

NDËRMARRJA PUBLIKE LOKALE
“SPORT MARKETING”
Nr. 34
Data. 14.04.2020
PRISHTINË



NDËRMARRJA PUBLIKE LOKALE
SPORT MARKETING PRISHTINË

NDËRMARRJA PUBLIKE LOKALE “SPORT MARKETING” SH.A. PRISHTINË

RREGULLORE PËR PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE DHE MATERIALE

Prishtinë, Prill 2020

Në mbështetje të nenit 34 të Ligjit nr.03/L-087 për Ndërmarrjet Publike (i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr.04/L-111) dhe nenit 28 të Statutit të Ndërmarrjes Publike Lokale "Sport Marketing" Sh.a Prishtinë të dt.02.03.2020, me propozim të Kryeshefit ekzekutiv, Bordi i Drejtoreve me datë 14.04.2020 miraton këtë:

RREGULLORE PËR PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE DHE MATERIALE

Neni 1

Me fillimin e punës në "Sport Marketing" sh.a. punëmarrësi merr obligime në punë dhe lidhur me punën, të cilat janë të përcaktuara me Ligj dhe këtë Rregullore.

Neni 2

Punëmarrësi përgjigjet vetëm për shkeljen e detyrave të punës të cilat në kohën e kryerjes kanë qenë të përcaktuara me Ligj dhe këtë Rregullore.

Neni 3

Përgjegjësia penale, përgjegjësia për delikt ekonomik, përgjegjësia për kundërvajtje dhe përgjegjësia për dëmin e shkaktuar palëve të treta, nuk përjashton përgjegjësinë disiplinore e materiale të punëmarrësit sipas kësaj Rregulloreje.

Neni 4

Shkeljet e detyrave të punës në NPL "Sport Marketing" sh.a. mund të jenë të lehta dhe të rënda.

Neni 5

Shkeljet e lehta të detyrave të punës konsiderohen:

1. Ardhja në punë me vonesë;
2. Performancë e dobët e punës në aspektin kualitativ dhe kuantitativ;
3. Mungesa e pa arsyeshme nga puna (1) një ditë gjatë muajit;
4. Marrëdhënia jo korrekte ndaj punëmarrësve dhe palëve tjera në formë të zbutur (fyerja, nënçmimi, kërcënimi etj);
5. Refuzimi i bashkëpunimit të nevojshëm me punëmarrësit tjerë për shkak të mos durimit personal apo shkaqeve tjera të pa arsyeshme;
6. Mospërfillja e obligimeve për aftësimin e praktikantëve;
7. Çdo sjellje e punëmarrësve në procesin e punës dhe jashtë tij e cila cenon prestigjin e "Sport Marketing" sh.a. nëse ai veprim nuk ka pasoja të rënda;
8. Mospjesëmarrja në punën e organeve mbi përgjegjësinë e punonjësit të ftuar për dhënie të informatës - dëshmisi apo ndihmës profesionale;
9. Cenimi i sendeve personale të punëmarrësit, përvëç rasteve të caktuara me ligj.

Neni 6

Shkeljet e rënda të detyrave të punës për të cilat ndërpritet Kontrata e punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura janë:

1. Moskryerja, kryerja pas afatit dhe jo në rregull e detyrave të punës;
2. Shkelja e dispozitave mbi mbrojtjen nga zjarri, eksplodimi, fatkeqësive elementare dhe veprimit të dëmshëm të materieve helmuese dhe materieve tjera të dëmshme;
3. Mosndërmarrja apo ndërmarrja e pamjaftueshme e mbrojtjes së punëmarrësve në punë, apo mbrojtjen e mjeteve të “Sport Marketing” sh.a;
4. Vjedhja, shkatërrimi, dëmtimi ose shfrytëzimi i paautorizuar i pasurisë së “Sport Marketing” sh.a;
5. Lëshimi i veprimit me të cilin pengohet apo pamundësohet procesi i punës në ndermarrje;
6. Keqpërdorimi i pozitës ose tejkalimi i autorizimeve të dhëna;
7. Pranimi i punëmarrësve në punë në kundërshtim me dispozitat ligjore dhe aktet e “Sport Marketing” sh.a;
8. Refuzimi për kryerjen e detyrave të punës, apo urdhëresave të punës, nëse për atë nuk ekzistojnë shkaqet e arsyeshme;
9. Moszbatimi i urdhëresave të punës dhe urdhëresave tjera të punëdhënësit;
10. Ardhja në punë i dehur, përdorimi i alkoolit apo mjeteve tjera narkotike gjatë orarit të punës;
11. Fjetja në vendin e punës, gjatë orarit të punës;
12. Luajtja e bixhozit në vendin e punës;
13. Çdo sjellje jo kulturore, amoroze, e vrazhdë, dhe jo njerëzore ndaj palëve, bashkëpunëtorëve dhe kolegëve të punës, e veçanërisht shkaktimi i rrahjes dhe prishjes së rendit në punë;
14. Mungesa e pa arsyeshme nga puna më tepër se 5 ditë pandërprerë ose 10 ditë me ndërprerje brenda vitit kalendarik;
15. Mos dërgimi i dokumentacionit apo të dhënave sipas kërkesës të organeve apo institucioneve të autorizuara;
16. Mos ekzekutimi i vendimeve të plotfuqishme të Gjykatës apo organeve tjera administrative lidhur me mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësit nga ana e personit të autorizuar apo personit përgjegjës në “Sport marketing” sh.a;
17. Shkaktimi i dëmit material, me punë të pandërgjegjshme;
18. Kryerja e veprës penale në punë dhe lidhur me punën;
19. Krijimi i intrigave dhe pakënaqësive në mes të punëtorëve;
20. Dhënia pa autorizim e informatave të cilat paraqesin sekret afarist;
21. Lidhja e kontratave të dëmshme në dëm të “Sport Marketing” sh.a;
22. Paraqitja fiktive e qëllimshme e llogarive, faturave dhe raporteve të pavërteta të organeve, punëmarrësve për miratim;
23. Keqpërdorimi i shfrytëzimit të pushimit mjekësor nga ana e punëmarrësit;

27. Ngacmimi seksual në vendin e punës;
28. Dëmtimi i qëllimshëm i pajisjeve të kontrollit kohor (nëse posedohet);
29. Evidentimi i kartelës së tjetrit në aparaturën e kontrollit kohor apo nënshkrimi për tjetrin në listat e evidencës për ardhje-vajtje në pune dhe nga puna;
30. Pengimi i një apo më shumë punëtorëve në procesin e punës me çka dukshëm pengohet procesi i punës;
31. Shfrytëzimi pandërgjegjshëm i mjeteve materiale;
32. Refuzimi i të punësuarit që t'i nënshtronhet kontrollit mjekësor, me qëllim të vërtetimit të sasisë së alkoolit në gjak dhe narkotikëve të tjerë;
33. Provokimi i turbullirave apo rrahjeve në ambientet punuese të "Sport Marketing"-ut;
34. Marrja dhe dhënia e dhuratave ose gjërave tjera me vlerë në lidhje me punën si dhe ndërmjetësimi për këtë qëllim;
35. Evidentimi në mënyrë jo të saktë i rezultateve të punës, me qëllim që vetës apo tjetrit t'i mundësohet fitim i padrejtë, apo që tjetrit ta dëmtojë;
36. Falsifikimi i dokumentit (përpilimi i tij- ndryshimi i dokumentit original – përdorimi i dokumentit të falsifikuar) dhe dhënia e shënimeve jo të sakta;
37. Fshehja e dëmit të shkaktuar mjeteve të punës;
38. Paraqitura e raportit dhe shënimeve jo të sakta;
39. Humbja e shkresave, dokumentacionit dhe materialeve tjera;
40. Pengimi i komisionit a organit tjeter të kontrollit (ose anëtarit të tij) që ta kryejë funksionin e tij;
41. Përsëritja e shkeljeve të lehta të detyrave të punës;
42. Shkaktimi i mungesës apo tepricës gjatë kryerjes së punës (llogaridhënsi, magazinieri etj.);
43. Moslajmërimi i mungesës apo tepricës gjatë kryerjes së punës nga Përgjegjësit e llogaridhënsit, magazinieri etj;
44. Mos evidentimi i çështjeve të rëndësishme në punë dhe lidhur me punën duke përfshirë edhe thirrjet telefonike etj. në librin e pranim - dorëzimit të detyrës;
45. Mos arsyetimi i urdhëresës së udhëtimit në afat prej 5 ditësh;
46. Keqpërdorimi i automjeteve dhe kryerja e punëve private jashtë përcaktimeve të "Sport Marketing" sh.a;
47. Dalja me automjet zyrtar në komunikacion pa dokumentacion dhe pajisje të nevojshme;
48. Dëmi i madh i shkaktuar në automjet nga pakujdesia e rëndë;
49. Marrja e patentë - shoferit për shkak të drejtimit të automjetit nën ndikim të alkoolit
50. Mosparaqitura (pa arsyë) e punonjësit në punë në ndërrimin (turnin) në të cilën është caktuar;
51. Kryerja e punëve private gjatë orarit të punës;
52. Mos mbajtja e higjenës në ambientin ku punon, në pajisjet dhe mjetet e punës;
53. Mos respektimi i veshjes formale për punëmarrësit që punojnë në zyra (sipas Kodit të etikës);
54. Nxjerra e informacioneve jashtë "Sport Marketing" sh.a. duke përfshirë edhe fjalimet, prononcimet, komentimet me media lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me "Sport Marketing" sh.a. pa pëlqimin e Kryeshefit ekzekutiv;
55. Përfshirja në korruption, që përfshinë por nuk kufizohet me: marrja e mitos, dhuratave apo çfarëdo qoftë me vlerë nga çfarëdo personi për qëllim të marrjes së kontratave apo bizneseve në "Sport Marketing" sh.a.

56. Refuzimi i Punëmarrësit të kryen një test të frysëmarrjes dhe / apo analizat e gjakut nga mjeku i kualifikuar sipas zgjedhjes së punëmarrësit dhe kontrollimit mjekësor sipas kërkesës së punëmarrësit;
57. si dhe rastet tjera të përcaktuara me ligj.

I. MASAT DISIPLINORE

Neni 7

Për shkeljet e detyrave të punës dhe shkeljet tjera të disiplinës së punës punëmarrësit mund t'i shqiptohet njëra nga këto masa disiplinore:

- 1. VËREJTJE ME GOJË**
- 2. VËREJTJE ME SHKRIM**
- 3. ULJE NË POZITË**
- 4. SUSPENDIM I PËRKOHSHËM NGA PUNA (pa pagesë)**
- 5. SHKËPUTJE E KONTRATËS (ndërprerje e marrëdhënies së punës)**

Neni 8

- 8.1. Masat disiplinore si vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim dhe ulje në pozitë mund të shqiptohen vetëm për shkelje të lehta të detyrave të punës, ndërsa për shkelje të rënda të detyrave të punës mund të shqiptohen vetëm në qoftë se vjen deri te aplikimi i rrethanave lehtesuese që të shqiptohet masa më e lehtë nga ajo e parashikuar.
- 8.2. Masa disiplinore si suspendimi i përkohshëm mund të shqiptohet për kohëzgjatje prej 5 deri në 30 ditë. Gjatë kohës së suspendimit të këtij lloji (si masë disiplinore) punëmarrësit nuk i takon paga.
- 8.3. Suspendimi i përkohshëm ose shkëputja e kontratës së punës (ndërprerje e marrëdhënies së punës) mund të shqiptohen vetëm për shkelje të rënda të detyrave të punës.

Neni 9

Para shqiptimit të masës disiplinore për shkelje të detyrave të punës merret në konsiderim, veçanërisht:

- a. pesha e shkeljes dhe pasojat e saj;
- b. shkalla e përgjegjësisë së punëtorit;
- c. kushtet nën të cilat është shkaktuar shkelja;
- d. puna dhe sjelljet e mëparshme të punëmarrësit;
- e. si dhe rrethanat tjera të cilat kishin mundur të ndikojnë në shqiptimin e masës disiplinore.

II. PROCEDURA DISIPLINORE

1. Fillimi i procedurës disiplinore

Neni 10

Fletëparaqitja

- 10.1. Fletëparaqitjen ka për obligim që ta parashtroj Udhëheqësi i drejtpërdrejt i punëmarrësit, për rastin kur është në dijeni se është bërë shkelje e detyrave të punës.
- 10.2. Të drejtën për parashtrimin e fletëparaqitjes e ka edhe Zyra e Auditimit të Brendshëm dhe çdo punëmarrës i "Sport Marketing" sh.a. apo edhe qytetar tjetër që është në dijeni për shkelje të detyrave të punës.
- 10.3. Fletëparaqitja disiplinore i dërgohet Sekretarit të përgjithshëm.

Neni 11

- 11.1. Fletëparaqitja disiplinore paraqitet kur ekzistojnë bazat e dyshimit se është bërë shkelje e detyrave të punës.
- 11.2. Fletëparaqitja duhet të përmbaj:
 - a. emrin dhe mbiemrin e punonjësit me shënimet elementare të tij siç janë: nr. i punës, vendin e punës dhe Departamenti;
 - b. kohën, vendin dhe mënyrën e shkeljes;
 - c. të dhënat për dëmin eventual;
 - d. provat;
 - e. shkaqet në të cilat bazohet dyshimi se është bërë shkelja e detyrave të punës;
 - f. emri, mbiemri, pozita - vendi i punës dhe nënshkrimi i parashtruesit.

Neni 12

- 12.1. Sekretari i përgjithshëm me vendim e hedh poshtë fletëparaqitjen disiplinore në qoftë se:
 - a. është e rrejshme;
 - b. ka të bëj me veprimet ose mosveprimet të cilat nuk janë paraparë si shkelje të detyrave të punës;
 - c. është paraqitur parashkrimi (është vjetërsuar);
 - d. punëmarrësit i është ndërprerë marrëdhënia e punës;
 - e. për shkelje të njëjtë të detyrave të punës me vendim definitiv është përfunduar procedura disiplinore.
- 12.2. Kundër vendimit nga paragrafi paraprak, parashtruesi i fletëparaqitjes ka të drejtë të kundërshtimit në organin disiplinor të shkallës së dytë, në afat prej 8 ditësh nga dita e dorëzimit të vendimit.

Neni 13

- 13.1. Sekretari i përgjithshëm në bashkëpunim me stafin e vet vlerëson se a ka nevojë që të zhvillohet procedura paraprake.
- 13.2. Në rast nevoje për procedurë paraprake, të njëjtën do ta udhëheq punonjësi – zyrtari ligjor.
- 13.3. Personi që udhëheq procedurën paraprake është i autorizuar që:
 - a. të marr deklaratë nga punonjësi i fajësuar;
 - b. të siguroj prova (dokumente të nevojshme);
 - c. të dëgjoj dëshmitarët;
 - d. të bëj këqyrjen në vend;
 - e. të organizojë ekspertizën dhe të ndërmarr veprime tjera me interes për përgatitje të shqyrtimit.

- 13.4. Në rast se Sekretari i përgjithshëm gjatë shqyrtimit të fletëparaqitjes vëren se ka elemente të veprës penale, një kopje të fletëparaqitjes do t’ia paraqes zyrës ligjore me qëllim të procedimit të mëtejmë.

2. Arbitri si Organ disiplinor

Neni 14

- 14.1. Arbitri udhëheq procedurën disiplinore, konstaton përgjegjësinë disiplinore dhe shqipton masa disiplinore në shkallë të parë, të gjithë punonjësve pavarësisht nga autorizimet që ai ka.
- 14.2. Çdo Departament, e ka Arbitrin e vet, pra Arbitër është Menaxheri i Departamentit/Udhëheqësi.
- 14.3. Në rast mungese a pengese tjetër të Arbitrit, Kryeshefi me vendim do ta caktoj për rastin konkret disiplinor (ad hoc) një të punësuar tjetër i cili nuk mund të ketë postin më të ulët se Menaxher.
- 14.4. Përfaqësuesi i organizatës sindikale merr pjesë në shqyrtimin disiplinor në cilësi të mbrojtësit (nëse punëtori është anëtar sindikate).

3. Procedura e punës e Arbitrit

Neni 15

Arbitri është i obliguar që fletëparaqitjen ta shqyrtoj dhe merr në procedurë në afat prej 15 dite, nga dita kur e ka pranuar.

Neni 16

- 16.1. Sekretari i përgjithshëm në pajtim me Arbitrin e cakton seancën disiplinore.
- 16.2. Ftesa për seancë ju dërgohet me shkrim:
 - a. përfaqësuesit të fletëparaqitjes;
 - b. punëmarrësit kundër të cilët zhvillohet procedura disiplinore;
 - c. përfaqësuesit të sindikatës nëse punëmarrësi është anëtar i sindikatës;
 - d. dëshmitarëve dhe ekspertëve, kur është e nevojshme.
- 16.3. Nëse punëmarrësi nuk gjendet në adresën e tij, apo refuzon t'i pranojë shkresat, dorëzimi bëhet në atë mënyrë, me publikimin e saj në tabelën e shpalljeve të Departamentit.

Neni 17

- 17.1. Thirrja, punëmarrësit duhet t'i dërgohet së paku 3 ditë para mbajtjes së seancës kryesore, me qëllim që punëmarrësi të përgatit mbrojtjen.
- 17.2. Dërgimi i ftesës, vendimit dhe shkresave tjera punëmarrësit i bëhet me fletëdorëzim direkt apo me dërgesë rekomande përmes postës në adresën e fundit të cilën punëmarrësi e ka paraqitur në shërbimin përkatës (të personelit), ndërsa në rast të shtyrjes së seancës me njoftim në procesverbal.

Neni 18

- 18.1. Procedura para Arbitrit është publike, me përjashtim në raste të veçanta.
- 18.2. Punëmarrësi patjetër duhet të dëgjohet para organit disiplinor dhe duhet t'i mundësohet mbrojtja.

Neni 19

- 19.1. Seanca para Arbitrit fillohet me leximin e fletëparaqitjes.
- 19.2. Pas leximit të fletëparaqitjes, ftohen punëmarrësi kundër të cilët udhëhiqet procedura që të deklarohet lidhur me thëniet në fletëparaqitje dhe që të paraqes mbrojtjen e vet.
- 19.3. Pas deklaratës së punëmarrësit fillohet me nxjerrjen e provave lidhur me vërtetimin e faktave.

Neni 20

- 20.1. Para fillimit të seancës, përfaqësuesi i Departamentit ligjor, i cili i ndihmon Arbitrit për udhëheqje të procedurës vërteton se a janë te pranishëm të gjithë personat e ftuar.

20.2. Nëse nuk ka ardhur punëmarrësi kundër të cilit udhëhiqet procedura, Arbitri vendos që seanca të mbahet në mungesë të tij, apo do të shtyhet për një afat i cili nuk është më i gjatë se 10 ditë.

20.3. Nëse punëmarrësi është ftuar me rregull, ndërsa mungesën nuk e ka arsyetuar, seanca mund të mbahet në mungesë të tij.

20.4. Me rastin e shtyrjes se seancës, caktohet dita dhe ora e vazhdimit të saj.

Neni 21

Në seancë mbahet procesverbali i cili nënshkruhet nga Arbitri dhe përfaqësuesi i Departamentit ligjor.

Neni 22

Arbitri vendos se cilat prova do t'i nxjerr dhe sipas cilës renditje.

Neni 23

23.1. Pas përfundimit të procedurës së nxjerrjes së provave, Arbitri ia jep fjalën, parashtruesit të fletëparaqitjes, mbrojtësit (nëse ka), përfaqësuesit të sindikatës (nëse punëmarrësi është anëtarë sindikate), e pastaj edhe punëmarrësit kundër të cilit udhëhiqet procedura, që të japid fjalën përfundimtare.

23.2. Pas kësaj Arbitri tërhiqet përmarrje të vendimit.

23.3. Vendimi i Arbitrit nxirret në afat prej 8 ditësh pas kalimit të afatit të paraprarë sipas nenit 15 të kësaj Rregulloreje.

Neni 24

Arbitri mund të nxjerr njërin nga këto Vendime:

- që procedura të pezullohet;
- që punëmarrësi të lirohet nga përgjegjësia;
- që t'i shqiptohet masa e caktuar disiplinore.

Neni 25

Vendimi i Arbitrit përbën:

25.1. Hyrjen, në të cilën shënohet: Emërtimi i organit i cili e ka nxjerr Vendimin, përbërja e organit, lloji i shkeljes, data e mbajtjes së seancës;

- 25.2. Dispozitivin, në të cilin shënohet, ndaj kujt dhe çfarë mase disiplinore është shqiptuar; gjegjësish se a është liruar punëmarrësi nga përgjegjësia;
- 25.3. Arsyetimi, në të cilin ceken faktet vendimtare në të cilat Arbitri është bazuar që punëmarrësin ta liroj nga përgjegjësia apo ta shpallë përgjegjës;
- 25.4. Këshillën juridike, në të cilën shënohet emërtimi i organit të shkallës së dytë i cili vendos për kundërshtim si dhe afati i kundërshtimit.

Neni 26

Arbitri nuk mund të udhëheq procedurën në këto raste:

- nëse është palë e dëmtuar me shkeljen e detyrave të punës;
- nëse me të pandehurin, mbrojtësin e tij janë në marrëdhënie të afërt familjare.

4. Mbrojtja e të drejtave të punëtorit

Organit disiplinor i shkallës së dytë

Neni 27

- 27.1. Kundër Vendimit të Arbitrit, punëtori, parashtuesi i fletëparaqitjes dhe zyrtari i Zyrës së Auditimit mund të parashtrojnë kundërshtim në Organin disiplinor të shkallës së dytë, dhe atë përmes Sekretarit të përgjithshëm në afat prej 8 dite.
- 27.2. Kundër Vendimit të Organit disiplinor të shkallës se dytë, punëmarrësi mund të filloj procedurën tek Gjykata kompetente në afat prej 30 ditësh nga dita e pranimit të Vendimit.

Neni 28

28.1. Organit disiplinor i shkallës së dytë përbëhet nga:

- Kryeshefi ekzekutiv, kryetar
- Zyrtari kryesor financiar dhe i thesarit, anëtar dhe
- Përfaqësuesi i Dep. ligjor, anëtar.

28.2. Në rast mungese a pengese tjetër të kryetarit apo ndonjë anëtar të organit disiplinor të shkallës së dytë, Kryeshefi ekzekutiv me Vendim do ta caktoj për rastin konkret disiplinor (ad hoc) një të punësuar tjetër.

Neni 29

Organit disiplinor i shkallës së dytë me rastin e shqyrtimit të kundërshtimit vendos në bazë të fakteve të cilat i ka vërtetuar Arbitri, por mundet edhe vet t'i vërtetoj ato.

Neni 30

Organi disiplinor i shkallës së dytë mundet:

- a.) ta hudh kundërshtimin, ta refuzoj apo vërtetoj Vendimin e Arbitrit;
- b.) ta aprovoj kundërshtimin, prish Vendimin e Arbitrit dhe ta kthej lëndën në rishqyrtim;
- c.) ta aprovoj kundërshtimin, ndryshoj Vendimin e Arbitrit dhe të nxjerr Vendim të cilin është i autorizuar ta nxjerr Arbitri.

Neni 31

31.1. Organi disiplinor i shkallës së dytë është i obliguar që të nxjerr Vendim në afat prej 15 ditësh, nga dita e pranimit të kundërshtimit.

31.2. Vendimi nënshkruhet nga Kryetari i organit disiplinor të shkallës së dytë.

Neni 32

Nëse Organi disiplinor i shkallës së dytë nuk nxjerr Vendim në afat prej 15 ditësh, nga dita e pranimit të kundërshtimit, punëmarrësi ka të drejtë të filloj procedurën në Gjykatë brenda afatit ligjor.

Parashkrimi i procedurës disiplinore

Neni 33

33.1. Fillimi dhe zhvillimi i procedurës disiplinore parashkruhet me kalimin e periudhës 1 vjeçare nga dita e njohurisë për shkeljen e detyrave të punës dhe kryerësin e saj.

33.2. Procedura disiplinore për shkelje të detyrave të punës që njëkohësisht shkelja paraqet edhe vepër penale nuk mund të fillohet as zhvillohet pas kalimit të afateve që i parashev KPK.

Ekzekutimi i masave të shqiptuara

Neni 34

34.1. Masat disiplinore si vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim, ulje në pozitë dhe suspendim i përkohshëm ekzekutohen me njoftimin e punëmarrësit me Vendimin definitiv mbi shqiptimin e masës.

34.2. Masa si shkëputja e kontratës së punës (ndërprerja e marrëdhënies së punës) ekzekutohet kur Vendimi bëhet i plotfuqishëm.

34.3. Vendimi për largimin e përkohshëm të punëmarrësit nga puna ekzekutohet ditën e dorëzimit të këtij vendimi punëmarrësit.

34.4. Vendimi mbi shqiptimin e masës disiplinore bëhet definitiv (i plotfuqishëm):

- a. kur skadon afati për kundërshtim, ndërsa kundërshtimi nuk është paraqitur;
- b. kur organi i shkallës së dytë merr vendim me të cilin vërteton ose ndryshon vendimin e shkallës së parë, në qoftë se kundërshtimi është paraqitur me kohë.

Evidenca e masave disiplinore të shqiptuara

Neni 35

35.1. Në “Sport Marketing” sh.a mbahet evidenca e masave disiplinore të shqiptuara në bazë të vendimeve definitive mbi shqiptimin e tyre.

35.2. Evidenca e masave të shqiptuara përmban:

- a. Emrin dhe mbiemrin e të punësuarit të cilit i është shqiptuar masa disiplinore;
- b. Punët dhe detyrat të cilat i kryen;
- c. Numri dhe data e vendimit definitiv mbi masën e shqiptuar disiplinore;
- d. Për cilën shkelje të detyrave të punës i është shqiptuar masa (emërtimin e shkeljes);
- e. Cila masë i është shqiptuar;
- f. Datën e plotfuqishmërisë së vendimit;
- g. A është ushtruar ankesë në vendimin e komisionit disiplinor dhe çfarë vendimi është marrë sipas ankesës;
- h. A është zhvilluar kontest pranë gjykatës dhe çfarë vendimi ka marrë gjykata;
- i. Data e fshirjes së masës disiplinore.

35.3. Evidencën mbi shqiptimin e masave disiplinore e udhëheq punonjësi i cili kryen punët profesionale për nevoja të Arbitrit (Zyrtari ligjor).

Përsëritja e procedurës

Neni 36

Procedura disiplinore e përfunduar definitivisht mund të përsëritet vetëm në këto raste:

- a. Nëse punëmarrësit, me veprim të kundërligjshëm e posaçërisht me lëshimin e dërgimit të ftësës, nuk i është dhëne mundësia që të marrë pjesë në seancë;
- b. Nëse Vendimi i Arbitrit bazohet në thënie të rrejshme të dëshmitarit apo ekspertit;
- c. Nëse Vendimi i Arbitrit bazohet në dokumentacion të falsifikuar apo në të cilin është vërtetuar përbajtje jo e vërtetë;
- d. Në qoftë se për të njëjtën shkelje të detyrave të punës është marrë vendim i plotfuqishëm mbi përgjegjësinë e punonjësit respektivisht është ekzekutuar masa disiplinore;

- e. Në qoftë se merret në dijeni për fakte të reja ose ofrohen mundësi të përdorimit të provave të reja në bazë të të cilave për pjesëmarrësin do të mund të merrej vendim më i favorshëm sikur ato fakte apo prova do të ishin administruar në procedurën e mëparshme;
- f. Në qoftë se me rastin e marrjes së vendimit ka marrë pjesë kryetari, ose anëtari i komisionit disiplinor i cili ka qenë i përjashtuar ose do duhej përjashtuar.

Neni 37

37.1. Propozimin për përsëritjen e procedurës disiplinore e parashtron punëmarrësi ndaj të cilit është shqiptuar masa disiplinore, përfaqësuesi i kërkesës për fillimin e procedurës disiplinore apo Zyrtari i Departamentit të Auditimit.

37.2. Propozimi i parashtrohet Arbitrit në afat prej 30 ditësh nga dita e marrjes në dijeni për ekzistimin e shkaqeve, e më së voni në afat prej 2 viteve, nga dita e plotfuqishmërisë së Vendimit të nxjerrur në procedurën disiplinore.

III. LARGIMI I PËRKOHSHËM I PUNËMARRËSIT NGA PUNA

Neni 38

Largimi i përkohshëm nga puna

38.1. Punëmarrësi (i punësuari) përkohësisht mund të largohet nga puna:

38.1.1. në qoftë se kundër punonjësit është filluar procedura penale për shkak të veprës penale të kryer në punë apo lidhur me punë.

38.1.2. nëse punëmarrësi është në paraburgim apo arrest shtëpiak.

38.1.2. nëse punëmarrësi kryen shkelje të rëndë të detyrave të punës ku natyra e shkeljes është e tillë që paraqet rrezik për punëmarrësit tjerë, rëndon situatën apo rrezikon vazhdimin e shkeljes së detyrave të punës edhe më tej.

38.2. Largimi nga puna mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpus Kontratën e punës.

38.3. Gjatë periudhës së largimit të përkohshëm nga puna sipas paragrafit të mësipër punëmarrësit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

38.4. Nëqoftëse i punësuari i larguar përkohësisht nga puna, lirohet nga përgjegjësia disiplinore do t'i kompensohet paga - ndryshimi për atë periudhë.

Neni 39

Në qoftë se ndaj të punësuarit është caktuar paraburgimi apo arresti shtëpiak, Kryeshefi ekzekutiv është i obliguar që të marr vendim për largimin e përkohshëm nga puna.

Neni 40

Kundër Vendimit mbi largim të përkohshëm nga puna, mund t'i parashtrohet kundërshtim Organit disiplinor të shkallës së dytë, në afat prej 3 ditësh nga dita e pranimit të Vendimit.

Neni 41

Kundërshtimi i punëmarrësit nuk e ndalon ekzekutimin e Vendimit .

IV. PËRGJEGJËSIA MATERIALE

1. Përgjegjësia e punëmarrësit

Neni 42

Punëmarrësi i cili në punë gjegjësisht në lidhje me punën, qëllimi apo nga pakujdesia e rëndë i shkakton dëm “Sport Marketing” sh.a është i obliguar që ta kompensojë atë.

Neni 43

- 43.1. Fajësia e punëmarrësit për dëmin e shkaktuar duhet të argumentohet.
- 43.2. Barra e argumentimit bie në Departament.
- 43.3. Nëse fajësia nuk argumentohet, punëmarrësi nuk do të përgjigjet për dëmin e shkaktuar.

Neni 44

- 44.1. Nëse dëmin e shkaktojnë disa punëmarrës, secili punëmarrës është përgjegjës për pjesën e vet.
- 44.2. Nëse nuk mund të vërtetohet pjesa e secilit, atëherë konsiderohet se të gjithë njësoj janë përgjegjës për dëmin e shkaktuar.
- 44.3. Nëse disa pjesëmarrës kanë shkaktuar dëm me vepër penale në paramendim, për dëmin e shkaktuar përgjigjen në mënyrë solidare.

Neni 45

Ekzistimin e dëmit dhe rrethanat nën të cilat ai është shkaktuar, lartësinë e tij, si dhe atë se kush e ka shkaktuar dëmin, e vërteton Komisioni për kompensimin e dëmeve, në përbërje prej 3 anëtarëve, të cilin e emëron Kryeshefi ekzekutiv.

Neni 46

Nëse dëmi është bërë njëkohësisht me shkelje të detyrave të punës dhe lartësia e tij nuk kalon 3.000,00 €, mbi kompensimin e dëmit vendos Arbitri.

Neni 47

Lartësia e dëmit vërtetohet në bazë të çmimorës së sendit, pajisjes, stabilimentit etj. apo vlerës që ekziston në kontabilitet. Nëse këto vlera nuk ekzistojnë atëherë ajo bëhet përmes ekspertizës.

2. Dëmi i shkaktuar Sport Marketing-ut sh.a.

Neni 48

48.1. Në procedurën për kompensimin e dëmit punëmarrësi ftohet që ta bëjë kompensimin.

48.2. Nëse punëmarrësi refuzon ta bëjë kompensimin e dëmit, Punëdhënësi fillon procedurën gjyqësore për kompensimin e dëmit.

48.3. Pëlqimi i punëmarrësit që ta bëj kompensimin e dëmit bëhet në formë të deklaratës me shkrim.

Neni 49

Kompensimi paushall i dëmit vërtetohet në këto raste:

49.1. Mungesës së paarsyeshme në punë, kur kemi të bëjmë me proces zingjiror të punës;

49.2. Lëshimit të paarsyeshëm të procesit të caktuar të punës gjatë orarit të punës;

49.3. Ndërprerja e punës para skadimit të orarit të punës.

Neni 50

50.1. Vendimin mbi kompensimin e dëmit paushall e nxjerr Komisioni për kompensimin e dëmeve.

50.2. Procedurën për kompensim paushall të dëmit e fillon Menaxheri i Departamentit ku punon punëtori.

Neni 51

Nëse “Sport Marketing” sh.a e ka kompensuar dëmin, të cilin punëmarrësi gjatë punës apo lidhur me punën ia ka shkaktuar palës së tretë, punëmarrësi është i obliguar që shumën e paguar t’ia kompensoi “Sport Marketing” sh.a nëse dëmin e ka shkaktuar me qëllim apo nga pakujdesia e rëndë.

Neni 52

Vendimi i Komisionit mbi kompensimin e dëmeve është definitive. Kundër tij mund të zhvillohet proces gjyqësor në afat prej 15 ditëve nga dita e pranimit të Vendimit.

3. Përgjegjësia e Sport Marketing sh.a.

Neni 53

53.1. Nëse punëmarrësi pëson dëm në punë apo lidhur me punën, ka të drejtë që nga “Sport Marketing” sh.a. të kërkoj kompensimin e dëmit.

53.2. Punëdhënësi i përgjigjet punëmarrësit për dëmin, për shkak të lëndimit në vendin e punës, i cili lëndim është shkaktuar me fajin e “Sport Marketing” sh.a. apo fajin e personave për të cilët ai përgjigjet.

Neni 54

Afati për kompensimin e dëmit nga ana e “Sport Marketing”-ut është më së largu 3 muaj. Pas këtij afati punëmarrësi mund të filloj procedurën gjyqësore.

4. Afati i parashkrimit të kërkesave

Neni 55

55.1. Afati i parashkrimit të kërkesave për kompensim dëmi është 3 vjet, dhe fillon të rrjedhë nga dita e marrjes në njohuri për dëmin dhe kryerësin.

55.2. Kur dëmi është shkaktuar me vepër penale, e për vepër penale është paraparë afat më i gjatë i parashkrimit, kërkesa për kompensimin e dëmit ndaj personit përgjegjës parashkruhet atëherë kur kalon afati i parashkrimit për ndjekje penale.

V. DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 56

56.1. Kjo Rregullore hyn në fuqi në ditën e miratimit nga ana e Bordit të Drejtoreve.

56.2. Procedura e ndryshimit e kësaj Rregulloreje është identike me atë të aprovimit.

Kryesuesi i Bordit
