



REPUBLIKA E KOSOVËS/REPUBLIKA KOSOVA/REPUBLIC OF KOSOVO



Kompania Regjionale e Mbeturinave/ Regional waste Company/ Regionalna Kompanija za Uklanjanja Otpada

KRM "PASTËRTIA" SH.A. FERIZAJ

Rr. "Enver Topalli" Nr. 47 Tel. 0290/327-406, 0290/325-025

**RREGULLORE PËR PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE
DHE MATERIALE TË PUNËTORËVE TË KRM
"PASTËRTIA" sh.a.-FERIZAJ**

Ferizaj, Gusht 2015

Në bazë të nenit 95. lidhur me nenin 70, 84, 85 dhe 86. të Ligjit të Punës, Nr.03/L-212 (Gaz.Zyrt. e Republikës së Kosovës, nr.90/2010), dhe nenit 7. paragrafi 7.2 të Statutit të KRM “Pastërtia” sh.a. Ferizaj, Bordi i Drejtorëve në mbledhjen e mbajtur më 14.08.2015 aprovoi këtë:

RREGULLORE PËR PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE DHE MATERIALE TË PUNËTORËVE TË KRM “PASTËRTIA” sh.a.-FERIZAJ

I. DISPOZITAT THEMELORE

Neni 1

Më këtë rregullore punëtorët e Kompanisë Regjionale të Mbeturinave “Pastërtia” sh.a.- Ferizaj i rregullojnë obligimet në punë dhe përgjegjësitë për shkeljen e obligimeve në punë dhe dëmin e shkaktuar, e posaçërisht:

- Çështjen e përgjegjësisë disiplinore dhe materiale në punë dhe lidhur me punën;
- Procedurën e përcaktimit të përgjegjësisë disiplinore dhe materiale të punëtorit;
- Organet (subjektet) për hapjen e procedurës, udhëheqjen dhe konstatimin e përgjegjësisë disiplinore dhe materiale të punëtorit.

II. Përgjegjësia e të punësuarve

Neni 2

Përgjegjësia disiplinore

I punësuari është i detyruar që në vendin e punës tu përmbahet detyrimeve të parapara me ligj, Kontratën kolektive, me këtë Rregullore dhe Kontratën e punës.

Punëtori ka përgjegjësi disiplinore për shkelje të obligimeve në punë të cilën e ka shkaktuar me fajin e vet.

Neni 3

Shkeljet e obligimeve mund të jenë të lehta dhe të rënda.

Shkeljet e lehta të obligimeve të punës janë:

1. Përsëritja e vonesave të paarsyeshme në punë, tre (3) herë brenda muajit, ose largimi nga vendi i punës gjatë dhe para kryerjes së orarit të punës pa lejen paraprake të udhëheqësit,
2. Moskryerja e detyrave të punës me kohë, me çka i shkaktohet dëm i vogël kompanisë,
3. Kryerja e detyrave të punës në mënyrë jokualitative për shkak të pakujdesisë,
4. Mbajtja në mënyrë jo të rregullt e dokumentacionit, shkresave, regjistrave, materialeve, veglave, instrumenteve, makinave dhe mjeteve tjera për punë.
5. Dhënja pa autorizim e urdhërësës për punë,
6. Shfrytëzimi në mënyrë jo racionale dhe ekonomike i materialeve dhe mjeteve të punës, si dhe mosinformimi me kohë për prishjet eventuale të tyre,
7. Refuzimi i bashkëpunimit me punëtorët tjerë,
8. Sjellja jo korrekte gjatë kohës së punës ndaj punonjësve dhe personave të tretë,
9. Mospërcjellja e përvojës së punës praktikantëve, punonjësve të rinj dhe punonjësve tjerë që aftësohen për punë,
10. Nëse jo më kohë dhe rrejshëm i njohton punëtorët mbi afarizmin dhe ecurit financiare të ndërmarrjes;
11. Moslajmërimi për shkelje të rënda të obligimeve të punës të cilat i kanë kryer punonjësit tjerë,
12. Kryerja e punëve private gjatë kohës së punës në masë të vogël dhe
13. Shkelja e të gjitha detyrave tjera në punë të cilat janë paraparë e të cilat nuk paraqesin shkelje të rënda të detyrave të punë në kuptim të kësaj Rregulloreje.

Neni 4

Shkeljet e rënda të detyrave të punës janë:

1. Moskryerja ose kryerja me papërgjegjësi ose pakujdesi e detyrave të punës,
2. Disponimi me mjete të Kompanisë në mënyrë të paligjshme,

3. Moskryerja e detyrave të punës nga punonjësi udhëheqës në kuadër të autorizimeve të veta,
4. Shkelja e dispozitave për mbrojtje nga zjarri, eksplozivi, fatkeqësitë elementare, helmimet apo gjërat e tjera të rrezikshme,
5. Keqpërdorimi i pozitës dhe tejkalimi i autorizimeve të dhëna,
6. Zbulimi i sekretit afarist, sekretit zyrtar, ose të dhënave tjera të parapara me ligj ose me aktet e mbrendshme të Kompanisë,
7. Keqpërdorimi i të drejtës në pushim mjekësor,
8. Pengimi i një apo më shumë punonjësve në procesin e punës,
9. Shkelja e dispozitave dhe mosmarrja e masave për mbrojtjen e punonjësit në punë, mbrojtjen e mjeteve të punës dhe ambientit,
10. Dhënia e shënimeve të pasakta, me të cilat punonjësi vehet në lajthim, në pikëpamje të realizimit të drejtave të tij në Kompani,
11. Përdorimi i paautorizuar i mjeteve të punës,
12. Refuzimi i kryerjes së detyrave të punës, apo urdhëresave për punë nga personi kompetent pa arsye,
13. Shkatimi i demit me qëllim ose nga pakujdesia,
14. Ardhja në punë në gjendje të dehur ose konsumimi i alkoolit dhe mjeteve tjera narkotike gjatë kohës së punës,
15. Refuzimi i punonjësit që t'i nënshtrohet kontrollit mjekësor me qëllim të vërtetimit të sasisë së alkoolit në gjakë dhe të narkotikëve tjerë,
16. Shkatimi apo provokimi i rrahjeve në lokalet e punës në ndërmarrje,
17. Përvetësimi i pasurisë së Kompanisë, pa bazë ligjore,
18. Evidencimi në mënyrë jo të saktë i rezultateve të punës, me qëllim që vetës ose punëtorit tjetër t'i mundësohet fitim i pa drejtë,
19. Mosdhënia e dokumentacionit dhe shënimeve përkatëse, sipas kërkesës së organit të autorizuar,
20. Falsifikimi i dokumenteve të Kompanisë ose që kanë të bëjnë me Kompaninë,
21. Fshehja e kryerjes së shkeljeve të detyrave të punës nga punëtorët tjerë apo fshehja e demit të shkaktuar pasurisë së Kompanisë,

22. Humbja e shkresave apo dokumentacionit të kompanisë ose që kanë të bëjnë me te,
23. Pengimi i personit të autorizuar apo i komisionit përkatës që të kryej punën e vetë,
24. Përseritja e shkeljeve të lehta të detyrave të punës,
25. Përhapje e intrigave (të pavërtetave) apo pakënaqësisë në mes të punëtorëve,
26. Mungesa nga puna pa arsye tre (3) ditë pandërprerë, ose shtatë (7) ditë brenda 12 muajve,
27. Vjedhja, plaçkitja apo përvetësimi i parave apo të mirave tjera materiale,
28. Parregullësia apo joazhureteti i dorëzimit të parave arkës kompetente,
29. Mosarsyetimi i urdhëresës së udhëtimit në afatin prej 3 ditëve,
30. Fjetja gjatë orarit të punës,
31. Keqpërdorimi i automjeteve të kompanisë, dalja me automjet zyrtar në komunikacion pa dokumentacion dhe paisje të nevojshme dhe nën ndikimin e alkoolit,
32. Shkaktimi i dëmit në automjetin zyrtar nga pakujdesia,
33. Përdorimi i vulave jashtë kompetencave,
34. Moslajmërimi i fillimit të shfrytëzimit të pushimit mjekësor, menjëherë ose më së largu gjatë 48 orëve të mungesës në punë dhe nuk mund të dëshmoj se ka qenë i penguar, përkundër përpjekjeve për ta bërë këtë,
35. Pengesa e punëtorëve në organizim sindikal,
36. Kushtëzimi dhe ngacmimi seksual,
37. Çdo shkelje tjetër e detyrave të punës të cilat janë sipas dispozitave ligjore apo dispozitave të kësaj rregulloreje, për nga natyra, paraqesin shkelje të rëndë të obligimeve të punës.

III. MASAT DISIPLINORE

Neni 5

Për shkeljen e obligimeve të punës, të punësuarit do t'i shqiptohet njëra nga këto masa disiplinore :

- Vërejtje me gojë.
- Vërejtje me shkrim,
- Ulje në pozitë,
- Zbritje të pagës deri 20 % dhe
- Ndërprerje të marrëdhënies së punës.

IV. ORGANET DISIPLINORE

Neni 6

Organet disiplinore të kompanisë janë :

- Organi Udhëheqës - ekzekutiv,
- Komisioni disiplinor.

Nëse me shkeljen e obligimeve në punë shkaktohet dëm material, organi disiplinor merr vendim për kompensimin e dëmit ose merr iniciativë për fillimin e procedurës për kompensimin e tij.

V. Fletëparaqitja disiplinore

Neni 7

Fletëparaqitjen e ka për obligim që ta parashtrojë udhëheqësi i drejtpërdrejtë i punëmarrësit, për çdo rast kur është në dijeni se është bërë shkelje e detyrave të punës.

Të drejtën për parashtrimin e fletëparaqitjes e ka çdo i punësuar i KRM "Pastërtia" sh.a.-Ferizaj apo edhe qytetar tjetër, që janë në dijeni për shkelje të detyrave të punës.

VI. Procedura disiplinore

Neni 8

Kryeshefi Ekzekutiv ose personi të cilin e autorizon merrë deklaratë nga shkelësi i supozuar i detyrave të punës e cila shënohet në proqesverbal, shiqon shkresat përkatëse dhe ndërmerr veprime tjera që kanë të bëjnë me rastin konkret.

I fajësuarit udhëzohet se ka të drejtë që gjatë gjithë procedurës disiplinore të këtë mbrojtës.

Kryeshefi Ekzekutiv nëse konstaton se ka bazë për iniciimin e procedurës disiplinore vlerëson se është fjala për shkelje të lehta të detyrave të punës apo për shkelje të rënda të detyrave të punës.

Nëse është fjala për shkelje të lehtë të detyrave të punës merr Vendim meritore për shqiptimin e masës disiplinore ose lirim nga përgjegjësia disiplinore.

Nëse është fjala për shkelje të rëndë të obligimeve të punës bënë kërkesë për fillimin e procedurës disiplinore.

Kërkesa nga alineja 2 e këtij neni i dërgohet:

- punëtorit ndaj të cilit inicohet procedura disiplinore dhe komisionit disiplinor.

Neni 9

Komisioni disiplinor

Komisioni disiplinor përbëhet prej 3 ose 5 anëtarëve, të cilin e formon Kryeshefi Ekzekutiv sipas rastit.

Komisioni disiplinor udhëheq procedurën dhe konstaton nëse ekziston përgjegjësia e punëmarrësit për shkeljen e detyrave të punës si dhe shkallën e shkeljes.

Vendimin mbi shqiptimin e masës disiplinore e merr Kryeshefi Ekzekutiv i Kompanisë.

VII. Procedura para Komisionit disiplinor

Neni 10

Kryetari i komisionit Disiplinor e cakton seancën për shqyrtim.

Shqyrtimi para komisionit disiplinor nuk mund të mbahet para skadimit të afatit prej 8 ditëve prej ditës së dorëzimit të ftesës të supozuarit për shkelje të detyrave të punës.

Ftesa nga alineja 1 e këtij neni përmbanë: emrin e mbiemrin e personit i cili ftohet, përmbajtjen e lëndës e cila shqyrtohet, cilësia në të cilën ftohet si dhe ora, data dhe vendi i mbajtjes së shqyrtimit.

Neni 11

Shqyrtimi para komisionit disiplinor sipas rregullit është i hapur.

Kryetari i Komisionit disiplinor mund të përjashtoi shqyrtimin publik, për arsye të ruajtjes së sekreteve, nëse një gjë e tillë është e nevojshme.

Neni 12

Shqyrtimin e hap Kryetari i Komisionit disiplinor, i cili konstaton se a janë të pranishëm të gjithë të ftuarit.

Nëse nuk janë të pranishëm të gjithë anëtarët e komisionit ose punëtori kundër të cilit është inicuar procedura disiplinore dhe nuk ka dëshmi se ftesa u është dorëzuar në mënyrë të rregullt apo nëse e kanë arsyetuar mungesën e tyre, shqyrtimi shtyhet.

Nëse punëtori ndaj të cilit është filluar procedura disiplinore është ftuar në mënyrë të rregullt, ndërsa mungesën nuk e ka arsyetuar shqyrtimi mund të mbahet pa praninë e tij.

Vendimi për shtyrjen e shqyrtimit ose për mbajtjen e tij në mungesë kundër të cilit është inicuar procedura disiplinore shënohet në proqesverbal.

Neni 13

Me shqyrtim udhëheqë Kryetari i Komisionit disiplinor i cili kujdeset që gjatë shqyrtimit të ndriqohen të gjitha faktet relevante për marrjen e vendimit të drejtë dhe të ligjshëm.

Kryetari i Komisionit disiplinor u jep dhe u merr fjalën palëve, dëshimtarëve dhe personave tjerë dhe në rast nevojë kërkon sqarime.

Pyetje mund të bëjnë edhe anëtarët e Komisionit disiplinor.

Për zhvillimin e procedurës disiplinore, nga momenti i inicimit të rastit dhe deri në përfundimin e tij, do të kujdeset dhe do t'i ndihmojë Komisionit disiplinor, personi i autorizuar dhe përgjegjës nga Shërbimi juridik i ndërmarrjes.

Neni 14

Shqyrtimi para Komisionit disiplinor fillon me leximin e kërkesës për inicimin e procedurës disiplinore, pas së cilës ftohet punëtori që të paraqes mbrojtjen.

Pas paraqitjes së mbrojtjes së punëtorit, nëse ka të ftuar, ftohen dëshimtarët që të japin dëshmitë e tyre, ekspertet nëse ka të tillë, lexohen shkresat e lëndës dhe deklaratat e dëshimtarëve që nuk janë të pranishëm.

Nëse në shqyrtim merr pjesë edhe mbrojtësi i punëtorit ndaj të cilit është ngritë procedura disiplinore, ai ka të drejtë që gjatë gjithë procedurës t'i parashtrori pyetje punëtorit të cilin e mbron, dëshimtarëve, ushtruesit të kërkesesë për fillimin e procedurës disiplinore, personave tjerë që janë prezent lidhur me rastin konkret, si dhe të propozoi prova tjera.

Neni 15.

Në fillim Kryetari i Komisionit disiplinor merr gjeneralet nga punëtori i fajësuar.

Gjeneralet merren edhe nga dëshimtarët, kur fillohet marrja e tyre në pyetje.

Dëshimtarëve u tërheqë vërejtjen se janë të obliguar që të flasin vetëm të vërtetën për të gjitha ato që dinë lidhur me rastin konkret, se për dëshmi të rreme mund të inicohet procedurë disiplinore dhe penale, si dhe për obligimet e kompensimit të dëmit i cili do të shkaktohej me dëshmi të pavërtetë.

Në të njëjten mënyrë vepron edhe me ekspertet eventual.

Neni 16

Kryetari i Komisionit disiplinor e udhëzon punëtorin e fajësuar që me kujdes të përcjellë shqyrtimin, se mund të propozoi prova të reja, me qëllim të vërtetimit të gjendjes faktike, se mund tu bëjë pyetje dëshimtarëve, ekspertëve dhe personave tjerë dhe se mund të deklarohet në lidhje me dëshmitë e tyre.

Nëse procedura udhëhiqet kundër më shumë punëtorëve, veprohet në të njëjtën mënyrë veç e veç.

Neni 17

Gjatë gjithë procedurës udhëhiqet procesverbali.

Në procesvebal shënohen të gjitha të dhënat dhe dëshmitë të cilat janë relevante për vendosjen e çështjes e cila shqyrtohet.

Procesverbali duhet të përmbajë:

- emrin e mbiemrin e Kryetarit dhe anëtarëve të Komisionit disiplinor,
- emrin dhe mbiemrin e Procesmbajtësit,
- shënimet e personave të cilët marrin pjesë në procedurë,
- shënimet e ushtruesit të kërkesës për inicimin e procedurës disiplinore,
- shkelja e cila vehehet në barrë punëtorit,
- deklaratat e punëtorit të fajësuar,
- deklaratat e dëshimtarëve, ekspertëve dhe të personave tjerë që kanë marrë pjesë në shqyrtim dhe leximi i shkresës së lëndës.

Pas përfundimit të procedurës së provave ftohet ushtruesi i kërkesës për fillimin e procedurës dhe punëtori ndaj të cilit është ngritë proceura disiplinore që të japin fjalën përfundimtare. Pas fjalëve përfundimtare Kryetari i Komisionit disiplinor e shpallë shqyrtimin të mbyllur.

Procesverbali nënshkruhet nga: Kryetari, anëtarët e Komisionit disiplinor, punëtori i fajësuar, mbrojtësi i tij nëse ka dhe procesmbajtësi.

Shqyrtimi mund të rihapet nëse konstatohet se kanë mbetur fakte të pandrikuara dhe në këtë rast caktohet shqyrtimi i ri.

Neni 18.

Pas shqyrtimit, Komisioni disiplinor tërhiqet në shqyrtim dhe votim.

Komisioni disiplinor konstaton në procesverbal, nëse veprimi për të cilin është inicuar procedura disiplinore paraqet shkelje të obligimit në punë, fajsinë -

përgjegjësinë e shkelësit të supozuar, si dhe shkallën e lëndimit të obligimeve në punë.

Në procedurë disiplinore, punëtorit të fajësuar mund t'i shqiptohet vetëm një masë disiplinore.

Neni 19

Për shqyrtim dhe votim udhëhiqet procesverbal i posaqëm i cili nënshkruhet nga Kryetari i Komisionit disiplinor, anëtarët e Komisionit disiplinor dhe proqesmbajtësi.

Neni 20

Vendimi për shqiptimin e masës përmban: hyrjen, dispozitivin, arsyetimin dhe udhëzimin për mjetin juridik.

Në hyrje theksohet:

- cili organ e ka marrë vendimin,
- në cilat dispozita është i bazuar vendimi dhe për çfarë shkelje,
- me kërkesë të kujt është mbjart shqyrtimi dhe
- kur është mbajrt shqyrtimi.

Në dispozitiv theksohet :

- shënimet personale të punëtorit të fajësuar,
- përshkrimi i shkeljeve të detyrave të punës dhe
- cila masë është shqiptuar ose konstatimi se punëtori i fajësuar lirohet nga përgjegjësia.

Në arsyetim theksohet :

- Përmbajtja e kërkesës për inicimin e procedurës disiplinore,
- pretendimet mbrojtëse të punëtorit të fajësuar dhe mbrojtësit të tij nëse ka,
- rrethanat të cilat kanë ndikuar në shkallën e përgjegjësisë dhe rrethanat lehtësuese dhe rënduese dhe
- masa që është shqiptuar.

Në udhëzimin për mjetin juridik thuhet :

-këshilla për të drejten e ushtrimit të ankesës,

-afati deri kur mund të bëhet ankesa dhe

-emërtimi i organit të cilit duhet drejtuar ankesa.

Vendimi për shqiptimin e masës disiplinore u dorëzohet personalisht inicuesit të procedurës disiplinore dhe punëtorit të fajësuar ku me nënshkrim vërtetohet pranimi ose me fletëdergesë kthyese.

Vendimi i Kryeshefit Ekzekutiv është definitive në procedurë administrative në kompani.

Në rast të refuzimit të marrjes, vendimi vendoset në tabelën e shpalljeve, kështu që me kalimin e afatit prej 8 ditësh, konsiderohet se është dorëzuar.

Në lidhje me këtë nga punëtori përgjegjës bëhet shenim zyrtar i cili regjistrohet në librin e protokollit të arkivës.

Punëtori i pakënaqur me Vendimin për shqiptimin e masës disiplinore, në afatin prej 15 ditësh, mund të inicioj procedurë për mbrojtjen e të drejtave të veta në Gjykatën Themelore në Ferizaj.

VIII. PËRGJEGJËSIA MATERIALE

Neni 21.

Kompenzimi i dëmit nga punëtori

Nëse punëtori në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia i shkakton dëm kompanisë, është i obliguar ta kompensojë dëmin.

Nëse dëmi është shkaktuar nga ana e më shumë punëtorëve, secili është përgjegjës për pjesën e dëmit të cilin e ka shkaktuar.

Nëse për secilin punëtor nuk mund të vërtetohet pjesa e dëmit që e ka shkaktuar ai konsiderohet se të gjithë punëtorët në mënyrë të njëjtë janë përgjegjës dhe dëmin e kompensojnë në mënyrë të barabarta.

Neni 22

Procedura për vërtetimin e lartësisë së demit të shkaktuar dhe kërkesa për kompensimin e tij inicohet me kërkesën e Kryeshefit Ekzekutiv në bazë të Fletparaqitjes për dëmin e shkaktuar.

Kërkesa - Fletparaqitja përmbanw të dhënat për mënyren si është shkaktuar dëmi, punëtori i cili e ka shkaktuar dëmin dhe dëshmitë me të cilat dëshmohet ekzistimi i dëmit.

Kërkesa nga alineja 1 e këtij neni i parashtrohet Komisionit për vlerësimin e dëmit.

Komisionin për vlerësimin e dëmit e emron Kryeshefi Ekzekutiv.

Neni 23

Komisioni për vlerësimin e demit e merrë në pyetje punëtorin e fajtuar për shkaktimin e demit, dëshimtarët në rast nevojë, ekspertwt dhe shqyrton provat tjera të nevojshme.

Lartësia e dëmit përcaktohet në bazë të listave të çmimeve dhe vlerës së kontabilitetit të gjërave të dëmtuara.

Nëse nuk mund të vlerësohet lartësia e dëmit, Komisioni angazhon ekspert përkatës.

Komisioni punon pa shqyrtim publik, por i mundëson punëtorit të fajësuar për dëmin e shkaktuar të deklarohe për të gjitha rrethanat që janë më rëndësi lidhur më këtë çështje konkrete.

Komisioni mund t'i shfrytëzoj të gjitha provat dhe dëshmitë të cilat i ka shfrytëzuar Komisioni disiplinor për të njejten çështje.

Neni 24

Kur Komisioni për kompensimin e dëmit vërteton se punëtori është përgjegjës për dëmin, merr vendim për lartësinë e dëmit dhe e obligon punëtorin që dëmin ta kompensoi në kohën e caktuar.

Nëse Komisioni në fjalë gjen se dëmi nuk është shkaktuar nga punëtori i fajësuar, merr vendim për lirimin e punëtorit nga përgjegjësia materiale.

Neni 25

Kundër vendimit të komisionit për kompensimin e dëmit, parashtruesi i kërkesës dhe punëtori i fajësuar mund të paraqesin kundërshtim për rishqyrtimin e rastit brenda afatit prej 7 ditëve.

Neni 26

Kryeshefi Ekzekutiv dhe punëtori mund të lidhin marrëveshje me shkrim që vendimi i Komisionit për kompensimin e dëmit të realizohet me këste nga pagat e punëtorit.

Neni 27

Nëse punëtori nuk e kryen obligimin e tij pasi që vendimi të jetë bërë i plotëfuqishëm brenda afatit të paraparë me te, Kompania do të bëjë ndalesën për shumën e dëmit, me ndalesën nga paga e të fajësuarit.

Neni 28

Nëse punëtori në punë ose lidhur me punën, me qëllim ose nga pakujdesia i shkakton dëm personit të tretë, të cilin dëm e ka kompensuar kompania, është i obliguar që kompanisë t'i kompensoi shumën e dëmit të shkaktuar.

Para se Kompania të vendos lidhur me alinen 1 të këtij neni, shqyrton rrethanat në të cilat është shkaktuar dëmi, mund të zvogëloj ose ta liroj punëtorin nga obligimi i kompensimit të dëmit.

Kryeshefi Ekzekutiv dhe punëtori mund të aplikojnë dispoziten e nenit 26 të kësaj Rregulloreje.

Neni 29

I punësuar i cili vlerëson se i janë shkelur të drejtat nga marrëdhënja e punës, mund që në afatin ligjor të iniciojë kontestin gjyqësor në Gjykatën me kompetencë lëndore dhe territoriale.

IX. Dispozitat përfundimtare

Neni 30

Për gjithçka që nuk është paraparë me këtë rrregullore, zbatohen dispozitat e ligjit të Punës, dispozitat tjera ligjore dhe Kontrata Kolektive.

Neni 31

Për të gjitha rastet e zbatimit të kësaj Rregulloreje, do të ketë kujdesë zbatimi i dispozitave të Ligjit nr.2/L-23 për përdorimin e gjuhëve.

Neni 32

Kjo Rrregullore hynë në fuqi në ditën e aprovimit dhe fillon të aplikohet tetë ditë prej ditës së aprovimit.

Datë: 14.08.2015

Kryesues i Bordit të Drejtorëve

Ilmi Statovci