;
5.8 Dëmtimi i pronës së Punëdhënësit me qëllim;
5.9 Ardhja në punë nën ndikimin e drogës dhe/apo alkoolit, apo përdorimi i tyre gjatë orarit të punës;
5.10 Shkelje serioze e rregullave që ndërlidhen me shëndetin dhe sigurinë në punë;
5.11 Mosdeklarimi apo deklarimi i rrejshëm në lidhje me konfliktin e interesit;

5.12 Keqpërdorimi apo përdorimi i paautorizuar i fondeve të klientëve apo Punëdhënësit për nevoja personale ose në interes të personave të tjerë;
5.13 Kryerja e aktiviteteve që bien ndesh me interesat e Punëdhënësit;
5.14 Sjellja apo kërcënimi që ua pamundëson, pengon apo ua vështirëson punonjësve të tjerë kryerjen me sukses të detyrave të punës;
5.15 Mosofrimi i ndihmës profesionale, në kuadër të kompetencave dhe detyrave të punës, punonjësve gjatë realizimit të të drejtave të tyre ligjore nga marrëdhënia e punës;
5.16 Fshehja e fakteve, provave apo të dhënave të tjera kur ato kërkohen për qëllime zyrtare;
5.17 Çdo veprim apo mosveprim i cili çon deri te zbulimi i të dhënave apo informacioneve konfidenciale;
5.18 Ngacmimi seksual i ndonjë punonjësi tjetër apo klienti, i përkufizuar si sjellje fizike apo verbale e natyrës seksuale, e cila shkel dinjitetin e gruas apo burrit në punë e që është e padëshirueshme ose fyese për personin;
5.19 Në qoftë se brenda një viti kalendarik i shqiptohen dy vërejtje me shkrim nga Punëdhënësi;
5.20 Çdo sjellje tjetër e rëndë/serioze e cila është në kundërshtim me rregullat e përgjithshme të Punëdhënësit.

Neni 66 - Koha e njoftimit për ndërprerjen e Kontratës së Punës

1. Telekomi mund të ndërpresë Kontratën e Punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 70 të Ligjit të punës, nenit 71 për kohën e njoftimit sipas intervalit kohor:

   1.1. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësimi, tridhjetë (30) ditë kalendarike;
   1.2. prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;
   1.3. mbi dhjetë (10) vite punësimi, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.

2. Telekomi mund ta ndërpresë Kontratën e Punës për kohë të caktuar me njoftim prej 30 ditësh kalendarike. Nëse Telekomi nuk ka për qëllim të ripërtërijë kontratën me periudhë të caktuar, duhet të njoftojë të punësuarin së paku 30 ditë para skadimit të kontratës.

3. Nëse për çfarëdo arsye Telekomi nuk e njofton të punësuarin sipas afatit të përcaktuar, i punësuari fiton të drejtën për zgjatjen edhe të 30 ditëve kalendarike shtesë me pagë të plotë.

Neni 67 - Procedura para ndërprerjes së kontratës

1. Vendimi për të ndërprerje të Kontratës së Punës duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të përfshijë arsyetimin për ndërprerje. Vendimi është përfundimtar ditën kur i dorëzohet dhe i njëjti pranohet nga i punësuari.

2. Telekomi është i obliguar ta bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

3. Telekomi mund t'ia ndalojë të punësuarit qasjen në objektet e Telekomit para ndërprerjes së kontratës dhe gjatë periudhës së njoftimit.

XII. LARGIMET NGA PUNA

Neni 68 - Largimet kolektive nga puna

1. Kushtet e parapara në këtë nen vlejnë për secilin të punësuar të larguar në emër të largimit kolektiv.

2. Largim kolektiv nga puna konsiderohet kur ndërpritet kontrata e punës për arsye ekonomike, teknike, ose organizative, ku përfshihen së paku 10 % e të punësuarve, por jo më pak se njëzet (20) të punësuar të cilët largohen brenda intervalit kohor prej gjashtë (6) muajsh.

3. Para se të ndërmarrë veprime të tilla, Telekomi duhet t'i njoftojë me shkrim një (1) muaj me herët të punësuarit dhe sindikatën e punëtorëve (nëse janë të anëtarësuar në sindikatë) lidhur me ndryshimet e planifikuara dhe me pasojat e tyre, duke përfshirë:

   3.1 numrin dhe kategorinë e të punësuarve që duhet të largohen nga puna;
   3.2 masat që duhet të ndërmarrë Telekomi nëse ka të tilla dhe veprimet e ndërmarra për t' i zbutur pasojat e largimit kolektiv, përfshirë:
   3.2.1. kufizimin ose ndërprerjen e punësimit të punëtorëve të rinj;
   3.2.2. risistemimin e brendshëm të punësuarve;
   3.2.3. kufizimin e punës jashtë orarit;
   3.2.4. zvogëlimin e orëve të punës;
   3.2.5. ofrimin e riaftësimit profesional;
   3.2.6. të drejtat tjera të parapara me Kontratën Kolektive, Kontratën e Punës, aktet tjera të brendshme të Telekomit.

4. Për rastet e tilla Telekomi mund t'ua ndërpresë kontratën e punës të punësuarve sipas periudhës paralajmëruese, sipas nenit 71 të Ligjit të Punës.

5. Kriteret për largim kolektiv janë:

   5.1 Kriteri i parë për ruajtjen e vendit të punës është rezultati në punë. Përparësi për ruajtjen e vendit të punës kanë punëtorët që gjatë vlerësimit të performancës kanë marrë vlerësim më të mirë.
   5.2 Kriteret e arritjes së rezultateve të punës mund të shfrytëzohen gjatë caktimit të punëtorëve të tepërt vetëm nëse janë paraprakisht të caktuara rregullat për konstatimin e rezultateve të punës dhe janë përdorur së paku gjashtë (6) muajt e fundit para miratimit të programit për largimin e punëtorëve si tepricë teknologjike.
   5.3 Në rast të arritjeve të rezultateve të njëjta gjatë vlerësimit të performancës, ose në rast të mungesës së rregullave për konstatimin e rezultateve të punës, si kriter i dytë për ruajtjen e vendit të punës është kualifikimi profesional dhe aftësimi për punë (në rast të suksesit të njëjtë në punë përparësi në ruajtjen e vendit të punës ka ai punëtor që ka kualifikim më të lartë profesional, gjegjësisht aftësim më të lartë për punë).
   5.4 Marrja parasysh e përvojës në punë të njëjtë ose në punë të ngjashme. Kjo merret parasysh në rastin e arritjes së rezultateve të njëjta të punës dhe shkallës së njëjtë të

kualifikimit profesional. Përparësi në ruajtjen e vendit të punës kanë punëtorët me përvojë më gjatë të pune (në rastin e suksesit të njëjtë në arritjen e rezultateve të punës dhe kualifikimit të njëjtë profesional).

5.5 Kriter tjetër është përvoja në punë tek punëdhënësi, i cili vendos për tepricë. Përparësi në ruajtjen e vendit të punës kanë punëtorët me përvojë me të gjatë në punë tek punëdhënësi.

6. Kriteret mund të përdoren vetëm me metodën e largimit, përveç në rastet kur me Marrëveshje Kolektive të veprimtarisë ose të ndërmarrjes është paraparë mundësia e përdorimit dhe të metodës kumulative. Nëse punëdhënësi përdorë metodën kumulative për përcaktimin e punëtorëve të tepërt, peshën me të madhe e ka kriteri i suksesit, zakonisht 50%/0 pesha e secilit kriter pasues me radhë (të përcaktuar më lartë) është përgjysmë më e vogël. Kriteret e gjendjes shëndetësore dhe gjendjes sociale janë të barabartë.

7. Nëse Telekomi ka nevojë për punëtorë të rinj brenda afatit prej një (1) viti, atëherë përparësi në punësim kanë punëtorët që janë larguar nga puna për shkak të tepricës ekonomike, teknologjike dhe strukturale.

8. Punonjësi nuk mund të largohet nga puna derisa Telekomi të mos ia paguajë një kompensim të menjëhershëm.

9. Kompensimi i menjëhershëm në para u paguhet të punësuarve me kontratë në periudhë të pacaktuar në ditën e ndërprerjes së kontratës sipas kësaj shkalle:
    a. nga dy (2) deri në katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;
    b. nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;
    c. nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;
    d. nga njëzet (20) deri në njëzetenëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore; dhe
    e. nga tridhjetë (30) vite të shërbimit ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

10. Telekomi obligohet të zbatojë të gjitha të drejtat tjera të parapara me Marrëveshje Kolektive të Telekomit.

XIII. SHKOLLIMI

Neni 69 - E drejta e të punësuarve në shkollim

1. I punësuari ka të drejtë të shkollohet në interes të tij dhe të Telekomit, kjo sipas aprovimit me shkrim të vetë Telekomit apo një marrëveshjeje individuale. Telekomi nuk merr asnjë lloj obligimi në raport me shkollimin, deri në momentin e aprovimit me shkrim të kërkesave specifike apo marrëveshjeve specifike.

2. I punësuari është i obliguar të shkollohet nëse Telekomi e dërgon në shkollim dhe të njëjtin e lidh me Kontratë të veçantë sipas kushteve të përcaktuara në atë Kontratë.

3. Të punësuarit që dërgohet për shkollim jashtë vendit në interes të Telekomit, i mbulohen shpenzimet e tilla, si shpenzimet e udhëtimit, shkollimit, ushqimit dhe banimit, derisa i punësuari obligohet të përmbushë detyrimet e tij të shkollimit, gjatë kohëzgjatjes së punësimit, sipas kushteve të Kontratës. Në rast të dështimit të përmbushjes së detyrimeve kontraktuese, i punësuari është i detyruar të bëjë kompensimin e të gjitha shpenzimeve dhe kostove të cilat i janë shkaktuar Telekomit si rezultat i mbulimit të shpenzimeve.

4. Telekomi do të lidhë kontratë individuale për shkollim ku do të përcaktohet mënyra e shfrytëzimit për ditët e lira me pagesë.

5. Ditët e lira të punës për shkollim caktohen në pajtim me kontratën e veçantë ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit në bazë të kohëzgjatjes dhe llojit të shkollimit.

6. Punëtori i cili shkollohet në interes të Telekomit dhe dërgohet në shkollim nga Telekomi, ka të drejtë të caktohet në vendin e punës në pajtim me shkallën e shkollimit të përfituar në bazë të kontratës, politikave të rekrutimit dhe avancimit në pozitë, dhe nevojave të Telekomit.

7. Nëse Telekomi nuk i përmbush obligimet e parapara me kontratën e shkollimit, i punësuari është i liruar nga detyrimet e veta të përcaktuara me kontratë mbi shkollimin, kurse në rast se punëtori nuk i përmbush detyrimet e veta në bazë të kontratës mbi shkollimin, duhet t'ia kthejë punëdhënësit të gjitha shpenzimet e shkollimit.

Neni 70 - Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar

1. I punësuari gjatë kohës së kaluar në udhëtim zyrtar jashtë vendit, ka të drejtë në kompensimin e shpenzimeve sipas kushteve, mënyrës dhe lartësisë së përcaktuar me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.

XIV. PROCEDURAT PËR REALIZIMIN E TË DREJTAVE INGA MARRËDHËNIA E PUNËS

Neni 71 - Mbrojtja e të drejtave për të punësuarit

1. I punësuari i cili vlerëson se Telekomi ka shkelur te drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë në Komisionin e Ankesave në Telekom, i cili është përgjegjës që të trajtojë pretendimet e tilla ankimore.

2. Komisioni i Ankesave duhet të vendosë sipas kërkesës së të punësuarit, në afatin brenda pesëmbëdhjetë (15) ditëve nga dita e pranimit të kërkesës dhe vendimi t'i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë (8) ditësh.

3. I punësuari dhe Telekomi mund t'i zgjidhin mosmarrëveshjet sipas dispozitave ligjore të aplikueshme.

4. I punësuari në çdo kohë mund të dorëzojë ankesë në Inspektoratin e Punës për çështjet që bien nën kompetencë të këtij organi.

5. Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga paragrafi 2 i këtij neni, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente.

6. Telekomi është i obliguar që në afatin e caktuar të zbatojë vendimin e gjykatës kompetente i cili vendim është i plotfuqishëm dhe ndaj të cilit nuk mund të ushtrohen mjetet juridike.

Neni 72 - Përgjegjësia e të punësuarit

1. I punësuari është i detyruar që në vendin e punës t'iu përmbahet detyrimeve të parapara me Ligj, Kontratën e Punës, këtë Rregullore dhe Aktet e Brendshme të Telekom.

2. Nëse i punësuari me fajin e tij nuk i përmbush detyrat e punës apo nuk e respekton vendimin të cilin e ka nxjerr punëdhënësi, mban përgjegjësi për shkelje të detyrave të punës të definuara sipas kësaj Rregulloreje.

Neni 73 - Masat disiplinore për shkelje të detyrave te punës

1. Për shkeljen e detyrave te punës, të punësuarit do t'i shqiptohet njëra nga këto masa ndëshkuese në pajtim me Ligjin e Punës dhe Kodin e Mirësjelljes së Punonjësve dhe Procedurat Disiplinore në Telekom:

   1.1 vërejtje me gojë;
   1.2 vërejtje me shkrim;

1.3 ulje në pozitë;
1.4 suspendim i përkohshëm;
1.5 ndërprerje e marrëdhënies së punës.

2. Masat ndëshkuese, vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje, degradim të pozitës, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës, në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktet e Brendshme të Telekomit dhe Kontratën e Punës.

3. Masat ndëshkuese suspendim i përkohshëm dhe ndërprerje e marrëdhënies së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës, në pajtim me Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës.

Neni 74 - Shqiptimi i masave

1. Vendimin për shqiptimin e masave ndëshkuese për shkeljen e detyrave të punës, e nxjerr Komisioni Disiplinor, si organ i shkallës së parë në Telekom.

2. Vendimi i Komisionit Disiplinor duhet të bëhet në formë të shkruar dhe të përmbajë arsyetimin, këshillën juridike, dhe t'i dërgohet punëtorit.

3. Punëtori i pakënaqur me vendimin e Komisionit Disiplinor, mund të ushtrojë ankesë në Komisionin e Ankesave - si organ i shkallës së dytë, brenda afatit ligjor.

4. Masat disiplinore/ndëshkuese, procedurat dhe organet përgjegjëse do të rregullohen me Aktin Brendshëm të Telekom duke përfshirë Kodin e Mirësjelljes së Punonjësve dhe Procedurat Disiplinore.

Neni 75 - Largimi i përkohshëm nga puna

1. Telekomi mund të largojë të punësuarin përkohësisht nga puna, kur:

   1.1 ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale;
   1.2 i punësuari është në vuajtje të paraburgimit;
   1.3 kryen shkelje të obligimit të punës, të përcaktuar me Ligjin e Punës.

2. Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, te punësuarit i takon kompensimi në pagë në lartësi prej 50%.

3. Largimi i përkohshëm nga puna, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë në të cilën Telekomi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë Kontratën e Punës.

Neni 76 - Afati i parashkrimit

1. Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para, parashkruhen brenda afatit prej tri (3) vitesh, nga dita e paraqitjes së kërkesës.

XV. ORGANIZIMI SINDIKAL DHE DIALOGU SOCIAL

Neni 77 - Liria e organizimit sindikal

1. Telekomi respekton të drejtën e të punësuarve që të jenë pjesë e sindikatës dhe nuk ndërhyn në ushtrimin e kësaj të drejte mbi bazën se është antarësuar në sindikatë.

2. I punësuari mund të bëjë kërkesë me shkrim që të jetë anëtar dhe që kuota e tyre e antarësimit të paguhet në sindikatën e zgjedhur nga paga mujore.

3. Të drejtat dhe liritë e organizimit sindikal rregullohen me ligj të veçantë.

4. Sindikatat kanë të drejtë të organizimit të çdo lloji duke përfshirë protestat apo grevat me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të të punësuarve. Organizimi Sindikal rregullohet me ligj të veçantë.

Neni 78 - Marrëveshja Kolektive

1. Marrevëshja Kolektive mund të lidhet ndërmjet Telekomit ose përfaqësuesit të tij dhe përfaqësuesit të sindikatës.

2. Marrëveshja Kolektive duhet të jetë në formë të shkruar në gjuhët zyrtare të Republikës së Kosovës dhe në kohëzgjatje jo më të gjatë se tri (3) vite.

Neni 79 - Ndryshimi dhe plotësimi i Rregullores

1. Kjo Rregullore mund të ndryshohet dhe plotësohet në çdo kohë nga Bordi i Drejtorëve të Telekomit, në përputhje me nevojat ligjore dhe organizative të Telekomit.

Neni 80 - Dispozitat shfuqizuese

Me hyrjen në fuqi të kësaj Rregullore, shfuqizohet Rregullorja Për Marrëdhënie Pune Nr. 01-6352/19 datë 29.11.2019, e aprovuar nga Bordi i Drejtorëve i Telekomit.

Kjo Rregullore hyn në fuqi me miratimin e saj nga Bordi i Drejtorëve dhe zbatohet nga dita e miratimit të saj. Për aspektet të cilat nuk rregullohen nga Rregullorja, zbatohen dispozitat e Ligjit të Punës, Ligjit për Shoqëri Tregtare dhe Ligjit për Ndërmarrje Publike, sikurse mund të ndryshohen dhe plotësohen.

Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve
Shpëtim Dobra