RADIOTELEVIZIONI I KOSOVËS
RADIO TELEVIZIJA KOSOVA
RADIO TELEVISION OF KOSOVO

RADIO TELEVIZIONI I KOSOVËS
RADIO TELEVIZIJA KOSOVA
RADIO TELEVISION OF KOSOVO
TELEVIZIONI
Nr. 1809/26
Data 02.10.2026
PRISHTINË

MARRËVESHJA KOLEKTIVE

E

RADIOTELEVIZIONIT TË KOSOVËS

Tetor 2026

Prishtinë

Në bazë të Nenit 90, të Ligjit nr.03/L-212 i Punës, Ligjit nr.05/L-023 për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri, Ligjit nr.04/L-046 për RTK-në, u.d. i Drejtorit të Përgjithshëm të RTK-së dhe Organizatat Sindikale të Punëtorëve të RTK-së lidhin:

MARREVESHJE KOLEKTIVE
E
RADIOTELEVIZIONIT TË KOSOVËS (RTK)

I – DISPOZITAT THEMELORE

Neni 1
Qëllimi

1. Qëllimi i lidhjes së kësaj Marrëveshje Kolektive të Radio Televizionit të Kosovës (në tekstin e mëtejshëm, MKRTK) është përcaktimi dhe rregullimi i të drejtave, obligimeve dhe përgjegjësive të të punësuarve nga marrëdhënia e punës (në tekstin e mëtejshëm: i punësuari) dhe Institucionit të Transmetuesit Publik të Kosovës, Radio Televizionit të Kosovës (në tekstin e mëtejshëm: RTK).

2. Palët në këtë MKRTK janë:

   2.1. Menaxhmenti i RTK-së, dhe

   2.2. Përfaqësuesit sindikal të të punësuarve të RTK-së.

3. Menaxhmenti i RTK-së, është garantues për zbatimin e dispozitave të MKRTK-së.

Neni 2

Fushëveprimi

1. Dispozitat e MKRTK zbatohen nga të gjitha sektorët, njësitë dhe departamentet brenda RTK-së.

2. Dispozitat e MKRTK, nuk zbatohen ndaj të punësuarve me kontrata pune për punë dhe detyra specifike.

3. MKRTK nuk mund të përmbajë të drejta më pak të favorshme për të punësuarin dhe punëdhënësin sesa të drejtat e përcaktuara me Ligjin e Punës dhe Marrëveshjen e përgjithshme kolektive të Kosovës.

Neni 3

Përkufizimet

1. Shprehjet dhe shkurtesat e përdorura në këtë MKRTK, kanë kuptimin dhe domethënien e njëjtë sikur në nenin 3 të Ligjit të Punës.

2. Dispozitat dhe kuantifikimet nga Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive e Kosovës janë standarde, unike dhe obliguese edhe në nivel të RTK-së.

Neni 4

Përmbajtja

1. Me dispozitat e MKRTK rregullohet:

    1.1 Themelimi i marrëdhënies së punës,
    1.2 Orari dhe pushimet,
    1.3 Pagat, kompensimet dhe të ardhurat tjera personale,
    1.4 Informimi i të punësuarve,
    1.5 Ndërprerja e kontratës së punës,
    1.6 Mbrojtja dhe siguria në punë dhe
    1.7 Të drejtat dhe obligimet e palëve dhe mënyra e zgjedhjes së kontesteve.

Neni 5

Themelimi i marrëdhënies së punës

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. RTK nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.

4. Për pagesën e kontributeve dhe detyrimeve tjera ligjore, RTK 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 6

Njoftimi

1. Punëdhënësi, ia mundëson të punësuarit, para nënshkrimit të Kontratës së Punës, njoftimin me përmbajtjen e MKRTK dhe të akteve të tjera të përgjithshme, që i përcaktojnë të drejtat dhe obligimet e tij.

2. Punëdhënësi, ka obligim dhe përgjegjësi, që MKRTK dhe akte të tjera juridike, t'i mbajë në vend të përshtatshëm, në mënyrë që të gjithë të punësuarit të kenë qasje në to.

Neni 7

Konkursi Publik dhe shpallja publike

1. RTK, është e obliguar, që të shpall konkurs publik - apo shpallje publike, sa herë që pranon të punësuar dhe themelon marrëdhënie të punës.

2. Të angazhuarit në RTK me kontrata pune për punë dhe detyra specifike, mund të aplikojnë në konkurset e shpallura nga ana e RTK-së. Në rast se kandidatët të cilët kanë aplikuar në konkurs do të kenë pikët e njëjta me të angazhuarit në RTK me kontrata pune

për punë dhe detyra specifike, përparësi për themelimin e marrëdhënies së punës do të kenë të angazhuarit në RTK me kontrata pune për punë dhe detyra specifike.

3. Përfaqësuesit sindikal marrin pjesë në procesin e rekrutimit të punëtorëve të rinjë, në cilësinë e vëzhguesit.

4. Gjatë regrutimit të punonjësve të ri në RTK do të zbatohen procedurat e parapara në Udhëzimin Administrativ nr.07/2017 për rregullimin e procedurave për themelimin e marrëdhënies së punës në sektorin Publik.

Neni 8

Kontrata e Punës

1. Kontrata e Punës, lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga RTK dhe i punësuari.

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 punësuari 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 njëqindenjëzet (120) ditë, brenda një (1) viti.

7. Të punësuarit për një punë specifike, nuk i takon e drejta në pushim vjetor dhe të drejtat e tjera të përcaktuara me MKRTK.

Neni 9

Përmbajtja e Kontratës së Punës

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 punësuari 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.

Neni 10

Vazhdimi i punësimit

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 punësuari 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.

Neni 11

Fillimi i punës

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

2. Në qoftë se i punësuari 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 punësuari merren vesh ndryshe.

Neni 12

Puna provuese

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 punësuari, 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 marrëdhënia 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 njëjte profesional të të punësuarit

Neni 13

Praktikantët

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

2. Për pune praktike, RTK 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 së gjysma e zgjatjes së përcaktuar me Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive të Kosovës.

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 kryej 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 aftësimit profesional dhe për të punësuarit, të cilët kanë përfituar kualifikim profesional në sistemin dual të shkollimit profesional.

11. RTK, me marrëveshje, mund të angazhojë 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. RTK, i cili e angazhon praktikantin pa kompensim page, është i obliguar ta evidentojë praktikantin në listën e evidencave pa kompensim page.

Neni 14

Caktimi i të punësuarit në vendin punës

1. I punësuari caktohet në vendin e punës, për të cilën ka lidhur Kontratë Pune.

2. Në rast të nevojës për ristrukturim apo organizim të ri të punës, i punësuari në pajtim me Kontratën e Punës mund të sistemohet në vend tjetër të punës që i përgjigjet përgatitjes profesionale, aftësisë së tij dhe nivelit të njëjtë të pagës, në pajtim me Kontratën e Punës.

3. I punësuari sipas nevojës mund të sistemohet në punë nga një vend në një vend tjetër, tek i njëjti punëdhënës në pajtim me Kontratën e Punës, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe MKRTK.

4. 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, nuk mund të sistemohen jashtë vendbanimit të tyre, pa pëlqimin e tyre.

Neni 15

Sistemimi i përkohshëm

1. I punësuari, 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 punësuari 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 RTK, por gjithnjë duke pasur parasysh përgatitjen profesionale të punësuarit.

2. RTK është e detyruar për çdo sistemim të përkohshëm të të punësuarit të lëshojë vendim me shkrim.

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

4. I punësuari, 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.

Neni 16

Sistemimi i të punësuarve nga një vend në një vend tjetër

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 punësuari ka përvojë pune më shumë se njëzetë (20) vite, prindërit e fëmiut me aftësi të kufizuar, invalidët dhe të punësuarit të cilët janë trajnuar për lëminë e caktuar.

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

Neni 17

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

1. Gjatë sistemimit të të punësuarve, si tepricë ekonomike, teknologjike dhe strukturale, për të njëjtën kategori vendos punëdhënësi. Për këtë proces njoftohen përfaqësuesit sindikal ose përfaqësues të tjerë të zgjedhur nga punëtorët, sipas kritereve të përcaktuara 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 përformancës të cilat janë përdorur së paku dy (2) vitet 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 punësuari, që gëzon kualifikim dhe aftësim profesional më të lartë për punë.

1.3. Kriteri i tretë, përparësi për ruajtjen e vendit të njëjte 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 te ai punëdhënës.

2. Kriteret, mund të përdoren vetëm me metodën e përjashtimit, përveç, në rastet kur me MKRTK-së 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%. Pesha e së cilit kriter, pasues me radhë është përgjysmë më e vogël. Kriteret e gjendjes shëndetësore dhe gjendjes sociale janë të barabarta.

3. RTK 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.

Neni 18

Kompensimi në procedurën e caktimit të punëtorëve si tepricë

RTK në pajtim me kriteret e aprovuara nga neni 17 dhe me Programin e largimit të të punësuarve si tepricë, në pajtim me mundësitë materiale dhe duke respektuar edhe propozimin e sindikatave, merr vendim për nivelin dhe kohëzgjatjen e pagesës së caktuar me rastin e largimit të punësuarit nga puna si tepricë teknologjike apo tepricë tjetër.

Neni 19

Puna në shtëpi

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

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

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

Neni 20

Caktimi në punë jashtë vendit

1. RTK mund ta caktojë të punësuarin në punë jashtë vendit, nëse kjo është e paraparë me kontratën e punës.

2. Nëse me kontratë nuk është paraparë mundësia e punës jashtë vendit, RTK dhe i punësuari nënshkruajnë kontratë të re të punës.

3. I punësuari mund të refuzojë shkuarjen jashtë vendit, nëse për këtë ekzistojnë arsyet, si:

   3.1. shtatzënia,

   3.2. është prind i vetëm ushqyes, i cili e ka fëmijën më të vogël se 7 vjeç,

3.3. është nënë, e cila e ka fëmijën deri në moshën 5 vjeç,

3.4. invaliditeti,

3.5. arsye shëndetësore,

3.6. arsye të tjera objektive.

Neni 21

1. Kontrata për punë nga Neni 20, pos të tjerash, përmban edhe dispozitat mbi:

1.1. kohëzgjatjen e punës jashtë vendit,

1.2. festat dhe ditët e lira,

1.3. pushimin minimal vjetor,

1.4. shpenzimet tjera, në të cilat i punësuari ka të drejtë gjatë punës jashtë vendit dhe kthimit në vend.

Neni 22

Përcaktimi i orarit të punës

1. Orari i punës nënkupton periudhën kohore, gjatë së cilës i punësuari kryen punë ose shërbime në të mirë të punëdhënësit.

2. Orari i plotë i punës zgjat dyzet (40) orë në javë.

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

Neni 23

Orari jo i plotë i punës

1. Orari jo i plotë i punës, është orar pune më i shkurtër sesa orari i plotë i punës.

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

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

Neni 24

Orari i shkurtuar i punës

1. Orari i shkurtuar i punës caktohet për punët dhe detyrat e punës, për të cilat edhe përkundër aplikimit të masave mbrojtëse, punëtori nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme për shëndetin e tij.

2. Orari i punës shkurtohet në përpjesëtim me rrezikshmërinë për shëndetin dhe aftësinë punuese të punëtorit.

3. Orari i shkurtuar i punës mund të reduktohet më së shumti deri në njëzet (20) orë në javë, për punët me shkallë të lartë të rrezikshmërisë.

4. Punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1, i këtij neni përcaktohen në bazë të analizës profesionale nga organi kompetent, në pajtim me këtë ligj, Kontratën Kolektive dhe me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësi.

5. Ministria në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë, në afat prej gjashtë (6) muajsh pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të nxjerrë akt nënligjor për klasifikimin dhe sistemimin e punëve të rrezikshme për të punësuarit të cilat dëmtojnë rëndë shëndetin e tyre.

6. I punësuari i cili punon në punët dhe detyrat e punës nga paragrafi 1, i këtij neni, nuk mund të punojë në punë dhe detyra të njëjta jashtë orarit të punës.

7. I punësuari i cili punon me orar të shkurtuar të punës, sipas paragrafit 1, të këtij neni, i gëzon të gjitha të drejtat, sikurse të kishte punuar me orar të plotë të punës.

Neni 25

Puna më e gjatë se orari i plotë i punës

1. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, me kërkesën e punëdhënësit, punëtori duhet të punojë me gjatë se orari i punës (puna jashtë orarit), më së shumti deri në tetë (8) orë në javë.

2. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, në pajtim me paragrafin 1, të këtij neni, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e domosdoshme.

3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar sipas paragrafit 1, të këtij neni mund të bëhet edhe në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.

4. Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 1, i këtij neni, i punësuari mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin, me kompensim page sipas nenit 56 të këtij ligji.

5. Ndalohet puna jashtë orarit për të punësuarit nën moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç.

6. I punësuari i cili punon me orar të shkurtuar të punës nuk mund të punojë më gjatë se orari i plotë i punës.

7. Punëdhënësi është i obliguar të mbajë të dhëna të sakta për punët jashtë orarit dhe t'i prezantojë ato sipas kërkesës së Inspektoratit të Punës.

8. Inspektori i Punës ndalon punën jashtë orarit, nëse ajo ndikon dëmshëm në shëndetin dhe aftësinë punuese të të punësuarit.

9. Punëdhënësi është i obliguar të shpallë orarin e punës në vend të dukshëm.

10. Vendimin për punën me orar më të gjatë nga orari i plotë e sjell Drejtori i Përgjithshëm, gjegjësisht personi të cilin e autorizon ai.

Neni 26

Ndarja dhe ndryshimi i orarit të punës

1. Ndarjen e orarit të punës në kuadër të javës së punës e përcakton punëdhënësi.

2. Java e punës mund të organizohet ndryshe, në rast se punëdhënësi e organizon punën me ndërrime, gjatë natës ose kur natyra e punës e kërkon një gjë të tillë.

3. Punëdhënësi, është i obliguar që t'a informojë të punësuarin për ndarjen dhe ndryshimin e orarit të punës, së paku shtatë (7) ditë para fillimit të punës.

Neni 27

Ndryshimi i orarit të punës

1. Punëdhënësi, mund ta ndryshojë orarin e punës kur e kërkon natyra e punës, si: organizimi i punës, shfrytëzimi racional i mjeteve të punës, shfrytëzimi racional i orarit të punës dhe kryerja e ndonjë pune të caktuar dhe të parashikuar me afat.

2.Në rastet nga paragrafi 1, i këtij neni, ndryshimi i orarit të punës bëhet në atë mënyrë që orari i punës i të punësuarit gjatë vitit kalendarik, të mos jetë më i gjatë se orari i plotë i punës.

Neni 28

Ndalimi i zgjatjes së orarit të punës

1. Ndalohet zgjatja e orarit të punës për të punësuarin i cili është më i ri se tetëmbëdhjetë (18) vjeç.

2. Punëdhënësi nuk mund të bëjë zgjatjen e orarit të punës për të punësuarën gjatë kohës së shtatzënisë, dhe prindin vetushqyes me fëmijë më të ri se tri (3) vjeç, ose me fëmijë të hendikepuar.

Neni 29

Puna e natës

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.

Neni 30

Pushimi gjatë orarit të punës

1. I punësuari, ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje prej gjashtëdhjetë (60) 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.

Neni 31

Përshtatja e pushimit me procesin e punës

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

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

Neni 32

Pushimi ditor

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

Neni 33

Pushimi javor

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

2. Në rastet kur 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 rregullohet me akt të brendshëm të RTK-së.

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

Neni 34

Pushimi vjetor

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

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

Neni 35

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

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.

Neni 36

Pushimi vjetor për herë të parë

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.

Neni 37

Orari i shfrytëzimit të pushimit vjetor

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.

6. Në raste të veçanta mund të shfrytëzohet edhe pas datës 30 qershor, vetëm me arsyetimin e udhëheqësit të drejtpërdrejt.

Neni 38

Mungesa nga puna me pagesë

1. I punësuari, 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 fëmiut;
   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. Të punësuarit, duhet ti mundësohet mungesa nga puna, për shkak të kryerjes së detyrave shtetërore, 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.

Neni 39

Mungesa nga puna pa pagesë

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

   1.1. Për nevoja personale

   1.2. për punët urgjente personale;

   1.3. për përkujdesje të anëtarit të familjes që ka nevoje të përkujdesjes, në bazë të raportit mjekësor;

   1.4. riparimit të shtëpisë - banesës;

   1.5. shërimit me shpenzime të veta;

   1.6. shkollimit të mëtutjeshëm, nga kualifikimi që e posedon i punësuari, në interes të punëdhënësit dhe të punësuarit, edhe

   1.7. për raste tjera, nëse sipas punëdhënësit nuk pengohet procesi i punës.

2. Pushimi pa pagesë, mund të zgjas, më së shumti deri në 2 vite gjatë tërë angazhimit kontraktual me RTK-në.

3. MKRTK njeh dhe zbaton rastet e parapara me ligjin për shërbimin e jashtëm të Republikës së Kosovës.

4. Pushimin pa pagesë e miraton vetëm Drejtori i Përgjithshëm, në bazë të kërkesës dhe arsyetimit me shkrim nga i punësuari të konfirmuar nga eprori.

5. Për kohën e mungesës në punë pa kompensim të pagës nga paragrafi 1, i këtij neni, 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.

Neni 40

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, 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 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.

Neni 41

Pushimi i lehonisë

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 ne 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 kryeje detyrat e saj.

Neni 42

Pagesa e pushimit të lehonisë

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 40, paragrafit 2, te kësaj MKRTK.

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 aq 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.

7. Secilës grua të punësuar që ushqen foshnjën me gjumësit gjiri i takojnë të gjitha të drejtat e garantuara me legjislacionin përkatës në fuqi në Kosovë.

   7.1 Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, nëse nuk e shfrytëzon pushimin e lehonisë pas muajit të gjashtë të tij dhe sipas dispozitave përkatëse ligjore në fuqi, prej muajit të gjashtë (6) deri në një (1) vit ka të drejtën e pushimit me pagesë në kohëzgjatje prej dy (2) orë në ditë brenda orarit të punës, duke mos përfshi pushimin e rregullt gjatë orarit të punës, për ta ushqyer foshnjën me qumësht gjiri.

   7.2 Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri pas vitit të parë deri në dy (2) vjet ka të drejtën e një (1) ore 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.

   7.3 Çdo e punësuar që ushqen foshnjën me qumësht gjiri, pushimin me pagesë në kohëzgjatje prej (1) një apo dy (2) orë në ditë brenda orarit të punës , e shfrytëzon në fillim , në mes, apo në 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 gjidhënje.

7.4 E punësuara që ushqen foshnjën me qumësht gjiri nuk duhet, në asnjë rrethanë, të detyrohet të punojë në vende pune në të cilat ekspozohet rreziku për sigurinë ose shëndetin e saj dhe foshnjës së saj, të përcaktuara sipas dispozitave ligjore në fuqi.

Neni 43

Mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës

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.

Neni 44

Ndalimi i shkëputjes së Kontratës së Punës

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 se Punës, sipas nenit 76 të Ligjit të Punës, ku janë paraparë largimet kolektive nga puna.

Neni 45

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 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.

Neni 46

Siguria dhe mbrojtja e shëndetit në punë e të punësuarit

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 MKRTK-së, 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 pune 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 trajnimeve dhe udhëzimeve të punëdhënësit.

Neni 47

Rregullat e përgjithshme për pagat dhe të ardhurat e tjera personale

1. Të gjitha vlerat në këtë MKRTK, me përjashtim, të kuotës sindikale, kanë të bëjnë me pagat me vlerë bruto.

2. Pagat, jepen së paku një herë në muaj deri më datën pesë (5), të muajit vijues për muajin paraprak, ose dy herë në muaj, sipas marrëveshjes së punëdhënësit dhe të punësuarit.

3. Pagat paguhen përmes transferit bankar.

4. Nëse i punësuari, punon tek disa punëdhënës, të drejtat e cekura i realizon në bazë të marrëveshjeve me punëdhënësit e tij.

5. Të punësuarit, mund ti njihet e drejta në bonuse dhe stimulime tjera në punë, përfshirë edhe pagën e trembëdhjetë (13), në pajtim me mundësitë financiare për pagesat e tilla.

6. Punëdhënësi, është i obliguar ta njoftojë sindikatën, me shkrim, nëse ndërron metoda e vlerësimit të vendeve të punës.

Neni 48

Paga

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.

2. Në Kontratën e Punës, i punësuari dhe punëdhënësi, përcaktojnë vlerën e pagës në Euro (€).

3. Pagën bazë e merr i punësuari, për orar të plotë të punës, për përmbushjen e detyrave dhe përgjegjësive me të cilat i punësuari ka qenë i njoftuar para nënshkrimit të Kontratës se Punës.

4. Me përmbushjen e detyrave të punës, të përcaktuara paraprakisht, konsiderohen rezultatet e punës të matura sipas kritereve të përcaktuara, në mënyrë individuale ose kolektive.

5. Nëse i punësuari, nuk i arrin rezultatet e përcaktuara në Kontratën e Punës, pa fajin e tij, atij i takon 100% të pagës bazë.

6. Paga bazë, baza fillestare e të punësuarit përcaktohet në bazë të vlerës së koeficientit të përcaktuar në tabelën e harmonizimit horizontal për vende të veçanta të punës nga Katalogu i vendeve të punës.

7. Koeficienti për përcaktimin e çmimit të punëve, të cilat kryhen në vendin e punës, përmban elemente, të cilat ndikojnë në çmimin punës, e posaçërisht: përgatitja e duhur profesionale, ndërlikueshmëria e punëve, kushtet e punës nën të cilat kryesisht kryhen punët, përgjegjësia për punën dhe elementet e tjera të rëndësishme për vlerësimin e një pune të caktuar.

8. Pjesa stimuluese e të ardhurave përcaktohet me Rregulloren mbi shpërblim dhe përfshinë sasinë dhe cilësinë e punës së kryer, si dhe ekonomizimin në realizimin e procesit të punës.

9. RTK, është i obliguar t'i paguajë njëjtë femrat dhe meshkujt për punën e njëjtë të kryer.

10. I punësuari, praktikant, ka të drejtë në pagën në lartësi prej 50% te pagës bazë të punësuarve.

Neni 49

Llogaritja e pagës

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

2. Nëse i punësuari, 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.

Neni 50

Pagat në bazë të suksesit në punë

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 kritereve të njohura, për të punësuarit para fillimit të kryerjes së punës.

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

Neni 51

Shtesat për ngarkesa të posaçme në punë

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 në kohë të pa përshtatshme për të punësuarit.

2. Shtesat llogariten vetëm për kohën, gjatë së cilës i punësuari 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 te festave,
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 MKRTK, RTK 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 punësuari i është ekspozuar ndikimeve negative të ambientit (p.sh. zjarri, tymi, bloza, hiri i nxehtë, uji, temperaturat e larta, pluhuri, eksplodimi, lagështia, zhurma e madhe, drita verbuele artificiale, e veçmas atyre të forta, puna në hapësira të errëta ose me dritë penguese me ngjyra), i punësuari 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 punësuari, 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 punësuari, 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.

Neni 52

Shtesa për përvojë në punë

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 punësuari 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 beneficuara dhe përvojat e posaçme siguruese, nuk merren si përvojë për realizimin e shtesës për përvojë në punë.

Neni 53

Pushimi mjekësor

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

3. I punësuari, ka të drejtë në pushim mjekësor, pa pagesë, sipas kërkesës parashtruar 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.

Neni 54

Kompensimi i shpenzimeve për udhëtim zyrtar

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 udhëtim).

2. Për kompensimin e shpenzimeve të udhëtimit zyrtarë, kane të drejte të punësuarit të dërguar në udhëtim zyrtarë, në pajtim me rregullat që vlejnë për organet shtetërore.

Neni 55

Kompensimi për shtesën në teren

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 e përjashtojnë njëra-tjetrën.

Neni 56

Shpërblime jubilare

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

   1.1. për 10 vjet të përvojës në punë pandërprerë, në RTK, në vlerë të një page mujore të tij,

   1.2. për 20 vjet të përvojës në punë pandërprerë, në RTK, në vlerë të dy paga mujore të tij,

   1.3. për 30 vjet të përvojës në punë pandërprerë, në RTK, në vlerë të tri paga mujore të tij.

1. Punëdhënësi i fundit është ai që paguan shpërblime jubilare.

2. Shpërblimi jubilar paguhet pas plotësimit të kushteve nga paragrafi 1 i këtij Neni.

3. RTK dinamikën e pagesës së shpërblimeve jubilare do ta bëjë në bazë të mundësive buxhetore të RTK-së.

Neni 57

Kompensimi në rast të pensionimit

I punësuari, 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 të fundit.

Neni 58

Kompensimi i shpenzimeve për ushqim gjatë punës

1. Të punësuarve, u sigurohet kompensimi për ushqim, gjatë punës me orar të plotë, për ditët e pranisë në punë. Vlera e kompensimit të shpenzimit të ushqimit në punë, për një ditë pune, është deri në 5.00 euro. Aty ku nuk ka shtesa mbi pagën bazë dhe ka mundësi financiare, mund të paguhet kompensimi për ushqim gjatë orarit të punës.

2. RTK në momentin që do të ketë ngritje të buxhetit, do të shqyrtoj mundësinë e ndryshimit ose plotësimit të së njëjtës me qëllim të përmirësimit të kushteve për të punësuarit në RTK.

Neni 59

Kompensimi për shkollim të punësuarve

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 punësuari ka të drejta të njëjta sikurse gjatë punës.

4. Nëse shkollimi është i organizuar jashtë orarit te punës, për të drejtat e të punësuarit, vendos punëdhënësi.

Neni 60

Kompensimi i shpenzimeve të shkollimit dhe ditët e lira

1. Të 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 punësuari, ka të drejtë në ditë të lirë edhe në ditën e provimit. Të drejtën e ditës së lirë, nga paragrafi paraprak, i punësuari e ka vetëm kur hyn herën e parë në provim.

3. 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.

4. I punësuari, 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.

5. Nëse punëdhënësi, 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. Në rast se i punësuari, nuk i përmbushë detyrimet e veta, në bazë të Kontratës për shkollimin, duhet t'ia kthejë punëdhënësit të gjitha shpenzimet e shkollimit.

Neni 61

Kompensimi i dëmit

1. Për përgjegjësinë e kompensimit të dëmit, vendos organi në shkallën e parë për përgjegjësinë disiplinore për shkelje të rëndë në punë.

2. Në rastet kur i punësuari 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 punësuarve, secili i punësuar është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.

6. Gjatë kohës së marrëdhënies së punës, i punësuari nuk guxon që të kryej veprime përmes së cilave do t'i konkurronte aktivitetet apo do t'i dëmtonte interesat dhe imazhin e RTK-së, duke i shfrytëzuar njohuritë programore, resurset operative teknike dhe afariste, lidhjet afariste, dokumentacionin, pajisjet dhe të dhënat, në të cilat ka qasje në punë tek RTK-ja.

7. Rastet e veprimeve të lartcekura i trajton komisioni disiplinor.

Neni 62

Ndihma solidare

Të punësuarit, gjegjësisht familjes së tij të ngushtë, RTK i jep ndihmë të pakthyeshme në rast të:

- vdekjes së të punësuarit, 7 paga minimale bruto të punës në RTK,
- vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes 3 paga minimale bruto të punës në RTK.

Anëtar i ngushtë i familjes, në kuptim të kësaj marrëveshje, konsiderohen: bashkëshortët, prindërit dhe fëmijët.

Në rastin kur dy apo më shumë anëtarë të familjes janë të punësuar në RTK, të drejtën në ndihma nga Paragrafi 1 i këtij neni e gëzon vetëm njëri prej tyre.

Neni 63

Informimi i të punësuarve

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 MKRTK, 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.

Neni 64

Veprimtaria dhe kushtet e funksionimit të sindikatave

Përfaqësimi i sindikatës në institucione

1. Me MKRTK nuk ndërhyhet në formimin e lirë dhe veprimin sindikal, dhe as në të drejtat dhe liritë sindikale, që në pajtim me rolin e vet dhe detyrat të ndërmarrin nisma, ofrojnë propozime, qëndrime dhe kërkesa organeve kompetente.

2. Punëdhënësi është i obliguar që në pajtim me Konventën Ndërkombëtare të ONP nr. 87 lidhur me liritë sindikale, të mbrojë të drejtën sindikale dhe me ligjin në fuqi, t'u sigurojë Sindikatave bashkëpunim në të gjitha procedurat e vendosjes për të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve në fushën e marrëdhënieve të punës.

3. Përfaqësuesit e Sindikatave janë pjesë e grupeve punuese të cilat caktohen lidhur me shqyrtimin e organogramit dhe sistematizimit të vendeve të punës.

4. Punëdhënësi i siguron sindikatës veprim sindikal brenda institucionit:

4.1. Qasje të lirë përfaqësuesve sindikalë të punëdhënësi në bazë të njoftimit paraprak të punëdhënësit;

4.2. Lirinë e organizimit sindikal, informimit dhe shpërndarjen e njoftimeve sindikale.

Neni 65

Njoftimi për zgjedhjen e përfaqësuesit sindikal

1. Sindikata vepron në pajtim me Legjislacionin në fuqi për organizim sindikal.

2. Sindikata është e obliguar ta njoftojë punëdhënësin mbi zgjedhjen ose emërimin e përfaqësuesit sindikal dhe organeve tjera sindikale.

Neni 66

Obligimet e punëdhënësit

1. Punëdhënësi është i obliguar që përfaqësuesit sindikal t'ia bëjë të mundur qasjen në vende të punës së punonjësve të organizatës me qëllim të realizimit të suksesshëm të detyrës së tij dhe për shkak të mundësimit të transparencës në shënimet dhe dokumentet në lidhje me realizimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve.

2. Punëdhënësi është i obliguar që ta pranojë në bisedë përfaqësuesin sindikal, sipas mundësisë menjëherë, por më së largu në afat prej dy ditësh.

3. Punëdhënësi është i obliguar që të përgjigjet me shkrim në çdo shkresë (kërkesë) të përfaqësuesit të sindikatës më së largu në afat prej 5 (pesë) ditësh.

   3.1. Punëdhënësi i siguron sindikatës, lokal të përshtatshëm për punë dhe mbajtje të takimeve të sindikatës,

   3.2. ndihmë administrative-teknike (shumëzim të materialeve, dërgim të thirrjeve, të njoftimeve, etj.) si dhe ndihme tjetër përkatëse,

   3.3. telefonin zyrtar, faksin, gjegjësisht e-mailin,

   3.4. realizimin teknik të llogarive dhe pagesës së anëtarësisë,

   3.5. informimin me kohë të sindikatës, me qëllim të pjesëmarrjes në takimet e organeve të RTK-së, në të cilat shqyrtohen nismat dhe propozimet e Sindikatës.

   3.6. Qasjen në dokumentet zyrtare të RTK-së

   3.7. Listën e emailave zyrtarë të të gjithë të punësuarve në RTK

Neni 67

1. Përfaqësuesit sindikal nuk do të ndalohen apo pengohen nga punëdhënësi, në përmbushjen e detyrave të veta sindikale derisa veprojnë në pajtim me Ligjin për Organizimin Sindikal dhe me MKRTK.

2. Pengimi i përfaqësuesve të Sindikatave në veprimtarinë e vet nga punëdhënësi apo ndonjë person tjetër, do të trajtohet si shkelje e detyrave në punë.

Neni 68

Mundësimi i aktivitetit sindikal

1. Punëdhënësi është i obliguar që përfaqësuesit sindikal, sikur edhe anëtarëve të kryesisë sindikale, t'ua mundësojë aktivitetin sindikal në kohën e punës.

2. Anëtarët e Sindikatës kanë të drejtë të mbajnë mbledhjet e tyre sindikale në kohën e punës, por në mënyrë që të mos dëmtohet mbarëvajtja e punës.

3. Anëtarët e sindikatave kanë të drejtë në pushim me pagesë për seminare sindikale, kuvende, kongrese, këshillime, konferenca, etj.

Neni 69

Punëdhënësi merr për detyrë që me sjelljet dhe aktivitetin e vet në asnjë mënyrë nuk do ta pamundësojë punën sindikale apo punëtorët që të anëtarësohen në Sindikate.

Neni 70

Të drejtat dhe detyrat e përfaqësuesit sindikal

1. Në realizimin e masave të mbrojtjes në punë, përfaqësuesi sindikal ka për detyrë dhe të drejtë:

   1.1 Të merr pjesë në planifikim për përparimin e kushteve të punës;
   1.2 Të kujdeset për siguri dhe shëndet të punonjësve;
   1.3 Mbrojtjen e tyre në punë;
   1.4 Ta thërras inspektorin e mbrojtjes në punë nëse e vlerëson se kjo është e domosdoshme.

Neni 71

Organizimin sindikal

RTK mbështet organizimin sindikal dhe mundëson realizimin e anëtarësisë në mënyrë institucionale në përputhje me ligjin për Organizime Sindikale në Kosovë dhe me Marrëveshjen e përgjithshme Kolektive të Kosovës në nivel vendi dhe MKRTK.

Neni 72

Mbrojtja e përfaqësuesve sindikal

1. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të organizatave sindikale.

2. Për aktivitete sindikale, përfaqësuesit sindikal, pa pëlqimin e sindikatës nuk mund t'i:

   2.1. ndërpritet kontrata e punës;
   2.2. caktohet vend tjetër i punës;
   2.3. ulet pozita e vendit të punës;
   2.4. fillojë procedura disiplinore;
   2.5. zvogëlohet paga.

3. Të zgjedhurit e lartë sindikal, kryetari dhe nën kryetarët e Federatës dhe Konfederatës sindikale,pas skadimit të mandatit për të cilin janë zgjedhur, e kanë të drejtën e rikthimit në vendet e punës në përputhje me përgatitjen profesionale dhe përvojën e punës.

4. Të drejtat e përcaktuara me paragrafin 2., të këtij neni, do të jenë të zbatueshme në afat prej dy (2) viteve, pas përfundimit të mandatit të rregullt të përfaqësuesit sindikal.

Neni 73

Greva

Për mbrojtjen e të drejtave ekonomike, sociale dhe interesave të cilat nuk mund të zgjidhen përmes dialogut me punëdhënësin, as me masat tjera, të punësuarit, kanë mundësi që me ftesën e sindikatës të organizojnë grevë, në kushtet dhe mënyrën e përcaktuar me Ligjin e punës neni 89 dhe me Statutin e Sindikatave në fuqi.

Neni 74

RTK-ja është e obliguar të mundësojë që mjetet, të cilat të punësuarit i ndajnë nga të ardhurat në emër të anëtarësisë sindikale, t'i deponojnë në llogarinë e organizatës së Sindikatave.

Neni 75

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 së Punës;

   1.3 kur i punësuari e mbush moshën e pensionimit, gjashtëdhjetë e pesë (65) vjet të jetës;

   1.4 në ditën e dorëzimit të aktvendimit të plotfuqishëm, për vërtetimin e humbjes së aftësive për punë;

   1.5 nëse i punësuari shkon në vuajtje të dënimit, i cili do të zgjasë më shumë se 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;

   1.8 rastet e tjera të përcaktuar sipas ligjeve në fuqi.

Neni 76

Ndërprerja e Kontratës së Punës me marrëveshje

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.

Neni 77

Ndërprerja e Kontratës së Punës nga ana e punëdhënësit

1. Punëdhënësi, mund t'ia ndërpresë Kontratën e Punës të punësuarit, me një periudhë paralajmërimi me shkrim dhe në bazë të nenit 71 të Ligjit të Punës.

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 punësuari t'i nënshtrohet ndërprerjes së Kontratës së Punë.

Neni 78

Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga i punësuari

1. I punësuari, ka të drejt ta ndërprenë Kontratën e Punës në mënyrë të njëanshme.

2. I punësuari, 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 punësuari, 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.

Neni 79

Largimi i përkohshëm nga puna

1. I punësuari, 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.

Neni 80

Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm

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.

Neni 81

Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm

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

Neni 82

Procedura disiplinore

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. Përfaqësuesit e sindikatave, ka të drejt, të marrë pjesë në të gjitha fazat e zhvillimit të procedurave disiplinore.

Neni 83

Largimi kolektiv nga puna

1. Largim kolektiv nga puna, konsiderohet kur, së paku 10% të punësuarve (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 punësuarve që duhet të largohen nga puna; masat që duhet të ndërmarrë 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 punësuarve 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 ne 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 punësuarve, punëdhënësi ka nevojë për angazhimin e të punësuarve 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 MKRTK.

Neni 84

Të drejtat dhe obligimet e palëve dhe mënyra zgjidhjes së kontesteve

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

Neni 85

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

Neni 86

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

2. Palët e kësaj marrëveshje janë të obliguara, që ndaj propozimit të përcaktohen në afat prej tridhjetë (30) ditësh, prej ditës së marrjes së propozimit me shkrim.

Neni 87

1. Procedura, për lidhje të Marrëveshjes së Re Kolektive, fillon me nismë të arsyetuar nga cilido pale, së paku tre (3) muaj para skadimit të vlefshmërisë së MKRTK.

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 88

Kontestet, ndërmjet Partnerëve të MKRTK, të cilat nuk kanë mundur ti zgjedhin përmes dialogut mes palëve i zgjedh Komisioni për Ndërmjetësim, Arbitrazhi apo gjykata.

Neni 89

1. Procedura për Ndërmjetësim, 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. Palët nënshkruese të kësaj marrëveshje, përgjigjen në propozim, dhe emërojnë nga një Anëtarë në Komision për Ndërmjetësim 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 Ndërmjetësim, ose në rastin kur Palët nënshkruese, nuk e pranojnë propozimin për zgjidhjen e kontestit, nga Komisioni për Ndërmjetësim, procedura do të ndërpritet.

Neni 90

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

Neni 91

1. Në rast të ndërprerjes së procedurës së Ndërmjetësimit, cilado Palë, mund ta fillojë procedurën para Arbitrazhit apo t'i drejtohet gjykatës, në afat prej tridhjetë (30) ditësh, nga dita e ndërprerjes së Procedurës së Pajtimit.

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 vlejnë për Procedurën e Ndërmjetësimit.

4. Palët do të arrijnë marrëveshje të veçantë me shkrim për detajet e zhvillimit të procedurës së arbitrazhit në bazë të Ligjit për Arbitrazhin në Kosovë.

Neni 92

Marrëveshja e Palëve, përkitazi me procedure e Ndërmjetësimit dhe/apo Vendimi i Arbitrazhit apo gjykatës, i raportohet Organit kompetent për regjistrimin e MKRTK dhe shpallet publikisht.

Neni 93

1. Palët e MKRTK, emërojnë Komisionin pesë Anëtarësh, për sqarimet eventuale të MKRTK. Në këtë Komision, Palët emërojnë nga dy Anëtarë, ndërsa, Anëtarin e pestë, i cili është njëkohësisht edhe Kryetar i Komisionit, e emërojnë Palët me marrëveshje.

2. Sqarimet e Komisionit, kanë karakter obligativ, për zbatimin e rregullave dhe dispozitave të MKRTK, për punëdhënësin dhe të punësuarit, si dhe bazën obligative për vendosje në kontestet në lidhje me të drejtat e te punësuarve dhe obligimet e punëdhënësve që rrjedhin nga MKRTK.

Neni 94

1. Kjo marrëveshje kolektive hynë në fuqi dhe zbatohet ditën e nënshkrimit nga palët.

2. Kohëzgjatja e kësaj marrëveshje kolektive zgjat një vit nga dita e nënshkrimit të saj.

3. Pas skadimit të afatit nga paragrafi 1 i këtij nenit lidhet marrëveshja e re.

4. Çfarëdo ndryshimi në Marrëveshjen e Përgjithshme Kolektive të Kosovës do të reflektohet në ndryshim në MKRTK.

5. MKRTK pas nënshkrimit mes palëve do të regjistrohet në MPMS sipas dispozitave ligjore në fuqi.

Data: 02.10.2026

Për RTK :
Drejtoresha e Përgjithshëm e RTK -së
Zana Spahiu

Për: SHSTPK:
Veton Rugova

Për: SPERTK
Fisnik Derguri

Për :SHSRK
Pajazit Krasniqi