



RREGULLORE MBI MARËDHËNIEN E PUNËS

Kjo rregullore është përpiluar në pajtim me Statutin e *Institutit të Kosovës për Politikën Evropiane*.

Instituti i Kosovës për Politikën Evropiane (EPIK) në pajtim me dispozitat e Ligjit të Punës, Statutin dhe Rregulloren e Punës të EPIK-ut, miraton këtë:

RREGULLORE MBI MARRËDHËNIEN E PUNËS NË INSTITUTIN E KOSOVËS PËR POLITIKAT EVROPIANE

NENI 1 QËLLIMI

1. Kjo rregullore përcakton rregullat dhe procedurat lidhur me themelimin e marrëdhënies së punës në EPIK të shtetasve të Kosovës, shtetasve të huaj, obligimet dhe përgjegjësitë e personelit në EPIK, ndërprerja e marrëdhënies së punës dhe çështje tjera që ndërlidhen nga marrëdhënia e punës.
2. Kjo rregullore zbatohet ndaj të gjithë të punësuarve në EPIK.

NENI 2 THEMELIMI I MARRËDHËNIES SË PUNËS NË INSTITUTIN E KOSOVËS PËR POLITIKAT EVROPIANE

1. EPIK përmes Drejtorit Ekzekutiv do të themeloj marrëdhënie pune me çdo person mbi moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeçare, nëse i njëjti i plotëson kushtet dhe kualifikimet për të përmbushur dhe realizuar qëllimet dhe programet e EPIK-ut.
2. Marrëdhënia e punës në EPIK themelohet përmes nënshkrimit të kontratës së punës në mes të Drejtorit Ekzekutiv dhe të punësuarit, ku përfshihet obligimet dhe përgjegjësitë reciproke në mes të EPIK-ut dhe të punësuarit, duke përfshirë dhe pagën për të punësuarin.
3. EPIK mund të themeloj marrëdhënie pune me punëtorë në kohë të caktuar ose për detyra specifike, varësisht nga projektet që zbaton dhe qëndrueshmëria financiare e EPIK-ut.
4. Varësisht nga fondet, kontratat për punëtorët me orar të plotë bëhen me kohëzgjatje prej më së paku një viti.
5. Drejtori Ekzekutiv vlerëson nëse duhet të shpallet konkurs publik për ndonjë prej pozitave që organizata ka nevojë dhe ka mundësi ta mbulojë. Konkursi publik shpallet në ueb-faqen zyrtar të organizatës dhe nëse ka buxhet, mund të shpallet edhe në media tjera online apo të shtypura. Në rast të shpalljes së konkursit publik, konkursi për vende pune duhet të përmbajë përshkrim të shkurtër për pozitën, kërkesat, dhe datën e fundit për aplikim.

6. Në raste të shpalljes së një pozite me orar të plotë, prioritet gjatë seleksionimit do të ketë stafi ekzistues i organizatës. Promovimi i të punësuarve në pozita më të larta është përgjegjësi e Drejtorit Ekzekutiv, duke u bazuar në vlerësimin e punës së punëtorit.
7. Konkursi, respektivisht shpallja për punësim përmban kushtet e përgjithshme të përcaktuara për pozitën e përcaktuar me konkurs të punësimit.
8. Konkursi i shpallur do të përcaktoj kohën brenda së cilës mund të parashtrihen kërkesat për punësim, e cila kohë nuk mund të jetë më e shkurt se 8 (tetë) ditë dhe më e gjatë se 15 (pesëmbëdhjetë) ditë.
9. Vendimin mbi shpalljen e konkursit e merr Drejtori Ekzekutiv.
10. Drejtori Ekzekutiv mund të themeloj Komision për pranimin e punëtorëve të rinj, i cili komision do të përbëhet nga së paku tre anëtarë.
11. Vendimin mbi pranimin e punëtorit të ri e merr Drejtori Ekzekutiv.
12. Marrëdhënia e punës në EPIK mund të lidhet në raste të caktuara për afat të caktuar për ofrimin e shërbimeve të veçanta lidhur me zbatimin e projekteve të caktuara. Drejtori Ekzekutiv do të lidh marrëveshje të veçantë me të angazhuarin përmes kontratës së punës ku do të caktohen detyrat, përgjegjësitë dhe të drejtat e të angazhuarit.

NENI 3 LIDHJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS ME SHTETASIT E HUAJ

1. Shtetasit e huaj ("*huaj*") është çdo person, i cili nuk është shtetas i Republikës së Kosovës) kanë të drejtë të lidhin marrëdhënie pune me EPIK-në.
2. Shtetasit e huaj për të lidhur marrëdhënie pune në EPIK, obligohen të respektojnë të gjitha obligimet ligjore për tu pajisur me leje pune dhe leje qëndrimi për shtetasit e huaj në përputhje me kushtet e vendosura në legjislacionin në fuqi.
3. Shtetasit e huaj për të lidhur marrëveshje pune në EPIK, obligohen të pajisen me leje për punë nga institucionet përgjegjëse të Republikës së Kosovës, të përcaktuara me ligj.
4. Pajisja me leje përkatëse të punës për punësim në EPIK (*organizatë joqeveritare dhe jofitimprurëse*) bëhet në përputhje me obligimet ligjore sipas legjislacionit në fuqi.
5. Shtetasit e huaj obligohen të ofrojnë dëshmitë e lejeve përkatëse (*leja për qëndrim dhe leja për punë e shtetasit të huaj*) të lëshuara nga institucionet përgjegjëse të Republikës së Kosovës. Kopjet e lejeve i bashkëngjiten dosjes konfidenciale personale të të punësuarit në administratën e EPIK-ut.

6. EPIK si punëdhënës obligohet të lidhë kontratën e punës me shtetasit e huaj në formë të shkruar para fillimit të punës, jo më vonë se pesëmbëdhjetë (15) nga dita e lëshimit të lejes së punës, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

NENI 4 PERIUDHA PROVUESE

1. Të punësuarit mund të punësohen me ose pa periudhë provuese. Kur ata punësohen me periudhë provuese ajo zgjat tre (3) muaj.
2. Gjatë periudhës provuese Drejtori Ekzekutiv do të vlerësoj nëse i punësuari ka aftësi për të ushtruar përgjegjësitë e tij sipas kontratës.
3. Gjatë punës provuese, mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë apo sipas mundësive Drejtori Ekzekutiv do t'u japë të punësuarit këshilla dhe mbështetje në punën e tij/saj. Të punësuarit/-es i konfirmohet me letër përfundimi i periudhës provuese, ku edhe ceket caktimi formal i tij/saj në një pozitë.
4. Nëse do të vazhdohet periudha provuese, të punësuarit/-es i komunikohet me shkrim vazhdimi i periudhës provuese, si dhe kushtet e periudhës së vazhduar provuese.
5. Puna provuese nuk mund të zgjas më tepër se gjashtë (6) muaj.

NENI 5 VLERËSIMI

1. Drejtori Ekzekutiv do të bëjë vlerësimin e rregullt të performancës së personelit një herë në vit.
2. Vlerësimi i performancës do të bëhet sipas kriterëve të përcaktuara në formën për vlerësim të performancës, duke përfshirë respektimin e kodit të mirësjelljes, rezultatet në punë, iniciativën dhe kontributin e dhënë nga i punësuari në promovimin dhe ngritjen e performancës së organizatës.
3. Pas çdo vlerësimi të performancës i punësuari ka të drejtë të jap komente lidhur me vlerësimin e performancës.
4. Vlerësimi i performancës do të notohet me notat 1, 2, 3 dhe 4.
5. Vlerësimi i performancës me notë 1 dhe 2 mund të rezultojnë me ndërprerje të marrëdhënies së punës.
6. Pas përfundimit të periudhës provuese prej tre muajsh, Drejtori Ekzekutiv do të japë një vlerësim për të punësuarin/-ën. Gjatë vlerësimit të parë, i/e punësuarin/a do të informohet për mundësitë e vazhdimit (edhe për tre muaj të tjerë) apo për ndërprerjen e periudhës

provuese. Rritja e pagesës mujore do të konsiderohet varësisht nga përmirësimi i cilësisë së përmbushjes së detyrave, marrjes së më shumë përgjegjësi, dhe në bazë të fondeve në dispozicion të organizatës.

NENI 6 NDËRPRERJA E MARRËDHËNIES SË PUNËS

1. Ndërprerja e marrëdhënies së punës në mes të EPIK-ut dhe të punësuarit bëhet në rastet si më poshtë:
 - a) Me vdekjen e të punësuarit;
 - b) Me rastin e humbjes së aftësisë për punë;
 - c) Me dorëheqje;
 - d) Me marrëveshje në mes të EPIK-ut dhe të punësuarit;
 - e) Si rezultat i masës disiplinore për ndërprerjen e marrëdhënies së punës;
 - f) Si rezultat i vlerësimit të dobët të performancës;
 - g) Mungesa pa arsye 4 (katër) ditë nga puna brenda një muaji;
 - h) Me skadimin e kohëzgjatjes së punësimit respektivisht kontratës së punësimit;
 - i) Në rast se organizata nuk disponon me projekte dhe fonde të mjaftueshme.
2. Ndërprerja e marrëdhënies së punës bëhet përmes vendimit me shkrim.

NENI 7 ORARI I PUNËS

1. Orari i punës në EPIK është fleksibil. Megjithatë, orari i punës në parim fillon në ora 09:00 dhe mbaron ora 17:00.
2. I punësuar ka të drejtë për pushim gjatë ditës së punës, me orar të plotë të pandërprerë të punës, në kohëzgjatje më së paku prej tridhjetë (30) minutash, i cili nuk mund të caktohet në fillim apo në mbarim të kohës së punës.
3. I punësuar i cili punon më gjatë se katër (4) orë, dhe më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim gjatë punës në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash.
4. Ditët e punës janë nga e hëna deri të premten. Atëherë kur organizata realizon aktivitetet ditëve të fundjavës, kjo kompensohet me ditë pushimi gjatë ditëve të tjera të javës. Atëherë kur lejohet kompensimi dhe ka mjete financiare që nuk e cenojnë qëndrueshmërinë financiare të EPIK-ut, mund të bëhet edhe në formë të mëditjes ose pagesës.
5. Në raste të jashtëzakonshme, me rritjen e vëllimit të punëve dhe në raste të tjera të domosdoshme, mund të kërkohet nga punonjësit që të punojnë edhe pas orarit të punës. Puna më e gjatë se orari i plotë i punës, mund të zgjasë vetëm për aq kohë sa është e

domosdoshme. Kompensimi i orëve pas orarit të punës realizohet në të njëjtën mënyrë si në paragrafin me lartë të këtij neni.

6. Kur organizata punëson punonjësin me orar të pjesshëm (më pak se 30 orë në javë), atëherë pagesa bëhet në bazë të numrit të orëve të punës të specifikuara në kontratën e punës.

NENI 8 E DREJTA PËR PAGË

1. Të punësuarit në EPIK kompensohen në përputhje me marrëveshjen e arritur me Drejtorin Ekzekutiv.
2. Kompensimi i tyre do të jetë në përputhje me angazhimin dhe përgjegjësinë në organizate, duke marr për bazë gjendjen financiare dhe projektet që i zbaton organizata.

NENI 9 E DREJTA E PUSHIMIT VJETOR

1. Të punësuarit në EPIK kanë të drejtën e realizimit të pushimit vjetor prej 20 ditëve në vit. Pushimi në parim duhet të shfrytëzohet gjatë të njëjtit vit kalendarik, ose të bartet më së largu deri në fund të muajit qershor të vitit pasues. Në raste të caktuara dhe me marrëveshje me Drejtorin Ekzekutiv pushimi mund të bartet në vitin pasues edhe pas muajit qershor.
2. Kërkesa për pushim vjetor duhet të behet me shkrim nga i punësuari së paku dy javë përpara. Në raste të caktuara dhe me marrëveshje me Drejtorin Ekzekutiv ky afat mund të jetë edhe më i shkurtë.
3. Kërkesa për pushim vjetor do të bëhet përmes plotësimit të formës për pushim vjetor.
4. Kërkesa për pushim vjetor duhet të shqyrtohet dhe miratohet nga Drejtori Ekzekutiv.
5. Kërkesa e miratuar për pushim vjetor do të futet në dosjen personale të të punësuarit.
6. Festat zyrtare që bien në ditë pune nuk llogariten në ditët e pushimit vjetor.

NENI 10 E DREJTA PËR PUSHIM PA PAGESË

1. Të gjithë të punësuarit në EPIK kanë të drejtë në pushim pa pagesë nëse kërkesa është e bazuar në ligj dhe e arsyetuar.
2. Kërkesa e arsyetuar për pushim pa pagesë paraqitet me shkrim nga i punësuari tek Drejtori Ekzekutiv sipas formës për pushim pa pagesë.

3. Drejtori Ekzekutiv gjatë shqyrtimit të kërkesës për pushim pa pagesë do të marr parasysh nëse kjo do të ndikoj në qëndrueshmërinë e organizatës dhe projekteve në zbatim.
4. 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 sipas ligjit në fuqi.
5. Kërkesa e miratuar për pushim pa pagesë do të futet në dosjen personale të të punësuarit.

NENI 11

E DREJTA PËR PUSHIM TË LEHONISË

1. Të gjitha femrat e punësuar në EPIK gëzojnë të drejtën prej dymbëdhjetë (12) muajve, të pushimit të lehonisë.
2. Me prezantimin e certifikatës mjekësore femra e punësuar në EPIK mund ta fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzetepesë (45) ditë para datës kur pritet të lindë.
3. EPIK varësisht prej gjendjes financiare do të sigurohet që gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa të bëhet me kompensim 70% të pagës bazë. Drejtori Ekzekutiv gjatë shqyrtimit të kërkesës për pushim të lehonisë sipas këtij paragrafi obligohet të ruaj dhe siguroj qëndrueshmërinë e organizatës.
4. Femra e punësuar në EPIK ka të drejtë të kërkoj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tjera pa pagesë.
5. Femra e punësuar në EPIK, varësisht nga gjendja financiare e organizatës ka të drejtë të paraqesë dhe përfitoj nga të drejtat e përcaktuara me Ligjin e Punës lidhur me pushimin e lehonisë.
6. Kërkesa për pushim të lehonisë duhet të behët me shkrim nga e punësuarja.
7. Kërkesa e miratuar për pushim të lehonisë do të futet në dosjen personale të të punësuarit.

NENI 12

E DREJTA E MUNGESËS NGA PUNA ME KOMPENSIM TË PAGËS

1. I punësuarit në Institutin e Kosovës për Politikën Evropiane ka të drejtë mungese nga puna me kompensim të pagës, në rastet si më poshtë:

1.1. Pesë (5) ditë në rast të martesës së tij;

- 1.2.Pesë (5) ditë në rast të vdekjes së anëtarit të ngushtë të familjes;
- 1.3.Tre (3) ditë për lindje të fëmijut;
- 1.4.Një (1) ditë pune për çdo rast të dhënies vullnetare të gjakut.

2. Kërkesa për mungesë nga puna me kompensim të pagës duhet të behët me shkrim nga i punësuari.
3. Kërkesa për mungesë nga puna me kompensim të pagës do të bëhet përmes plotësimit të formës për mungesë nga puna me kompensim të pagës.
4. Kërkesa për pushim vjetor duhet të shqyrtohet dhe miratohet nga Drejtori Ekzekutiv i EPIK-ut.
5. Kërkesa e miratuar për mungesë nga puna me kompensim të pagës do të futet në dosjen personale të punësuarit.

NENI 13

E DREJTA NË PUSHIM MJEKËSOR

1. I punësuari në EPIK ka të drejtë për një ditë në muaj pushim mjekësor pa raport mjekësor.
2. I punësuari në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në njëzet (20) ditë pune brenda një (1) viti me kompensim.
3. Për realizimin e pushimit mjekësor nga pika 2 e këtij neni, i/e punësuari/-a obligohet t'i dorëzojë Drejtorit Ekzekutiv raport mjekësor.
4. Mungesa në punë si rezultat i sëmundjes së fëmijës apo të bashkëshortit/tes gjithashtu klasifikohet si pushim mjekësor.
5. Deri në 3 ditë të pushimit mjekësor paguhen 100%, 3 - 5 ditë paguhen me 80% të pagesës ditore, 5 - 10 ditë paguhen 60%, dhe 10 - 20 ditë paguhen 40%.
6. I/e punësuari/-a nuk paguhet nëse merr më shumë se 20 ditë pushim mjekësor. Punëdhënësi ka të drejtë ta zëvendësojë të punësuarin/-en nëse ai/ajo mungon më shumë se gjashtë muaj për arsye mjekësore. Pushimi mjekësor mund të akumulohet dhe të përdoret për pushim mjekësor brenda atij viti.
7. Pushimi mjekësor nuk mund të kompensoj pushimin vjetor.

NENI 14
E DREJTA E PUSHIMIT NË FESTA ZYRTARE

1. Të punësuarit në EPIK i takon pushim me pagesë gjatë festave zyrtare.
2. Zyrat e EPIK-ut do të jenë të mbyllura me rastin e festave zyrtare në Republikën e Kosovës, në përputhje me Ligjin mbi Festat Zyrtare.

NENI 15
E DREJTA PËR ANKESË

1. I punësuarit ka të drejtë ankese ndaj çfarëdo vendimi të ndërmarrë nga menaxhmenti lidhur me standardet e sjelljes, performancës në punë dhe të drejtave dhe përgjegjësisive tjera që dalin nga marrëdhënia e punës.
2. Çdo ankesë duhet të jetë në formën e shkruar dhe të paraqes qartë arsyet e pakënaqësisë së punonjësit me vendimin e menaxhmentit. Ankesa duhet të dorëzohet tek organizata jo më larg se tre (3) ditë nga vendimi i marrë.
3. Ankesa i fillimisht i drejtohet Drejtorit Ekzekutiv, i/e cili/a e shqyrton atë.
4. Në rast të pakënaqësisë me vendimin e Drejtorit Ekzekutiv, ankesa i drejtohet Kryesuesit dhe Anëtarëve të Kuvendit të EPIK-ut. Kuvendi do e shqyrtojë ankesën dhe do të vendosë me shumicë votash të anëtarëve prezent. Shqyrtimi i ankesave mund të ndodhë në Mbledhjet e Përgjithshme të Jashtëzakonshme, të cilat janë të rregulluara sipas Statutit të organizatës, përkatësisht nenit 6.

NENI 16
NDALIMI I TË GJITHA LLOJEVE TË DISKRIMINIMIT

1. EPIK zbaton standarde të larta gjatë procesit të punësimit, duke u bazuar në parimin e mos diskriminimit, paanshmërisë dhe meritës.
2. EPIK gjatë procesit të punësimit do të zbatoj politikat e dhënies përparësi grupeve të nën përfaqësuara dhe personave me nevoja të veçanta.

NENI 17
PUNËSIMI JASHTË ORGANIZATËS

1. Të gjithë të punësuarit në EPIK, përveç në raste kur ceket e kundërta në kontratat e tyre, janë të obliguar të punojnë tetë (8) orë pune në ditë për organizatën. Rrjedhimisht, asnjë i/e punësuar nuk do të kryejë punë jashtë detyrave të organizatës gjatë tetë (8) orëve të punës, pa autorizim paraprak.

2. Kërkesa për të bërë punë jashtë organizatës do të trajtohet sipas rrethanave të çdo individ. Nëse i/e punësuari/-a vendos të angazhohet në një punë tjetër përveç asaj në organizatë, atëherë ai/ajo do t'i drejtojë një kërkesë me shkrim Drejtorit Ekzekutiv.
3. Drejtori Ekzekutiv njofton Kryesuesin e Kuvendit të Anëtarëve për angazhimet e tij/sajë në organizata të tjera jashtë organizatës.

NENI 18 PRAKTIKANTËT

1. EPIK varësisht nga projektet në zbatim dhe gjendja financiare e organizatës mund të punësojë praktikantë me pagesë apo pa pagesë.
2. Praktikantët e angazhuar duhet të jenë të regjistruar së paku në studime universitare.
3. Praktikantët do të zgjasë nga tre muaj deri në maksimum 12 muaj.
4. Praktikantët pas përfundimit të praktikës me sukses do të pajisen me certifikata për ushtrimin e praktikës në EPIK.
5. EPIK do t'u sigurojë praktikantëve kushte të nevojshme për punë efektive në realizimin e aktiviteteve.

NENI 19 VULLNETARËT

1. EPIK është e hapur për vullnetarë që promovojnë dhe respektojnë parimet, politikat dhe qëllimet e organizatës.
2. Vullnetarët do të tregojnë interes në projektet dhe aktivitetet e organizatës dhe do të përfshihen aktivisht në realizimin e tyre.
3. Organizata është e hapur për individ të interesuar për të qenë vullnetarë në organizatë, dhe të cilët plotësojnë kriteret dhe pajtohen të veprojnë në pajtueshmëri me Kodin e Mirësjelljes.
4. Organizata do t'i edukojë dhe trajnojë vullnetarët e angazhuar, në mënyrë që ata të angazhohen në realizimin e projekteve dhe aktiviteteve të organizatës.
5. Organizata do t'u sigurojë vullnetarëve kushte të nevojshme për punë efektive dhe do t'i shpërblejë me certifikata apo falënderime për qasjen dhe ndihmën e tyre në realizimin e aktiviteteve. Vullnetarët do të kenë mundësi për përparim, dhe stafi i organizatës do të

bëjë përpjekje që ata vullnetarë të jenë pjesë e organizatës dhe puna e tyre si vullnetarë të shpërblehet.

NENI 20 KONFLIKTI I INTERESIT

1. Të gjithë të punësuarit në EPIK janë të obliguar të shmangin konfliktin e interesit gjatë ushtrimit të detyrave dhe përgjegjësive të përcaktuara me kontratën e punës.
2. I punësuarit në EPIK duhet të raportoj konfliktin e interesit menjëherë tek Drejtori Ekzekutiv i organizatës.
3. Mos raportimi apo shmangia e konfliktit të interesit përbën shkelje të rëndë të detyrave të punës.

NENI 21 ZBATIMI DHE INTERPRETIMI I RREGULLORES

Kjo rregullore zbatohet dhe interpretohet në pajtim me dispozitat e Rregullores së Punës së EPIK-ut dhe Statutin e EPIK-ut.

NENI 22 HYRJA NË FUQI

Kjo rregullore hyn në fuqi menjëherë.

Kjo rregullore është aprovuar në mbledhjen e rregullt të Kuvendit të Anëtarëve, Prishtinë, më 5 nëntor 2018.