



Në mbështetje të nenit 90, të Ligjit të Punës, dispozitat e Ligjit për Këshillin Ekonomiko-Social dhe Ligjit mbi organizimin sindikal në Kosovë, Organizatat e Punëdhënësve (Oda Ekonomike e Kosovës dhe Aleanca Kosovare e Biznesit), Organizatat e të Punësuarve (Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës) si dhe Qeveria e Republikës së Kosovës (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale), lidhin:

MARRËVESHJEN E PËRGJITHSHME KOLEKTIVE TË KOSOVËS

I. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

1.Me dispozitat e kësaj Marrëveshje të Përgjithshme Kolektive të Kosovës (MPKK), rregullohet:

- 1.1. themelimi i marrëdhënies së punës,
- 1.2. orari dhe pushimet,
- 1.3. pagat, kompenzimet dhe te ardhurat tjera personale
- 1.4. informimi i të punësuarave,
- 1.5. ndërprerja e kontratës së punës, dhe
- 1.6. të drejtat dhe obligimet e palëve dhe mënyra e zgjedhjes së kontesteve.

Qëllimi

Neni 1

1.Qëllimi i lidhjes së kësaj Marrëveshje të Përgjithshme Kolektive të Kosovës (në tekstin e mëtejshëm MPKK), është përcaktimi dhe rregullimi më i qartë dhe më i detajuar i të drejtave, përgjegjësiave dhe detyrimeve të palëve në këtë Marrëveshje.

2.Palë në këtë MPKK janë: përfaqësuesit e punëdhënësve, përfaqësuesit e të punësuarave dhe Qeveria e Republikës së Kosovës.

3.Qeveria e Kosovës është garantues për implementimin e kësaj MPKK, të arritur me vullnetin e palëve nga paragrafi 2 i këtij neni.

Fushëveprimi Neni 2

1.Dispozitat e MPKK, obligojnë palët në Marrëveshje në sektorin privat, publik dhe shtetëror (në nivel të përgjithshëm, në nivel të degëve dhe në nivel ndërmarrjeje).

2.Dispozitat e MPKK vlejnë për nxënësit, studentët në aftësim profesional.

3.Dispozitat e MPKK vlejnë edhe për të punëdhënësit dhe të punësuarit me shtetësi të huaj, ose pa shtetësi të cilët ushtrojnë veprimtari ekonomike në Republikën e Kosovës.

4.Dispozitat e MPKK nuk vlejnë për punëdhënësit, ose përfaqësuesit e tyre dhe të punësuarit ose përfaqësuesit e tyre, të përcaktuar me nenin 2, paragrafin 4, të Ligjit të Punës në Kosovë.

Aplikimi dhe përfshirja Neni 3

Dispozitat e MPKK aplikohen në tërë territorin e Republikës së Kosovës.

Neni 4

1.Dispozitat e MPKK i obligojnë punëdhënësit të cilët, në çfarëdo mënyre, kryejnë veprimtari ekonomike, joekonomike dhe shërbime civile. Marrëveshja Kolektive, mund të lidhet edhe në nivel të Degës dhe të Ndërmarrjes.

2.Degët e sindikatave të veprimtarive joekonomike (shërbimet civile, publike dhe ndërmarrjet publike), lidhin kontratë të posaçme me punëdhënësit e tyre (ministrinë përkatëse, atë të Administratës Publike, Arsimit, Shëndetësisë, etj), në pajtim me specifikat e tyre.

Neni 5

MPKK, vlen për të gjithë të punësuarit të cilët punojnë tek punëdhënësit, që kanë selinë në territorin e Kosovës.

Neni 6

Dispozitat dhe kuantifikimet nga MPKK janë standarde, unike dhe obliguese edhe në nivel të Degës dhe të Ndërmarrjes.

Themelimi i marrëdhënies së punës

Neni 7

- 1.Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person, prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç.
- 2.Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor.
- 3.Marrëdhënia e punës nuk mund të themelohet me persona nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, në: sektorin e bujqësisë dhe pylltarisë, puna në ndërtimtari, puna në rrugë, mbledhja e mbeturinave për riciklim, dhe puna në eksploatimin e pasurive natyrore (UA 2008/17, Për parandalimin e punëve të renda të fëmijëve).
- 4.Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën gjashtëmbëdhjetë (16) vjeç.
- 5.Për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, punëdhënësi është i obliguar, që të lajmëroje të punësuarin në Administratën Tatimore të Kosovës dhe institucionet tjera të cilat i menaxhojnë dhe administrojnë skemat e obligueshme pensionale.

Neni 8

- 1.Punëdhënësi, ia mundëson të punësuarit, para nënshkrimit të Kontratës së Punës, njoftimin me përmbajtjen e MPKK dhe të akteve të tjera të përgjithshme, që i përcaktojnë të drejtat dhe obligimet e tij.
- 2.Punëdhënësi, ka obligim dhe përgjegjësi, që MPKK dhe akte të tjera juridike, t'i mbajë në vend të përshtatshëm, në mënyrë që të gjithë të punësuarit të kenë qasje në to.

Konkursi Publik dhe shpallja publike

Neni 9

Punëdhënësi, në sektorin publik dhe privat, është i obliguar, që të shpall konkurs publik - apo shpallje publike, sa herë që pranon të punësuar dhe themelon marrëdhënie të punës.

Kontrata e Punës

Neni 10

- 1.Kontrata e Punës, lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar.

2.Kontrata e Punës mund të lidhet për:

- 2.1. një periudhë të pacaktuar
- 2.2. një periudhë të caktuar, dhe
- 2.3. për punë dhe detyra specifike

3.Kontrata e Punës, që nuk përmban kurrfarë hollësish për kohëzgjatjen e vet, konsiderohet si Kontratë në kohë të pacaktuar.

4.Kontrata e Punës, për kohë të caktuar, nuk mund të lidhet, duke u vazhduar për një periudhë më të gjatë se tri (3)vite, kur i punësuarit themelon për herë të parë marrëdhënie pune.

5.Kontrata e Punës, për një periudhë të caktuar, që ripërtërihet në mënyrë të qartë ose të vetëkuptueshme, për një periudhë të punësimit më të gjatë se tri (3)vite, do të konsiderohet si kontratë e lidhur në kohë të pacaktuar.

6.Kontrata e Punës, për punë dhe detyra specifike, nuk mund të jetë më e gjatë se njëqindnjëzetë (120) ditë, brenda një (1) viti.

7.Të punësuarit, për punë specifike, nuk i takon e drejta në pushim vjetor, ndërsa i takojnë të drejtat tjera të përcaktuara me ligj.

Përmbajtja e Kontratës së Punës

Neni 11

1. Kontrata e Punës përmban:

- 1.1. të dhënat për punëdhënësin (emërtimi, selia dhe numrin e regjistrimit të biznesit);
- 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, që puna do të kryhet në lokacione të ndryshme,
- 1.5. orët dhe orarin e punës;
- 1.6. datën e fillimit të punës;
- 1.7. kohëzgjatjen e Kontratës së Punës;
- 1.8. lartësinë e pagës bazë, dhe ndonjë shtesë tjetër,
- 1.9. kohëzgjatjen e pushimeve;
- 1.10. përfundimin e marrëdhënies së punës;
- 1.11. të dhëna të tjera, për të cilat punëdhënësi dhe i punësuarit i vlerësojnë të rëndësishme, për rregullimin e marrëdhënies së punës;

2.Kontrata e Punës, mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera të parashikuara me Ligjin e Punës.

Vazhdimi i punësimit **Neni 12**

1.Vazhdimi i punësimit të të punësuarit nuk konsiderohet si ndërprerje e marrëdhënies së punës si në rastet e mëposhtme:

- 1.1. pas shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit mjekësor, pushimit të lehonisë, ose, çfarëdo pushimi tjetër të marrë në përputhje me Ligjin e Punës,
- 1.2. pas suspendimit të tij nga vendi i punës, me ose pa pagesë, në përputhje me Ligjin e Punës,
- 1.3. ndërmjet ndërprerjes të Kontratës së Punës së tij dhe datës së rikthimit efektiv, sipas vendimit të gjykatës ose organit të ngjashëm në përputhje me Ligjin e Punës,
- 1.4. me pëlqimin e punëdhënësit.

2.Vazhdimi i punësimit nga i punësuarit nuk konsiderohet si i ndërprerë nga intervali kohor prej përfundimit të punësimit deri me rifillimin e serishëm të punësimit që nuk kalon intervalin kohor më shumë se dyzetepesë (45) ditë pune.

Fillimi i punës **Neni 13**

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

2.Në qoftë se i punësuarit nuk e fillon punën, në ditën e caktuar me Kontratën e Punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç, në qoftë se është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme, ose në qoftë se punëdhënësi dhe i punësuarit merren vesh ndryshe.

Puna provuese **Neni 14**

1.Puna provuese, përcaktohet me Kontratën e Punës.

2.Puna provuese, nuk mund të zgjasë më tepër se gjashtë (6) muaj nga fillimi i punësimit.

3.Gjatë punës provuese, punëdhënësi dhe i punësuarit, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës, me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

4.I punësuarit gjatë punës provuese, që nuk tregon rezultate të kënaqshme, aftësi profesionale dhe aftësi të tjera, i pushon marrëdhënien e punës, ditën e skadimit të afatit të caktuar në Kontratën e Punës.

5.Punëdhënësi, duhet ta bëjë verifikimin e aftësive profesionale të të punësuarit, kur e jep mendimin përfundimtar lidhur me vazhdimin e Kontratës së Punës.

6.Me aktin e përgjithshëm të punëdhënësit, përcaktohet procedura nën të cilën bëhet verifikimi paraprak i aftësive profesionale dhe të aftësive të tjera të të punësuarve, si dhe mënyra e punës së Komisionit, i cili verifikon aftësitë punuese të të punësuarve.

7.Verifikimin paraprak të aftësive profesionale të të punësuarit e bën komisioni i veçantë profesional, i cili duhet të ketë së paku kualifikimin e njëjtë profesional të të punësuarit.

Praktikantët

Neni 15

1.Praktikanti është person me përgatitje superiore, të lartë dhe të mesëm i cili themelon marrëdhënie pune për herë të parë me qëllim të aftësimin për punë të pavarur.

2.Për pune praktike, punëdhënësi lidhë Kontratë Pune me praktikantin, i cili realizon të gjitha të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës sikurse të punësuarit e tjerë.

3.Puna praktike e praktikantit, me përgatitje pasuniversitare, universitare dhe të lartë, mund të zgjasë më së shumti një (1) vit, ndërsa, puna praktike e praktikantit me shkollim të mesëm, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.

4.Kohëzgjatja e praktikës, shkurtohet me kërkesë të punëdhënësit, mirëpo, jo më shumë se gjysma e zgjatjes së përcaktuar me MPKK.

5.Provimi i praktikës, përmban testimin e njohurive profesionale nga lëmia e punës, për të cilën është aftësuar praktikanti.

6.Komisioni për provim të praktikës, ka më së paku tre (3) anëtarë me shkallë të njëjtë të kualifikimit profesional, si praktikanti, të cilët kanë së paku tre (3) vjet përvojë pune.

7.Praktikanti, i cili krahas punës, është aftësuar në lëmi dhe profesion tjetër, dhe e ka kryer provimin e praktikantit, i shkurtohet proporcionalisht stazhi i praktikës për lëmi ose profesion të ri.

8.Praktikanti, duhet ta krye provimin e praktikës, më së voni, deri në ditën e skadimit të stazhit të praktikës.

9.Nëse nuk e kryen me sukses provimin, ka të drejtë ta përsërisë atë në afat jo më të shkurtër se pesëmbëdhjetë (15) ditë, e më të gjatë se dyzet e pesë (45) ditë. Në qoftë se, as herën e dytë nuk e kryen me sukses, i ndërpritet marrëdhënia e punës, në ditën kur nuk ka mundur ta japë provimin.

10.Praktika në punë, nuk është e obliguar për të punësuarit, të cilët me sukses kanë kryer programe të përshtatura të aftësimin profesional, të nevojave, të zejeve dhe të ekonomisë së vogël, dhe për të punësuarit, të cilët kanë përfituar kualifikim profesional në sistemin dual të shkollimit profesional.

11.Punëdhënësi, me marrëveshje, mund të angazhoje praktikantin, pa ndonjë kompensim të pagës dhe të drejtave të tjera nga marrëdhënia e punës, përveç, që duhet të ofroje mbrojtje dhe siguri në

vendin e punës, sipas Ligjit për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të punësuarëve dhe mbrojtjen e ambientit të punës.

12. Punëdhënësi, i cili e angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.

Sistemimi i përkohshëm

Neni 16

1. I punësuarit, mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, kryerja e të cilave kërkon përgatitje më të ulët profesionale nga përgatitja të cilin e posedon, në këto raste:

- 1.1. kur është krijuar gjendje e jashtëzakonshme si pasojë e tërmetit, zjarrit, vërshimeve ose fatkeqësive tjera natyrore elementare,
- 1.2. kur ekziston nevoja që të zëvendësohet i punësuarit i cili mungon nga puna,
- 1.3. kur ka rritje të menjëhershme të vëllimit të punës, dhe
- 1.4. në raste tjera të cilat dalin nga marrëveshja me punëdhënësin, por gjithnjë duke pasur parasysh përgatitjen profesionale të punësuarit.

2. Punëdhënësi është i detyruar për çdo sistemim të përkohshëm të të punësuarit të lëshojë vendim me shkrim.

3. I punësuarit, është i detyruar t'i kryejë punët, nga paragrafi 1, më së shumti deri në tridhjetë (30) ditë pune.

4. I punësuarit, i cili është sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. të këtij neni, i takon e drejta në diferencë të pagës, të cilin e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme për të punësuarit e sistemuar.

Sistemimi i të punësuarve nga një vend në një vend tjetër

Neni 17

1. Të punësuarit, nuk mund t'i ndërrohet vendi i punës pa vullnetin e tij, në rastet vijuese:

- 1.1. nëse ndërrimi i vendit mund të ndikojë në keqësimin e dukshëm të shëndetit të punësuarit, të cilin e vlerësojnë institucionet e specializuara për këto punë.
- 1.2. nëse udhëtimi në punë dhe kthimi nga puna, në kushtet normale, me mjetet e transportit publik, zgjat më shumë se dy orë, gjegjësisht një orë, për femrat shtatzëna dhe nënat e fëmijëve me moshë deri në tri vjet.
- 1.3. nëse i punësuarit ka përvojë pune më shumë se njëzetë (20) vite, prindërit e fëmijut me aftësi të kufizuar, invalidët dhe të punësuarit të cilët janë trajnuar për lëmin e caktuar.

2.Në rastet e përmendura, nga paragrafi 1 i këtij neni, punëdhënësi kompenzon të gjitha shpenzimet e transportit publik të punësuarit.

Sistemimi i të punësuarit tek punëdhënësi tjetër Neni 18

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

- 1.1. është konstatuar se ka pushuar nevoja për punën e të punësuarit,
- 1.2. ka ardhur deri te ndërprerja e përkohëshme e punës ose zvogëlimi i vëllimit të punës,
- 1.3. hapësirat e punës, respektivisht mjetet e punës iu janë dhënë me qira përkohësisht, punëdhënësit tjetër.

2.Punëdhënësi, tek i cili i punësuarit është sistemuar përkohësisht, lidh Kontratë Pune me të punësuarin.

3.I punësuarit, i cili është i sistemuar, në kuptim të paragrafit 1. i pushojnë të drejtat dhe obligimet te punëdhënësi paraprak.

Puna në shtëpi Neni 19

1.Të drejtat, obligimet dhe kushtet e kryerjes së punës në shtëpi, në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit, rregullohen me Kontratën e Punës.

2.Punëdhënësi dhe i punësuarit, caktojnë me Kontratë kompensimin për përdorimin e mjeteve të të punësuarit, në shumën më së paku të vlerës së amortizimit.

3.Punëdhënësi, është i obliguar, që të krijojë kushte të punës dhe ta mbikëqyrë sigurinë dhe shëndetin në punë.

4.Në kohën e punësimit, i punësuarit, nuk mund të caktohet për punë në shtëpi pa pëlqimin e tij.

Puna e ndihmësit shtëpiak Neni 20

1.Ndihmësi shtëpiak, duhet të ketë kontratë të punës sipas dispozitave të nenit dhjetë (10), të MPKK-së.

2.Kompenzimi i pagës së ndihmësit shtëpiak mund të bëhet me mjete financiare dhe në natyrë.

3.Kompenzimi në natyrë nuk mundet të kalojë 50% të pagës së caktuar në paragrafin një të këtij neni.

Sistemimi i të punësuarve, si tepricë ekonomike, teknologjike dhe strukturale

Neni 21

1. Gjatë sistemimit të të punësuarve, si tepricë ekonomike, teknologjike dhe strukturale, për të njëjtën kategori vendos punëdhënësi, sipas kritereve të përcaktuara së bashku me përfaqësuesin e të punësuarve dhe atë:

1.1. **Kriteri i parë**, për ruajtjen e vendit të punës, është rezultati në punë. Përparësi për ruajtje të vendit të punës kanë të punësuarit që kanë rezultate më të mira në punë.

Kriteret e arritjes së rezultateve në punë, mund të shfrytëzohen, gjatë caktimit të punësuarve si tepricë, nëse janë caktuar normat e vlerësimit të performancës të cilat janë përdorur së paku gjashtë (6) muajt e fundit para miratimit të programit për largimin e të punësuarve si tepricë teknologjike.

1.2. **Kriteri i dytë**, përparësi për ruajtjen e vendit të njëjtë të punës ka i punësuarit, që gëzon kualifikim dhe aftësim profesional më të lartë për punë.

1.3. **Kriteri i tretë**, përparësi për ruajtjen e vendit të njëjtë të punës, ose për punët e ngjashme, kanë të punësuarit me përvojë më të gjatë pune.

1.4. **Kriteri i katërt**, kur punëdhënësi konstaton tepricë teknologjike, përparësi për ruajtjen e vendit të punës kanë të punësuarit me përvojë më të gjatë në punë të ai punëdhënës.

2. Kriteret, mund të përdoren vetëm me metodën e përjashtimit, përveç, në rastet kur me Marrëveshje Kollective të Degës dhe të Ndërmarrjes është paraparë mundësia e përdorimit të metodës kumulative. Nëse punëdhënësi, përdor metodën kumulative, për përcaktimin e të punësuarve si tepricë, peshën më të madhe e ka kriteri i suksesit, zakonisht 50%. Peshën e së cilit kriter, pasues me radhë është përgjysmë më e vogël. Kriteret e gjendjes shëndetësore dhe gjendjes sociale janë të barabarta.

3. Punëdhënësi, duhet t'i informojë të punësuarit, për të gjitha veprimet lidhur me paraqitjen dhe zgjidhjen e çështjes së të punësuarve si tepricë. Po ashtu, të punësuarit, duhet të informohen personalisht, për mënyrat e mundshme të zgjidhjes së statusit të tyre të punësimit.

Kompensimi në procedurën e caktimit të punëtorëve si tepricë

Neni 22

Punëdhësi në pajtim me kriteret e aprovuara nga neni 21 dhe me Programin e largimit të të punësuarve si tepricë, në pajtim me mundësitë materiale dhe duke respektuar edhe propozimin e

sindikates, merr vendim per nivelin dhe kohëzgjatjen e pagesës së caktuar me rastin e largimit të punësuarit nga puna si tepricë teknologjike apo tepricë tjetër.

Orari i punës Neni 23

- 1.Orari i plotë i punës është dyzet (40) orë në javë. Java e punës është 5 ditë.
- 2.Në raste të jashtëzakonshme, orari i punës mund të zgjat edhe më tepër se 40 orë, por, jo më shumë se 8 orë shtesë në javë, përkatësisht 20 orë në muaj.
- 3.Nëse i punësuar punon me orar më të shkurtër, sesa orari i plotë, për shkak të përkujdesjes së fëmijëve, fillimin dhe mbarimin e orarit të punës e caktojnë me marrëveshje i punësuar dhe punëdhënësi.
- 4.Nëse njëri nga prindërit e fëmijës, me moshë deri në tetëmbëdhjetë (18) muaj, punon me orar të përgjysmuar, caktimi i kohës së fillimit dhe mbarimit të punës bëhet me marrëveshje ndërmjet te punësuarit dhe punëdhënësit.
- 5.Orari i punës më i shkurtër se orari i plotë mund të caktohet në pajtim me dispozitat e Marrëveshjes Kolektive ne nivel te Degës dhe te Ndërmarrjes.

Puna e natës Neni 24

- 1.Puna ndërmjet orës 22:00 dhe 06:00 konsiderohet si punë nate.
- 2.Puna e natës, mund të aplikohet, nëse krahas kushteve të parapara me Ligjin e Punës, plotësohen edhe këto kushte:
 - 2.1. pushimi vjetor më i gjatë,
 - 2.2. pushimi i siguruar në mes të ndërrimeve,
 - 2.3. kontrollimet e rregullta mjekësore.
- 3.Aplikimi i punës së natës, për femra, me gjithë plotësimin e kushteve, në pikën 1, nuk mund të bëhet në rastet e përcaktuara me Ligjin e Punës si dhe në rastet vijuese:
 - 3.1. kur është fjala për punë të rënda fizike, gjegjësisht, punë të dëmshme për shëndetin,
 - 3.2. kur është e mundur që puna e natës të kryhet me të punësuarit e gjinisë mashkullore,
 - 3.3. nëse kapacitetet prodhuese, në orarin ditor të punës, nuk janë plotësisht të shfrytëzuara në mënyrë të plotë, gjegjësisht, nëse puna nuk është e organizuar në mënyrë adekuate.
- 4.Sindikata, ka të drejtë, që në çdo kohë të kujdeset për plotësimin dhe zbatimin e kushteve për aplikimin e punës së natës.

5.Në rast të shkeljeve të këtyre parimeve, të këtij neni, sindikata, mund të kërkojë ndërprerjen e menjëhershme të punës së natës. Nëse kërkesa nuk miratohet, mund të kërkojë ndërhyrjen e Inspektoratit të Punës.

Pushimi gjatë orarit të punës

Neni 25

1.I punësuari, ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.

2.I punësuari, i cili punon më gjatë se katër (4) orë, dhe, më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës, në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash.

3.I punësuari, nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare, i cili punon më së paku katër orë e gjysmë (4.30), ka të drejtë, në pushim ditor në kohëzgjatje prej tridhjetë (30) minutash.

4.Koha e pushimit nga paragrafi 1 dhe 2 i këtij neni, konsiderohet si kohë e kaluar në punë.

Përshtatja e pushimit me procesin e punës

Neni 26

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

2.Vendimin, për kohën e shfrytëzimit të pushimit, gjatë ditës së punës, e nxjerr punëdhënësi.

Pushimi ditor

Neni 27

1.I punësuari, ka të drejtë në pushim ditor, midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës, në kohëzgjatje prej dymbëdhjetë (12) orë pa ndërprerë.

2.Gjatë kohës së punës, në punët stinore, punëtori, ka të drejtë pushimi nga paragrafi 1. i këtij Neni, në kohëzgjatje prej së paku njëmbëdhjetë (11) orësh pandërprerë.

Pushimi javor

Neni 28

1.I punësuari, ka të drejtë në pushim javor, në kohëzgjatje prej më së paku njëzetë e katër (24) orë pandërprerë.

2.Ne kompanitë ku aktiviteti i punës zhvillohet në ndërrime, ditët zyrtare të vikendit nuk përputhen me pushime pas kryerjes së ndërrimit, përkatësisht ditës së katër të punës, kjo nënkupton që pushimet pas përfundimit të ndërrimit bien në ditët e javës (e hënë e diel).

3.Orari i punës në këto kompani rregullohet me akt të brendshëm të punëdhënësit.

4.I punësuari, nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç, ka të drejtë, në pushim javor në kohëzgjatje prej tridhjetë e gjashtë (36) orë pandërprerë.

Pushimi vjetor Neni 29

1.I punësuari, gjatë çdo viti kalendarik, ka të drejtë për pushim vjetor, në një kohëzgjatje prej njëzetë (20) ditë pune, pavarësisht a punon me orar të plotë apo të shkurtuar.

2.Zgjatja e pushimit vjetor, përcaktohet varësisht nga stazhi i punës, ku për çdo pesë (5) vite të përvojës së punës, shtohet një (1) ditë pune.

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

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

5.Ditët e pashfrytëzuara të pushimit vjetor, nuk mund të kompensohen me para, përjashtimisht, kjo mund të bëhet kur marrëdhënia e punës i skadon të punësuarit.

Pushimi vjetor i të punësuarit në arsim Neni 30

1.Pushimi vjetor i të punësuarve në arsim, të të gjitha niveleve, edukatorëve dhe personelit tjetër arsimor dhe administrativ, nëpër shkolla dhe në institucionet e tjera edukativo-arsimore, shfrytëzohet në kohën e pushimeve verore të shkollave dhe mund të zgjasë deri sa të zgjasë pushimi nëpër institucionet edukativo-arsimore.

2.Kur arsimtarët dhe edukatorët, në kohën e pushimeve verore shkollore, thirren në kurse për aftësim profesional, për kryerjen e punëve tjera në lidhje me përgatitjen për fillimin e vitit shkollor, si dhe për kryerjen e aktiviteteve edukativo-arsimore të cilat i organizojnë institucionet edukativo-arsimore, kohëzgjatja e pushimeve verore, adaptohet me kushtet e krijuara.

Pushimi vjetor në ditën e festave zyrtare dhe në rastet e sëmundjes

Neni 31

1.Festat zyrtare, që bien në ditë pune, sipas Ligjit për Festat Zyrtare në Republikën e Kosovës, nuk llogariten ditë të pushimit vjetor.

2.Nëse i punësuari, gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor sëmuret, koha e pushimit të lejuar mjekësor, nuk llogaritet në pushim vjetor.

Pushimi vjetor për herë të parë

Neni 32

1.I punësuari, i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune, ose, i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune, fiton të drejtën, për shfrytëzimin e pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajsh të punës së pandërprerë, në proporcion me muajt që ka punuar.

2.Paaftësia e përkohshme për punë, sipas dispozitave për sigurimin shëndetësor, dhe, mungesa me pagesë nga puna, si dhe në rast të mungesës së arsyeshme nga puna, nuk konsiderohen ndërprerje në punë, sipas paragrafit 1. të këtij neni.

3.I punësuari, nuk mund të heqë dorë nga e drejta e shfrytëzimit të pushimit vjetor.

Orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor

Neni 33

1.Orarin e shfrytëzimit të pushimit vjetor, e përcakton punëdhënësi, në marrëveshje me të punësuarin.

2.Për intervalin kohor, të shfrytëzimit të pushimit vjetor, i punësuari, duhet ta njoftojë punëdhënësin më së paku pesëmbëdhjetë (15) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.

3.Me rastin e lejimit të pushimit vjetor, të punësuarit i lëshohet vendim për orarin dhe kohëzgjatjen e pushimit vjetor, më së paku, pesë (5) ditë para fillimit të shfrytëzimit të pushimit vjetor.

4.Pushimi vjetor, mund të shfrytëzohet në dy (2) apo më shumë pjesë, në marrëveshje me punëdhënësin.

5.Në qoftë se, i punësuari, e shfrytëzon në dy apo më shumë pjesë pushimin vjetor, pjesa e parë, duhet të shfrytëzohet për së paku dhjetë (10) ditë pune të pandërprera gjatë një (1) vitit kalendarik. Pjesa tjetër, e pushimit të pashfrytëzuar, duhet të shfrytëzohet deri më 30 qershor të vitit të ardhshëm kalendarik.

Mungesa nga puna me pagesë

Neni 34

1. I punësuarit, ka të drejtë, të mungojë nga puna me kompensim:

- 1.1. pesë (5) ditë pune, në rast të martesës së tij;
- 1.2. pesë (5) ditë pune, në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;
- 1.3. tri (3) ditë pune, për lindje të fëmijut;
- 1.4. një (1) ditë pune, për ndërrimin e vendbanimit të punëtorit, gjegjësisht, familjes së punëtorit;
- 1.5. deri në tri (3) ditë pune, për fatkeqësitë elementare;
- 1.6. një (1) ditë pune, për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

2. Te punësuarit, duhet ti mundësohet mungesa nga puna, për shkak të kryerjes së detyrave shtetërore-qytetare, ftesës në gjykatë, ftesës në organe të tjera shtetërore dhe në rast të kryerjes së funksioneve në organet përfaqësuese të Shtetit, të komunave, bashkësive lokale dhe institucioneve tjera.

Mungesa nga puna pa pagesë

Neni 35

1. Në bazë të kërkesës së të punësuarit, punëdhënësi, mund të lejojë, që i punësuarit të mungojë nga puna, pa kompensim të pagës, dha atë:

- 1.1. për punët urgjente personale;
- 1.2. për përkujdesje të anëtarit të familjes që ka nevojë të përkujdesjes, në bazë të raportit mjekësor;
- 1.3. riparimit të shtëpisë- banesës;
- 1.4. shërimit me shpenzime të veta;
- 1.5. shkollimit të mëtutjeshëm, nga kualifikimi që e posedon i punësuarit, në interes të punëdhënësit dhe të punësuarit
- 1.6. edhe për raste tjera, nëse sipas punëdhënësit nuk pengohet procesi i punës.

2. Pushimi pa pagesë, mund të zgjas, më së shumti deri një vit.

3. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim, të punësuarit i pushojnë, të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç, të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit.

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

Neni 36

1. Të punësuarit, i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga puna dhe marrëdhënia e punës, për kohë të caktuar, 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, sipas të cilit i punësuari nuk
- 1.4. është dënuar në kohëzgjatje mbi 6 (gjashtë) muaj.

2. Pas pushimit të të drejtave të punës, sipas paragrafit 1 të këtij neni, i punësuari, ka të drejtë të kthehet te punëdhënësi brenda afatit prej pesë (5) ditësh.

Pushimi i lehonisë

Neni 37

1. Femra e punësuar, gjatë kohës së shtatzënisë dhe lindjes, ka të drejtë në pushim lehonie, në kohëzgjatje deri dymbëdhjetë (12) muaj.

2. Femra e punësuar, me prezantimin e certifikatës mjekësore, mund, ta filloje pushimin e lehonisë deri në dyzetë e pesë (45) ditë, para datës kur pritet të lindë. Në periudhën prej njëzetë e tetë (28) ditëve, para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi, me pëlqimin e femrës shtatzëne, mund të kërkojë, që ajo ta filloje pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon, se, femra e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj.

Pagesa e pushimit të lehonisë

Neni 38

1. Pagesa e pushimit të lehonisë, bëhet nga dy burime, dhe, atë:

1.1. Gjashtë (6) muajt, e parë, të pushimit të lehonisë, pagesa bëhet nga punëdhënësi, me kompensim 70% të pagës bazë të lehonës.

1.2. Tre (3) muaj, në vijim, pushimi i lehonisë, paguhet nga Qeveria e Republikës së Kosovës, me kompensim 50% nga paga mesatare e Buxhetit të Republikës së Kosovës.

1.3. Femra e punësuar, ka të drejtë, që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë, edhe për tre (3) muaj të tjera, por pa pagesë.

2.Gjatë pushimit pa pagesë, femra e punësuar i ka të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës, konform nenit 36, paragrafit të fundit, të kësaj MPKK.

3.I ati i fëmijës, mund ta shfrytëzojë mbrojtjen, përkatësisht të drejtat e përcaktuara për lehonën, në rast të vdekjes të nënës së fëmijës, ose, në qoftë se ajo braktis fëmijën, duke u bazuar në konfirmimin e organit kompetent, gjegjësisht, Qendrës për Punë Sociale.

4.Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat e përcaktuara për lehonën, mund t'i shfrytëzojë edhe birësuesi i fëmijës dhe kujdestari i fëmijës (në rast vdekjeje të të dy prindërve, ose, nëse prindërit braktisin fëmijën).

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

6.Në bazë të kërkesës personale, me shkrim, që lehona nuk dëshiron ta shfrytëzon të drejtën në pushim të lehonisë, nga pika 2 dhe 3, të këtij neni, duhet ta lajmëroje punëdhënësin, më së voni pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit.

Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës

Neni 39

1.Fëmija, i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë, për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht, fëmija i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë, ka të drejtë, që të punojë me gjysmë orari të punës, derisa fëmija t'i mbushë dy (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 i këtij neni, bëhet sipas dispozitave të Ligjit për Përkujdesje Materiale për familjet me Fëmijë me Aftësi të Kufizuara.

Ndalimi i shkëputjes së Kontratës së Punës

Neni 40

Gjatë kohës së shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës, punëdhënësi, nuk mund t'ia shkëpusë Kontratën e Punës të punësuarit, dhe, t'ia ndërrojë vendin e punës, përveç, në rastet e shkëputjes së Kontratës së Punës, sipas nenit 76 të Ligjit të Punës, ku janë paraparë largimet kolektive nga puna.

Lajmërimi për paaftësinë e përkohshme për punë

Neni 41

1.Në rast të sëmundjes, ose, paaftësisë së përkohshme për punë, i punësuari, është i obliguar të informojë punëdhënësin, menjëherë, ose më së largu 48 orë për mungesën nga puna.

2.Në rast të sëmundjes, ose lëndimit serioz, që parandalon të punësuarin për ta informuar punëdhënësin, sipas paragrafit 1 të këtij neni, i punësuari, duhet të bëjë përpjekje për të informuar punëdhënësin, sa më shpejt që është e mundur.

3.Nëse i punësuari nuk mund të dëshmojë, se ka bërë përpjekje të arsyeshme për të informuar punëdhënësin, për mungesën e tij për vonesa të paarsyeshme, punëdhënësi, mund të thirret në shkelje të Kontratës së Punës.

4.Nëse mungesa e lajmëruar nga puna, zgjat më shumë se tri (3) ditë, punëdhënësi, ka të drejtë të kërkojë nga i punësuari, certifikatën mjekësore që arsyeton mungesën nga puna.

Siguria dhe mbrojtja e shëndetit në punë e të punësuarit

Neni 42

1.Me qëllim të ofrimit të standardeve minimale të sigurisë në punë, punëdhënësi dhe i punësuari janë të obliguar, që përveç të drejtave dhe obligimeve të përcaktuara me Ligjin e Punës, t'i respektojnë edhe dispozitat e kësaj MPKK, mbi sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë.

2. Punëdhënësi, i ka këto obligime dhe përgjegjësi, në lëmin e sigurisë në punë:

2.1.kushtet e punës për çdo vend pune, duhet të jenë të certifikuara nga kompanitë e licencuara,

2.2.punëdhënësi obligohet t'i informoje të punësuarit, me shkrim, para angazhimit të tij, për rreziqet në punë dhe për masat mbrojtëse të cilat obligohet t'i marre,

2.3.duhet të zhvillojë politikë të harmonizuar të sigurisë në punë, duke përfshirë teknologjinë, organizimin e punës, raportet sociale dhe ndikimet e ambientit të punës,

2.4.të këshillohet me përfaqësuesit e sindikatave, në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të të punësuarve gjatë punës dhe gjatë zhvillimit dhe aplikimit të teknologjive të reja.

3.Të gjitha masat, në lidhje me sigurinë dhe ruajtjen e shëndetit të të punësuarve në punë, bëhen me shpenzime të punëdhënësit.

4.Çdo i punësuar, është i obliguar, të kujdeset për sigurinë e vet dhe ruajtjen e shëndetit përmes aftësimin, udhëzimeve gojore dhe të shkruara të punëdhënësit.

Rregullat e përgjithshme për pagat dhe të ardhurat e tjera personale

Neni 43

1. Të gjitha vlerat në këtë MPKK, me përjashtim, të kuotës sindikale, kanë të bëjnë me pagat dhe akontacionet e pagave me vlerë bruto.
2. Pagat, jepen së paku një herë në muaj dhe deri më datën 5 (pesë), të muajit vijues për muajin paraprak, ose dy herë në muaj, sipas marrëveshjes së punëdhënësit dhe të punësuarit.
3. Pagat, mund të paguhen përmes transferit bankar ose me para të gatshme, me ç'rast punëdhënësi duhet të mbajë regjistrin për pagesat e bëra.
4. Të punësuarit, që punojnë me orar të shkurtër të punës, kanë të drejtë në kompensimin e shpenzimeve, ndërsa të ardhurat e tjera në lidhje me punën në mënyrë proporcionale me kohëzgjatjen e orarit të punës.
5. Nëse i punësuarit, punon tek disa punëdhënës, të drejtat e cekura i realizon në bazë të marrëveshjeve ndërmjet punëdhënësve të tij.
6. Të punësuarit, mund ti njihet e drejta në bonuse dhe stimulime tjera në punë, përfshirë edhe pagën e trembëdhjetë (13), në pajtim me mundësitë materiale për pagesat e tilla.
7. Punëdhënësi, është i obliguar ta njoftojë sindikatën, më shkrim, nëse ndërron metoda e vlerësimit të vendeve të punës.

Paga

Neni 44

1. Paga e të punësuarit përbëhet nga: paga bazë, shtesat, pjesa e pagës që bazohet në arritjen e suksesit në punë, si dhe pjesa e pagës që bazohet në sukseset e afarizmit (neni 44, paragrafi parafundit, të kësaj MPKK).
2. Në Kontratën e Punës, i punësuarit dhe punëdhënësi, përcaktojnë vlerën e pagës në euro (€).
3. Pagën bazë e merr i punësuarit, për orar të plotë të punës, për rezultatet e caktuara paraprakisht të punës dhe kushtet normale të punës, me të cilat i punësuarit ka qenë i njoftuar para nënshkrimit të Kontratës së Punës.
4. Për rezultatet e punës, të përcaktuara paraprakisht, konsiderohen rezultatet e punës të matura sipas kriterëve të përcaktuara, në mënyrë individuale ose kolektive.
5. Nëse i punësuarit, nuk i arrin rezultatet e përcaktuara në Kontratën e Punës, pa fajin e tij, atij i takon 100% të pagës bazë.
6. Në Marrëveshjen Kolektive, në nivel të Degës dhe të Ndërmarrjes, përveç, përcaktimit të pagave bazë, konform kategorive tarifore, mund të përcaktohen edhe pagat bazë për punët tipike. Paga

bazë për punë tipike, përmban të gjitha elementet e ndërlikueshmërisë së punëve tipike dhe bazohet në metoda të vlerësimit të tyre sipas marrëveshjes në mes të punëdhënësit dhe të punësuarit.

7.I punësuar, i cili është caktuar përkohësisht në një vend pune, të punëdhënësit tjetër për kohë deri në gjashtë (6) muaj, nuk mund të paguhet me pagë më të ulët sesa paga të cilën e ka marrë para caktimit të punëdhënësit tjetër.

8.Punëdhënësi, është i obliguar t'i paguajë njëjtte femrat dhe meshkujt për punën e kryer.

7.I punësuar, praktikant, ka të drejtë në pagën në lartësi prej 50% të pagës bazë të punësuarëve.

Llogaritja e pagës

Neni 45

1.Punëdhënësi, është i obliguar, që secilit të punësuar, me rastin e pagesës së pagës, t'ia japë llogarinë me shkrim, e cila përmban elementet kryesore të përlllogaritjes së pagës.

2.Nëse i punësuar, ose përfaqësuesi sindikal, kërkon, kontrollimin e llogarisë së pagës dhe të kompensimeve, si dhe sqarim për të gjitha rrethanat në lidhje me llogarinë e pagës, punëdhënësi, është i obliguar që në prani të të punësuarit ti jep këto informata.

Pagat në bazë të suksesit në punë

Neni 46

1.Bazat për përcaktimin e suksesit në punë janë: kuantiteti, kualiteti, ekonomizimi në punë, kreativiteti dhe inovacionet.

2.Suksesi në punë, vlerësohet individualisht ose në mënyrë grupore, sipas kriterëve të njohura, për të punësuarit para fillimit të kryerjes së punës.

3.Me rastin e përcaktimit të kriterëve, duhet të zbatohet parimi, që i punësuar, në kushte normale të punës, arrin pagën bazë të përcaktuar me Kontratë të Punës.

Shtesat për ngarkesa të posaçme në punë

Neni 47

1.Të punësuarit, kanë të drejtë në shtesat për ngarkesa të posaçme në punë, ndikimin negativ të ambientit, rreziqet në punë si dhe për punë të pa përshtatshme për të punësuarit.

2.Shtesat llogariten vetëm për kohën, gjatë së cilës i punësuar ka punuar në kushtet për të cilat i takon shtesa.

3. Bazë për përcaktimin e shtesave, është paga bazë e të punësuarit, për orar të plotë të punës.

4. Shtesat, nga paragrafi i parë i këtij neni, nuk paraqiten si shtesë e posaçme në rastet, kur kushtet e punës në të cilat punohet janë marrë parasysh në vlerësimin e pagës për punë tipike.

5. Për punën, gjatë kohës së pa përshtatshme për të punësuarin, i takon shtesa në përqindje të pagës bazë si vijon:

- 5.1. 20 % në orë për kujdestari,
- 5.2. 30% në orë për punë gjatë natës,
- 5.3. 30% në orë për punë jashtë orarit,
- 5.4. 50% në orë për punë gjatë ditëve të festave, dhe
- 5.5. 50% në orë për punë gjatë fundjavës.

6. Shtesat për punë të dielave, gjatë festave dhe ditëve të lira, e përjashtojnë njëra-tjetrën.

7. Në Marrëveshjen Kolektive, në nivel të Degës dhe të Ndërmarrjes, punëdhënësi cakton, shtesën dhe vlerën e tyre, për shkak të ndikimit të ambientit të punës, në veçanti në këto raste:

7.1. me rastin e punës së ndotur dhe punëve të tjera të rënda, gjatë të cilave i punësuarit i është ekspozuar ndikimeve negative të ambientit (p.sh. zjarri, tymi, bloza, hiri i nxehtë, uji, temperaturat e larta, pluhuri, eksplozimi, lagështia, zhurma e madhe, drita verbuese artificiale, e veçmas atyre të forta, puna në hapësira të errëta ose me dritë penguese me ngjyra), i punësuarit ka të drejtë në shtesë për këto punë të rënda,

7.2. me rastin e punëve, gjatë të cilave në pajtim me dispozitat e mbrojtjes në punë, i punësuarit, duhet të përdorë mjete mbrojtëse të punës, siç janë: helmetat mbrojtëse, maskat mbrojtëse nga gazrat, maskat për mbrojtje nga pluhuri, mbrojtje nga rrezatimi nga ekrani të kompjuterit, aparatët për furnizim me ajër të freskët ose mjete të tjera mbrojtëse.

8. I punësuarit, mund të kërkojë nga punëdhënësi, që në vend të pagesës shtese, nga paragrafi 2 i këtij neni, kompensimi ti bëhet me ditë pushimi.

9. Punëdhënësi, me pëlqimin e të punësuarit, mund të vendos, që, një pjesë të punës jashtë orarit të kompensohet me ditë pushimi, në përputhje me paragrafin 2 të këtij neni. Kjo formë e kompensimit duhet të parashihet në Kontratën e Punës.

Shtesa për përvojë në punë

Neni 48

1. Të punësuarve, t'iu njihet e drejta e shtesës për përvojë në punë, 0,5% të pagës bazë, për çdo vit të plotë të përvojës në punë.

2. Gjatë realizimit të së drejtës, nga paragrafi një, në përvojë të punës llogariten vitet e plota të përvojës, të cilat i ka kaluar i punësuarit në punë ose në marrëdhënie të punës në vend, jashtë

vendit, ose, gjatë punës në veprimtari të pavarur, të cilat janë të vërtetuara në librezën e punës, ose, në dokument tjetër i cili është valid.

3. Vitet e blera të beneficuar dhe përvojat e posaçme siguruese, nuk merren si përvojë për realizimin e shtesës për përvojë në punë.

Pushimi mjekësor

Neni 49

1. I punësuarit, në rast të sëmundjes, i njihet e drejta në pushim mjekësor, deri në njëzetë (20) ditë pune, brenda një (1) viti kalendarik, me kompensim prej 100% të pagës bazë të tij.

2. I punësuarit, ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor, që është si pasojë e lëndimit në punë, ose sëmundjes profesionale në punë, deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune, me kompensim prej 100% të pagës së tij.

3. I punësuarit, ka të drejtë në pushim mjekësor, pa pagesë, konform kërkesës së shtruar të punëdhënësit. Për kohën e mungesës në punë, pa kompensim të pagës, të punësuarit, i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marrëdhënia e punës, përveç, të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit. Pagesa për kompensimin e pushimit mjekësor bie mbi punëdhënësin.

Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar

Neni 50

1. Të punësuarit, kanë të drejtë në kompensimin e shpenzimeve, gjatë kryerjes së punëve dhe obligimeve të lidhura për punë gjatë udhëtimit zyrtarë në mëditje (kompensimi i shpenzimeve të ushqimit, fjetjes dhe për udhëtim).

2. Për kompensimin e shpenzimeve të udhëtimit zyrtarë, kanë të drejtë të punësuarit të dërguar në udhëtim zyrtarë, në pajtim me rregullat që vlejné për organet shtetërore.

Kompensimi për shtesën në teren

Neni 51

1. Të punësuarit, kanë të drejtë në shtesën e terrenit, nëse punojnë jashtë selisë së punëdhënësit, si dhe vendit ku është vendbanimi i përkohshëm, ose, i përhershëm i të punësuarit, edhe nëse në terren është i organizuar ushqimi dhe fjetja.

2.Shtesa e terrenit, kompensimi i shpenzimeve në udhëtim zyrtar, dhe shtesa për jetë të ndarë e përjashtojnë njëra-tjetrën.

Shpërblime jubilarë

Neni 52

1. I punësuar, ka të drejtë në shpërblimin jubilar dhe atë:

1.1. për 10 vjet të përvojës në punë pandërprerë, te punëdhënësi i fundit, në vlerë të një paga mujore të tij,

1.2. për 20 vjet të përvojës në punë pandërprerë, te punëdhënësi i fundit, në vlerë të dy paga mujore të tij,

1.3. për 30 vjet të përvojës në punë pandërprerë, te punëdhënësi i fundit, në vlerë të tri paga mujore të tij.

2. Punëdhënësi i fundit është ai që paguan shpërblime jubilarë.

3. Shpërblimi jubilar, paguhet në afat prej një muaji, pas plotësimit të kushteve nga ky paragraf.

Kompensimi në rast të pensionimit

Neni 53

I punësuar, me rastin e pensionimit, gëzon të drejtën në pagesën përcjellëse në lartësi prej tri (3) paga mujore, që i ka marr për tre (3) muajt te fundit.

Kompensimi i shpenzimeve për ushqim gjatë punës

Neni 54

1.Të punësuarve, u sigurohet kompensimi për ushqim, gjatë punës (prej 8 orë), për ditët e pranisë në punë. Vlera e kompensimit të shpenzimit të ushqimit në punë, për një ditë pune, është dy (2) euro, varësisht nga rrethanat dhe mundësitë për rastet konkrete.

2.Aty ku nuk ka shtesa mbi pagën bazë dhe ka mundësi financiare, mund të paguhet kompensimi për ushqim gjatë orarit të punës.

3.Punëdhënësi, i cili ka të rregulluar ushqimin e të punësuarve, përmes restorantit, kuzhinës, ose në një formë tjetër, nuk ka obligim pagese (2 euro), të të punësuarve për ushqim.

Kompensimi për shkollim të punësuarve
Neni 55

1. Të punësuarit, kanë të drejt të shkollohen, për dobi personale dhe në interes të punëdhënësit.
2. Nëse punëdhënësi e dërgon në shkollim të punësuarin, ata lidhin kontratën adekuate në mes veti.
3. Nëse shkollimi është i organizuar gjatë orarit të punës, koha e shkollimit numërohet si pjesë e orarit të punës dhe i punësuarit ka të drejta të njëjta sikurse gjatë punës.
4. Nëse shkollimi është i organizuar jashtë orarit të punës, për të drejtat e të punësuarit, vendos punëdhënësi.

Kompensimi i shpenzimeve të shkollimit dhe ditët e lira
Neni 56

1. Te punësuarit, që dërgohen në shkollim, në interes të punëdhënësit, nga punëdhënësi i mbulohen këto shpenzime të shkollimit:
 - 1.1. shpenzimet e udhëtimit,
 - 1.2. shpenzimet e shkollimit,
 - 1.3. shpenzimet e ushqimit,
 - 1.4. shpenzimet e banimit.
2. Krahas ditëve të lira, i punësuarit, ka të drejtë në ditë të lirë edhe në ditën e provimit.
3. Të drejtën e ditës së lirë, nga paragrafi paraprak, i punësuarit e ka vetëm kur hyn herën e parë në provim.
4. Ditët e lira të punës për shkollim, caktohen në pajtim me Kontratën e veçantë, ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit, në bazë të kohëzgjatjes dhe llojit të shkollimit.
5. I punësuarit, i cili shkollohet në interes të punëdhënësit dhe dërgohet në shkollim nga punëdhënësi, ka të drejtë të caktohet në vendin e punës në pajtim me shkallën e shkollimit të përfituar në bazë të kontratës.
6. Nëse punëdhënësi, nuk i përmbush obligimet e parapara me Kontratën e shkollimit, i punësuarit është i liruar nga detyrimet e veta, të përcaktuara me Kontratë mbi shkollimin. Në rast se i punësuarit, nuk i përmbushë detyrimet e veta, në bazë të Kontratës mbi shkollimin, duhet t'ia kthejë punëdhënësit të gjitha shpenzimet e shkollimit.

Kompensimi i dëmit

Neni 57

- 1.Për përgjegjësinë e kompensimit të dëmit, të punësuarit, vendos organi në shkallën e parë për përgjegjësinë disiplinore për shkelje të rëndë në punë.
- 2.Në rastet kur i punësuarit në punë, ose, në lidhje me punën, shkakton dëm, me qëllim, apo, nga pakujdesia, vlera e të cilit nuk mund të përcaktohet në mënyrë të saktë, kompensimi i dëmit, përcaktohet në vlerë paushallë.
- 3.Kompensimi paushall i dëmit, ka vlerën e dy pagave bazë mujore të punësuarit, të llogaritura në muajin paraprak.
- 4.Kompensimi i dëmit, nga paragrafi 2 i këtij neni, mund të ulet ose t'i falet të punësuarit, nëse falja arsyetohet në bazë të përpjekjes të punësuarit për eliminimin e dëmit, në bazë të qasjes së tij ndaj punës dhe në bazë të gjendjes materiale.
- 5.Nëse dëmi është shkaktuar, nga ana e më shumë të punësuarëve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.

Ndihma solidare

Neni 58

- 1.Në rastin e vdekjes së të punësuarit, ose të anëtarit të familjes së ngushtë të tij, të cilin i punësuarit i ka mbajtur, kanë të drejtë në ndihmë solidare.
- 2.Llojet e ndihmës solidare përcaktohen me akte të brendshme të punëdhënësit.
- 3.Anëtarët e familjes së ngushtë janë: bashkëshorti/ja, fëmijët, motrat, vëllëzërit, prindërit, të birësuarit, kujdestarët, etj, të cilët jetojnë së bashku në bashkësi familjare me të punësuarin.

Informimi i të punësuarve

Neni 59

- 1.Punëdhënësi, është i obliguar, që me kërkesë të përfaqësuesit të sindikatës, kolektivisht t'i informojë të punësuarit për:
 - 1.1. planet vjetore dhe afatgjate të punëdhënësit,
 - 1.2. rastet e rënies së të arriturave afariste, pengesat eventuale në afarizëm ose vështirësitë në likuiditet,
 - 1.3. për rezultatet vjetore të të arriturave të afarizmit,

1.4. propozimet e akteve të përgjithshme dhe vendimeve me të cilat në pajtim me MPKK, në përgjithësi rregullohen çështjet në lëmin e marrëdhënieve të punës dhe të pagave.

2. Në rast të sekretit afarist, punëdhënësi nuk ka obligim të informimit kolektiv të punësuarve.

Veprimtaria dhe kushtet e funksionimit të sindikatave Neni 60

1. Punëdhënësi, është i obliguar, që në pajtim me Ligjin e Punës, Ligjin mbi organizimin sindikal në Kosovë dhe Konventën Ndërkombëtare të ONP-së nr. 87, t'u sigurojë sindikatave bashkëpunim, në të gjitha procedurat e vendosjes për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e të punësuarëve në lëmit e marrëdhënieve të punës.

2. Me MPKK nuk ndërhyhet në formimin e lirë dhe veprimtarinë e sindikatave të punëdhënësi dhe as në të drejtat dhe liritë sindikale, që në pajtim me rolin e vet dhe detyrat të ndërmarrin nisma, të ofrojnë propozime, qëndrime dhe kërkesa organeve kompetente.

3. Punëdhënësi, angazhohet dhe siguron sindikatën e organizuar në ndërmarrje në:

- 3.1. lëmin e qarkullimit të përfaqësuesve sindikal në mjediset e punës,
- 3.2. sigurimin e kohës së nevojshme për aktivitete sindikale, qofshin ato të organizuara brenda apo jashtë vendit,
- 3.3. evidencës zyrtare, të ofruar nga shoqata sindikale, punëdhënësi kujdeset për inkasimin e mjeteve të anëtarësisë, që do të derdhen në xhiro-llogarinë e sindikatës gjegjëse,
- 3.4. lirinë e informimit sindikal dhe shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera nga fusha e aktivitetit sindikal.

4. Sindikata nuk mund të shuhet ose veprimtaria e saj të ndalohej, me akte administrative të punëdhënësit.

Kushtet për caktimin e pagës minimale Neni 61

1. Qeveria e Republikës së Kosovës, në dhjetor çdo viti kalendarik, e cakton Pagën Minimale në Kosovë, për vitin e ardhshëm.

2. Këshilli Ekonomiko-Social i Kosovës, propozon Qeverisë së Republikës së Kosovës, lartësinë e Pagës Minimale në Kosovë.

3. Këshilli Ekonomiko-Social i Kosovës, për propozimin e lartësisë së Pagës Minimale në Kosovë, i shfrytëzon këta faktorë:

- 3.1. kostoja e shpenzimeve jetësore,
- 3.2. nevojat e punëtorëve dhe familjet e tyre;
- 3.3. standardi i jetesës së të punësuarëve në Kosovë dhe
- 3.4. niveli i zhvillimit ekonomik

4.Paga Minimale, është shuma e pagës së punësuarit, nën të cilën punëdhënësi nuk mundet t'i cakton pagën të punësuarit.

5.Paga minimale publikohet në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Ndërprerja e Kontratës së Punës sipas fuqisë ligjore Neni 62

1.Kontrata e Punës, sipas fuqisë ligjore, ndërpritet:

- 1.1. me vdekjen e të punësuarit;
- 1.2. me vdekjen e punëdhënësit, kur puna e kryer apo shërbimet e ofruara nga i punësuarit, janë të natyrës personale, atëherë, Kontrata e Punës nuk mund të vazhdohet me pasardhësit e punëdhënësit;
- 1.3. me skadimin e kohëzgjatjes së Kontratës së Punës;
- 1.4. kur i punësuarit e mbush moshën e pensionimit, gjashtëdhjetë e pesë (65) vjet të jetës;
- 1.5. në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm, për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;
- 1.6. nëse i punësuarit shkon në vuajtje të dënimit, i cili do të zgjasë më shumë se gjashtë (6) muaj;
- 1.7. me vendimin e gjykatës kompetente, vendim që pason ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
- 1.8. me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes;
- 1.9. rastet e tjera të përcaktuar sipas ligjeve në fuqi.

Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje Neni 63

1.Kontrata e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje, ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit.

2.Punëdhënësi, është i obliguar t'i paguajë të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.

Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

Neni 64

1.Punëdhënësi, mund t'ia ndërpresë Kontratën e Punës të punësuarit, me një periudhë paralajmërimi me shkrim.

2.Punëdhënësi, duhet të mbajë takim me të punësuarin, për t'ia shpjeguar atij/asaj, arsyen e ndërprerjes së Kontratës së Punës, ose me ia dorëzuar paralajmërimin me shkrim.

3.Marrëveshjet Kolektive (në nivelin e Degës, ose Ndërmarrjes), ose Aktet e Brendshme të Punëdhënësit, mund t'i specifikojnë llojet e keq- sjelljeve, ose, të shkeljeve të detyrimeve të cilat bëjnë që i punësuarit t'i nënshtrohet ndërprerjes së Kontratës së Punës.

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuarit

Neni 65

1.I punësuarit, ka të drejt ta ndërprejë Kontratën e Punës në mënyrë të njëanshme.

2.I punësuarit, me Kontratë të Punës në kohë të caktuar, për ndërprerjen e kësaj Kontrate, duhet ta informojë punëdhënësin me shkrim, në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditë.

3.I punësuarit, me Kontratë të Punës në kohë të pacaktuar, për ndërprerjen e kësaj Kontrate, duhet ta informojë punëdhënësin me shkrim, në afatin prej tridhjetë (30) ditë.

Largimi i përkohshëm nga puna

Neni 66

1.I punësuarit, mund të largohet përkohësisht nga puna, për këto arsye:

- 1.1. ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar për kryerjen e veprës penale;
- 1.2. ai është në vuajtje të paraburgimit;
- 1.3. ka bërë shkelje të obligimit të punës.

Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm

Neni 67

1.Largimi i përkohshëm nga puna, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj

2. Brenda kësaj periudhe, punëdhënësi obligohet që të punësuarin ta kthejë në punë, ose t'ia ndërpres Kontratën e Punës.

Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm Neni 68

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

Procedura disiplinore Neni 69

1. Punëdhënësi për shqiptimin e masave disiplinore ndaj të punësuarit, zhvillon procedurën disiplinore.
2. Procedura disiplinore zhvillohet sipas aktit të brendshëm që miraton punëdhënësi.
3. Përfaqësuesi i sindikatës, ka të drejt, të marrë pjesë në të gjitha fazat e zhvillimit të procedurave disiplinore.

Largimi kolektiv nga puna Neni 70

1. Largim kolektiv nga puna, konsiderohet kur, së paku 10% të punësuarave (por jo më pak se njëzetë (20) të punësuar), largohen brenda gjashtë (6) muaj nga puna. Largimi nga puna është shkaktuar për arsye ekonomike, teknike, ose organizative.
2. Punëdhënësi, i njofton paraprakisht të punësuarit me shkrim, një (1) muaj më parë si dhe sindikatën e tyre, nëse janë të anëtarësuar, lidhur me ndryshimet e planifikuara dhe me pasojat e tyre.
3. Në këtë njoftim janë përfshirë: numri i të punësuarave që duhet të largohen nga puna; masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi, për ti zbutur pasojat e largimit kolektiv.
4. Të punësuarit, nuk mund të largohen nga puna, derisa punëdhënësi mos ti ketë paguar atyre një kompensim të menjëhershëm në para.

5.Ky kompensim i menjëhershëm në para, i paguhet të punësuarave të cilët janë me Kontratë me periudhë të pacaktuar, në ditën e ndërprerjes së Kontratës, dhe atë:

- 5.1. nga dy (2) deri katër (4) vite të shërbimit, një (1) pagë mujore;
- 5.2. nga pesë (5) deri në nëntë (9) vite të shërbimit, dy (2) paga mujore;
- 5.3. nga dhjetë (10) deri në nëntëmbëdhjetë (19) vite të shërbimit, tri (3) paga mujore;
- 5.4. nga njëzetë (20) deri në njëzetë e nëntë (29) vite të shërbimit, gjashtë (6) paga mujore; dhe
- 5.5. nga tridhjetë (30) vite të shërbimit, ose më shumë, shtatë (7) paga mujore.

6.Nëse, brenda një periudhe kohore, prej një (1) viti, nga ndërprerja e Kontratës së Punës të punësuarave, punëdhënësi ka nevojë për angazhimin e të punësuarëve me kualifikime ose trajnime të njëjta, punëdhënësi obligohet, që së pari, ti ofron punë atyre që iu ka ndërprerë Kontrata.

7.Për rastet, kur të punësuarit janë të larguar nga puna, për shkak të falimentimit dhe riorganizimit të administruar nga gjykata, nuk vlejnë dispozitat e kësaj MPKK.

III. TË DREJTAT DHE OBLIGIMET E PALËVE DHE MËNYRA ZGJIDHJES SË KONTESTEVE

Neni 71

Palët e MPKK, janë të obliguara, që ta zbatojnë dhe t'i respektojnë dispozitat e kësaj Marrëveshje Kolektive.

Neni 72

Palët e MPKK, janë të obliguara, t'i shmangen çdo veprimi i cili do ta kundërshtonte zbatimin e kësaj MPKK.

Neni 73

1.Çdo Palë nënshkruese, në çdo kohë, mund ta propozojë ndryshimin dhe plotësimin e MPKK.

2.Pala nënshkruese, e cila dëshiron ndryshimin dhe plotësimin e kësaj MPKK, duhet t'i propozoj Këshillit Ekonomiko Social të Kosovës, arsyetimin me shkrim, lidhur me shkaqet dhe qëllimet për ndryshimin dhe plotësimin e saj.

3.Këshilli Ekonomiko – Social i Kosovës, është i obliguar, që ndaj propozimit të përcaktohet në afat prej tridhjetë (30) ditësh, prej ditës së marrjes së propozimit me shkrim.

Neni 74

- 1.Procedura, për lidhje të Marrëveshjes së Re Kolektive, fillon me nismë të arsyetuar nga cilido anëtar, së paku tre (3) muaj para skadimit të vlefshmërisë së MPKK, e cila ka qenë e tërhequr.
- 2.Në bazë të nismës me shkrim, për lidhje të Marrëveshjes së Re Kolektive, Palët nënshkruese, janë të obliguara, që në afatin prej tridhjetë (30) ditësh të përcaktohen për atë nismë.
- 3.Nëse Palët nuk e pranojnë nismën, për lidhje të Marrëveshjes së Re Kolektive, përkatësisht, nuk përcaktohen ndaj nismës në afat prej tridhjetë (30) ditësh, procedura e lidhjes së Marrëveshjes së Re Kolektive ndërpritet.
- 4.Negociatat mund të fillojnë kur njëra Palë ofron propozimin e Marrëveshjes së Re Kolektive.

Neni 75

Kontestet, ndërmjet Partnerëve të MPKK, të cilat nuk kanë mundur ti zgjedhin përmes Dialogut Social, i zgjedh Komisioni për Pajtim dhe ai i Arbitrazhit.

Neni 76

- 1.Procedura për Pajtim, fillon me parashtrimin e propozimit më së voni në afat prej tridhjetë (30) ditësh, prej ditës së shfaqjes së Kontestit, që kur pala ka marrë vesh për këtë.
- 2.Anëtarët e Këshillit Ekonomiko-Social, përgjigjen në propozim, dhe emërojnë nga dy Anëtarë në Komision për Pajtim në tridhjetë (30) ditët vijuese.
- 3.Anëtarët e Komisionit, duhet ta emërojnë për Kryetar të Komisionit, personin i cili gëzon autoritet të lartë profesional.
- 4.Në rastin kur Palët nuk përgjigjen në propozim, nuk i emërojnë Anëtarët e Komisionit, nuk e emërojnë Kryetarin e Komisionit për Pajtim, ose në rastin kur Partnerët Socialë, nuk e pranojnë propozimin për zgjidhjen e kontestit, nga Komisioni për Pajtim, procedura do të ndërpritet.

Neni 77

Marrëveshja e arritur në procedurën e Pajtitimit duhet të jetë në formë të shkruar.

Neni 78

- 1.Në rast të ndërprerjes së procedurës së Pajtitimit, cilado Palë, mund ta fillojë procedurën para Arbitrazhit, në afat prej tridhjetë (30) ditësh, nga dita e ndërprerjes së Procedurës së Pajtitimit.

2.Arbitrazhi vendos, në përbërje, të tre apo pesë ekspertëve. Palët nënshkruese, e caktojnë nga një anëtar dhe në mungesën e anëtarit caktohet zëvendësi përkatës. Palët nënshkruese, në marrëveshje, e caktojnë Kryetarin dhe Zëvendësin e tij, nga radhët e ekspertëve të pranuar nga lëmia e marrëdhënieve të punës.

3.Në lidhje me afatet, në procedurën para Arbitrazhit, shfrytëzohen afatet të cilat vlejné për Procedurën e Pajtitimit.

Neni 79

Marrëveshja e Palëve, në Procedurën e Pajtitimit dhe Vendimi i Arbitrazhit, i raportohet Organit kompetent për regjistrimin e MPKK dhe shpallet publikisht.

Neni 80

1.Palët e MPKK, emërojnë Komisionin tre Anëtarësh, për interpretimin e MPKK. Në këtë Komision, Palët emërojnë nga një Anëtar, ndërsa, Anëtarin e katërt, i cili është njëkohësisht edhe Kryetar i Komisionit, e emërojnë Palët me marrëveshje.

2.Interpretimet (sqarimet) e Komisionit, kanë karakter obligues, për zbatimin e rregullave dhe dispozitave të MPKK, për punëdhënësin dhe të punësuarit, si dhe bazën obliguese për vendosje në kontestet në lidhje me të drejtat e të punësuarave dhe obligimet e punëdhënësve që rrjedhin nga kjo MPKK.

3.Interpretimet e Komisionit të kësaj MPKK, kanë karakter obligues, për zbatimin e dispozitave të njëjta, në nivel Degëve dhe Ndërmarrjeve, të cilat rrjedhin nga kjo MPKK.

Neni 81

1.Nga MPKK, Palët mund të tërhiqen tre (3) muaj para skadimit të vlefshmërisë së saj, përmes letrës rekomanduese. Tërheqja nga kjo MPKK, shpallet në Gazetën Zyrtare të Kosovës.

2.Nëse nga MPKK, pasi që i skadon afati i përcaktuar, nuk tërhiqet asnjëra nga Palët, zbatimi i saj vazhdon edhe për një vit.

3.Pas skadimit të afatit të MPKK, lidhet Marrëveshja e Re. Fillimi i punës së Marrëveshjes së Re, në fillim të afatit gjashtë (6) mujor, përdoren rregullat dhe dispozitat e MPKK së vjetër.

Neni 82

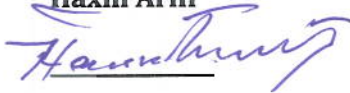
1.Kjo Marrëveshje e Përgjithshme Kolektive e Kosovës (MPKK) e nënshkruar nga Partnerët në Këshillin Ekonomiko – Social të Kosovës, hyn në fuqi nga data 01.01.2015.

2.Kjo marrëveshje publikohet ne Gazetën Zyrtare.

PËR TË PUNËSUARIT

BSPK

Haxhi Arifi



Kryesuesi i KES

Alush Sejdiu



PËR QEVERINË E KOSOVËS

KRYEMINISTRI

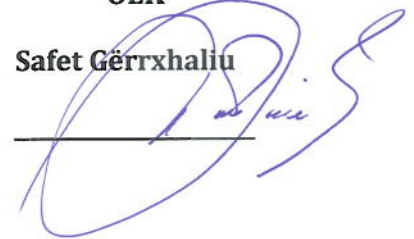
Hashim Thaçi



PËR PUNËDHËNËSIN

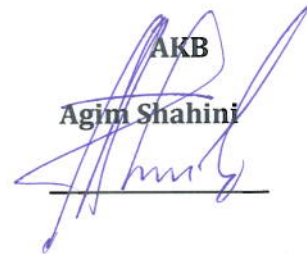
OEK

Safet Gërrxhaliu



AKB

Agim Shahini



Date 18/03/2014