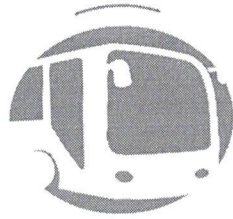


NDËRMARRJA PUBLIKE LOKALE STACIONI I AUTOBUSAVE SH.A.		JAVNO LOKALNO PREDUZEĆE AUTOBUSKA STANICA D.O.		PUBLIC ENTERPRISE LOCAL BUS STATION J.S.C.	
Nr.	02/483	Data	10.05	20	17
No.		Date			
PRISHTINË/A					



Mbështetur në Ligjin për NP Nr. 03/L-087, konkretisht neni 34 i ligjit bazik, paragrafi 34.1. 34.3, i plotësimit ndryshimit të të njëjtit ligj, e në përputhje me modelet e rregulloreve të shpallura nga Ministri sipas paragrafit 4 të neni 34 të Ligjit Nr.03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, Bordi i Drejtorëve i NPL “Stacioni i Autobusëve”, SH. A., Prishtinë, më: 09.05.2017, miratoi këtë:

RREGULLORE

PËR MARRËDHËNJE PUNE

Neni 1.

Kjo Rregullore rregullon kushtet e marrëdhënjes së punës në NPL “Stacioni i Autobusëve” SH.A, në Prishtinë, të drejtat dhe detyrat e palëve kontraktuese, lidhjen obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve të punësuar në Ndërmarrje dhe posaçërisht:

- themelimi i marrëdhënjes së punës,
- lidhja e kontratës së punës,
- puna provuese,
- praktikantët,
- sistemimi i punëtorit në vendin e punës,
- orari i punës,
- pushimet dhe mungesat nga puna,
- paga dhe beneficionet e të punësuarve,
- ndërprerja e marrëdhënjes së punës dhe
- largimi i përkohshëm nga puna.

Neni 2.

Vendimin për hapjen e vendit të Punës, e merr Kryeshefi Ekzekutiv.

Vendimin për shpalljen e konkursit e merr Kryeshefi Ekzekutiv, me përjashtim të zyrtarëve të Ndërmarrjes, të cilën e merr Bordi i Drejtorëve.

Për vendin e lirë të punës publikohet konkurs publik, i cili duhet të përmbajë:

- emërtimin dhe selinë e punëdhënësit,

- emërtimin e vendit të punës,
- përgaditja profesionale,
- përvoja e punës,
- njohurit e posaçme specifike,
- kushtet tjera të posaçme, dhe

afatin për paraqitjen e kërkesës me dokumantacion të kompletuar.

Kokursi duhet të zhvillohet në bazë të udhëzimit administrativ që është në fuqi.

Konkursi duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me ligjin e punës dhe aktet tjera në fuqi.

Kryeshefi Ekzekutiv, do të formojë komisionin i cili pas kryerjes së testimit, perkatësisht (intervistimit), i propozon KE, kandidatin/ kandidatët më të suksesshëm.

Vendimin për zgjedhjen e kandidatëve e merr Kryeshefi Ekzekutiv i cili në cilësinë e punëdhënësit e nënshkruan edhe kontratën për lidhjen e marrëdhënies së punës.

Neni 3.

Zyrtari për Burime Njerëzore dhe Personel është përgjegjës për përcjelljen e procesit të rekrutimit dhe zbatimit të procedurës administrativo-juridike lidhur me themelimin e marrëdhënies së punës.

Neni 4.

Marrëdhënja e punës, parimisht themelohet me orar të plotë të punës, në kohë të pacaktuar.

Marrëdhënja e punës në kohë të caktuar me orar të plotë të punës themelohet në këto raste:

- për zëvendësimin e punëtorit i cili me arsye, përkohësisht mungon nga puna,
- për shkak të shtimit të përkohshëm të vëllimit të punëve,
- për hartimin apo zbatimin e një projekti të caktuar (për aq kohë sa zgjatë projekti), dhe
- për raste të tjera të parapara me dispozita pozitive.

Neni 5.

Marrëdhënja e punës në kohë të pacaktuar apo në kohë të caktuar mund të lidhet edhe për kohë më të shkurtër se orari i punës.

Neni 6.

Punësimi i shtetasëve të huaj, bëhet në bazë të dispozitave të Ligjit të punës dhe Ligjit Nr.03/L-136 për dhënjën e Lejes së Punës dhe Punësimin e shtetasëve të huaj në Republikën e Kosovës.

Neni 7.

Marrëdhënja e punës krijohet me kontratë të punës.
Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar.

Kontrata e punës mund të lidhet

- për një periudhë të pacaktuar,
 - për një periudhë të caktuar, dhe
 - për punë dhe detyra specifike.
- Kontrata e punës për një periudhë të caktuar nuk mund të lidhet në kohëzgjatje më shumë se 10 (dhjetë) vjetë.
Kontrata për punë dhe detyra specifike nuk mund të jetë më e gjatë se 120 ditë.

Kontrata e punës përmban

- të dhënat për punëdhënësinë, emërtimin,selinë dhe numrin e regjistrimit të biznesit,
- të dhënat për të punësuarin, emrin llojin e punës, llojin e shërbimeve dhe përshkrimin e detyrave të punës,
- vendin e punës dhe në rast nevojë njoftimin se puna do të kryhet në lokacione të ndryshme,
- orët dhe orarin e punës,
- datën e fillimit të punës,
- kohëzgjatjen e kontratës së punës,
- lartësinë e pagës bazë,si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër,
- kohëzgjatjen e pushimeve,
- nëse kontrata është lidhë në kohë të caktuar, datën e përfundimit të marrëdhënjës së punës.

Kontrata e punës mund të përmbajë të drejta dhe detyra të tjera nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënjës së punës, e që nuk janë në kundërshtim me dispozita ligjore.

Neni 8.

Puna provuese

Për vende të caktuara të punës me Rregulloren mbi sistematizimin e vendeve të punës,mund të parashihet puna provuese dhe kohëzgjatja si kusht i posaçëm për themelimin e marrëdhënjës së punës.

Puna provuese nuk mund të zgjasë më shumë se 6(gjashtë) muaj.

Punën provuese e përcjellë Komisioni të cilin e formon Kryeshefi Ekzekutiv.

Komisioni i theksuar më lartë,përbëhet prej tre anëtarëve,dy prej të cilëve kanë së paku përegaditje profesionale të shkallës së njëjtë,dhe së paku njëri ka të njëjtin profesion si të punëtorit,puna e të cilit përcillet.

Zyrtari i burimeve njerzore është i obliguar që, tetë ditë para skadimit të afatit të punës provuese, t/i paraqes Kryeshefit Ekzekutiv njoftimin bashk me vlersimin me shkrim të komisionit, dhe propozimin e arsyetuar për themelimin ose ndërprerjen e marrëdhënjes së punës.

Në bazë të propozimit nga komisioni i përcaktuar Kryeshefi Ekzekutiv merr vendim meritore.

Gjatë punës provuese të punës,punëdhënësi dhe i punësuar,i mund të ndërpresin marrëdhënjen e punës me njoftim praparak prej shatë (7) ditëve.

Neni 9.

Praktikantët

Punëdhënësi mund të lidhë kontratë pune me praktikantin.

Praktikant konsiderohet personi me përgaditje pasuniverzitare, univerzitare,të lartë ose të mesme profesionale,që themelon marrëdhënje pune,më qëllim të aftësimit për punë të pavarur në shkallën e përgaditjes profesionale që disponon.

Puna praktike e praktikantit me përgaditje pasuniverzitare, univerzitare dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një vit.

Puna praktike e praktikantit me përgaditje të mesme profesionale, mund të zgjasë më së shumti gjashtë muaj.

Me rastin e marrjes së vendimit për shpalljen e konkursit për praktikant caktohet konkretisht kohëzgjatja e stazhit të praktikantit.

Neni 10.

Sistemimi i punëtorit në vendin e punës.

I punësuar i sistemohet në vendin e punës për të cilin ka lidhë kontratë pune.

I punësuar mund të sistemohet në punë dhe detyra tjera,që i përgjigjet përgaditjes së tij profesionale dhe aftësive punuese,në këto raste:

-aplikimit të oraganizimit të ri ose të përsosur të punës,

-zvoglimit ose shtimit të vëllimit të punës,

-në rast të shkaqeve ekonomike dhe teknologjike,e që pushon nevoja për punë që ka kryer punëtori,

-kur vërtetohet se aftësia e punëtorit nuk i përgjigjet punëve në të cilat ka punuar,

-zëvendsimin të punëtorit tjetër i cili mungon përkohësisht nga puna, dhe

-në raste tjera në bazë të dispozitave ligjore dhe dispozitave tjera pozitive që rregullojnë marrëdhënjen e punës.

-avancim në detyrë/punë, kur vendi i punës krijohet ose mbetet vakant, avansimi do të bëhet si në vijim:

Zyrtari i Burimeve Njerzore në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë sipas kontratës së punës, mbi bazën e vlersimeve të vazhdueshme të stafit në përgjithësi, në bashkëpunim e koordinim me zyrtarin ligjorë i propozojn KE kandidatin/kandidatët për pozitën/pozitat në fjalë.

Neni 11.

Sistemimi i përkohshëm

I punësuarit mund të sistemohet përkohësisht në punë dhe detyra tjera, pa pëlqimin paraprak, për të cilat kërkohet përgaditje më e ulët profesionale dhe aftësive punuese, në këto raste:

- në rast të çrregullimit të procesit të punës,
- rritjes së menjëhershme të vëllimit të punëve, por jo më gjatë se 30 ditë pune,
- fatkeqësive elementare (zjarrit, vërshimeve, tërmetit, epidemive etj), dhe
- kur urgjentisht paraqitet nevoja që të zëvendsohet punëtori që mungon nga puna.

Sistemimi i përkohshëm mund të zgjasë, deri sa zgjasin rrethant që e kanë kushtëzuar. Të punësuarit i cili është i sistemuar në kuptim të këtij neni i takon e drejta në diferencë të pagës të cilën e kishte në vendin paraprak të punës, nëse është më e volitshme.

Neni 12.

Vendimin për sistemimin e punëtorit nga neni 10 e merr Kryeshefi Ekzekutiv, gjithashtu vendimin për sistemim të përkohshëm nga neni 11 e merr Kryeshefi Ekzekutiv, sikur edhe vendimin e avancimit në detyrë – punë sipas neni 10 e merr KE.

Neni 13.

Orari i punës

Orari i plotë i punës zgjatë 40 orë në javë. Orari i plotë i punës për të punësuarin i cili është më i ri se 18 vjeç, nuk mund të jetë më i gjatë se 30 orë në javë.

Në ndërmarrje puna është e organizuar me ndërrime (në tri ndërrime), për pjesën e shërbimit të stacionit, për punëtorët e sigurimit-rojes në katër ndërrime, ndërsa pjesa e administratës vetëm me një ndërrim.

Orarin e kohës së punës në aspekt të fillimit dhe mbarimit të tij për ditët e punës, të punës me ndërrime, dhe të orarit tjetër të punës brenda javës dhe muajit e përcakton Kryeshefi Ekzekutiv, duke pasur kujdes për pushimin ditor dhe javor të punëtorëve.

I punësuarit duhet të qëndroj më gjatë se orari i plotë i punës, nëse këtë e kërkon interesi i Ndërmarrjes, në këto raste:

- për kryerjen e procesit të filluar të punës,
- për zëvendësimin e punëtorit i cili mungon nga puna, ndërsa procesi i punës nuk pret,
- për shkak të riparimit të stabilimenteve, për shkak të të cilave mund të ketë havori e çrregullime,
- kryerjen e punëve të afatizuara sipas kontratave,
- për regjistrimin e inventarit dhe mjeteve tjera, më qëllim të pengimit të avarive, dhe
- në raste tjera në harmoni me dispozitat ligjore dhe dispozitat tjera pozitive.

Neni 14.

Vendimin për caktimin e punës së vazhduar më tepër se orari i plotë i punës, e merr udhëheqësi paraprak i punëtorit, e në rast mungesës së tij e merr Kryeshefi Ekzekutiv. Puna nga paragrafi 1 i këtij neni nuk mund të zgjasë më shumë se tetë orë në javë.

Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar prej tetë orëve mund të bëhet në rastet emergjente për parandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të paparashikuara.
Përveç punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 2 i këtij neni, punëtori mund të bëjë punë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin.
Për punët e kryera që zgjasin më gjatë se orari i plotë i punës mbahet evidencë.
Për punët shtesë punëmarrësi kompensohet me ditë pushimi në përputhje me përqindjen e paraparë e cila është 30% në orë.

Neni 15.

Ndryshimi i orarit të punës

Ndërmarrja, mund ta ndryshoi 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.

Neni 16.

Puna e natës

Orët e punës ndërmjet orës **22:00 dhe 6:00** numrohen si punë nate.

Neni 17.

Pushimet dhe mungesat nga puna

I punësuari ka të drejtë:

- gjatë ditës së punës, një pushim prej 30 minutash,
- në pushim ditor midis dy ditëve të njëpasnjëshme të punës, në kohëzgjatje prej së paku 36 orë pa ndërprerë,
- në pushim javor në kohëzgjatje së paku 24 orë pa ndërprerë,
- I punësuari nën moshën 18 vjeqare ka të drejtë në pushim javor, në kohëzgjatje prej së pakut 36 orë pa ndërprerë,
- gjatë vitit kalendarik ka të drejtë në pushim vjetor të paguar, në kohëzgjatje prej së pakut katër javë, dhe për çdo 5 vite të përvojës së punës, shtohet një ditë pune.
- nënat me fëmijë deri në tri vjeç dhe prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor edhe për dy ditë pune shtesë,
- I punësuari i cili për herë të parë themelon marrëdhënje pune, ose nuk ka ndërprerje më tepër se pesë ditë pune fiton të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor pas gjashtë muajsh të punës së pa ndërprerë,
- I punësuari ka të drejtë, së pakut një ditë e gjysmë të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë nëse:
 - në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënje pune nuk ka gjashtë muaj të punës të pandërprerë, dhe
 - në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjës së marrëdhënjes së punës.

Neni 18.

Mungesa nga puna me kompenzim të pagës

Punëtori ka të drejtë të mungoj nga puna me kompenzim të pagës në këto raste:

- pesë ditë-në rast të martesës së tij,
- pesë ditë-në rast të vdekjes së anëtarit të ngusht të familjes,
- tri ditë-për lindje të fëmijut,dhe
- në raste të tjera të përcaktuara me Kontratën Kolektive.

Mungesa nga puna pa pagesë

Punëtori mund të kërkojë pushim mjekësorë pa pagesë, punëdhënësi mund të lejojë që i punësuarit të mungojë nga puna pa kompenzim të pagesë.
Gjatë mungesës nga puna pa pagesë punëtorit i pushojnë të drejtat dhe detyrat nga marëdhëna e punës, përveç të drejtave të cilat burojnë nga pagesa e detyrueshme e kontributeve nga ana e të punësuarit.

Neni 19.

Pushimi i lehonisë

E punësuarit gëzon të drejtën prej 12 muajve, të pushimit të lehonisë,prej tyre:

- gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga Ndërmarrja në lartësi prej 70% të pagës bazë,
- tre muajt në vijim paguhet nga Qeveria e Kosovës në lartësi prej 50% të pagës mesatare në Kosovë,
- e punësuarit,ka të drejtë që të zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre muajt tjerë pa pagesë.

E punësuarit mund ta filloi pushimin e lehonisë 45 ditë para datës kur pritet të lindë.

Neni 20.

Kompenzimi i pushimit mjekësorë

1. I punësuarit në rast të sëmundjes ka të drejtë në pushimin mjekësor të rregullt mbi bazën, deri 20 (njëzet) ditë pune brenda 1 (një) viti me kompenzim prej 100% të pagës.
2. I punësuarit ka të drejtë në pushimin mjekësor pa pagesë sipas nenit 40 të këtij ligji.
3. I punësuarit ka të drejtë kompenzim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmundjes profesionale në punë e cila ndërlihet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompenzim prej 70% të pagës së tij.
4. I punësuarit ka të drejtë në kompenzim të pushimit mjekësor sipas paragrafit 3 të këtij neni në kohëzgjatje prej 10 (dhjetë) deri në 90 (nëntëdhjetë) ditë pune.
5. Pagesa për kompenzimin e pushimit mjekësorë bie mbi punëdhënësin.

Neni 21.

Paga dhe beneficionet e punëtorëve

Punëtori ka të drejtë në pagë, e cila përcaktohet me rregulloren për shpërndarjen e të ardhurave personale dhe theksohet në kontratën e punës.

Punëtorit i takon paga shtesë në përqindje të pagës bazë si më poshtë:

-30% në orë për punë gjatë natës(prej orës 22,00-deri në ora 06,00),

-50% në orë për punë gjatë ditëve të festave, dhe

-50% në orë për punë gjatë fundjavës.

Puna shtesë për punë gjatë fundjavës dhe ditëve të lira sipas ligjit përjashtojnë njëra tjetrën.

Neni 22.

Në rast të sëmurjes, punëtori ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazën, deri në 20 ditë brenda një viti kalendarik me kompensim prej 100%.

Punëtori ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor që është si pasojë e lëndimit ose sëmurjes profesionale në punë e cila ndërlihet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70% të pages së tij prej 10 deri në 90 ditë pune.

Në rast të sëmurjes ose paaftësisë në punë, punëtori është i obliguar të informoj ndërmarrjen menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna.

Neni 23.

Ndërmarrja dhe punëtori do të veprojnë në harmoni me të gjitha dispozitat pozitive që kanë të bëjnë me pagesën e kontributeve, tatimeve dhe obligimeve tjera që burojnë nga marrëdhënja e punës.

Neni 24.

Ndërpreja e marrëdhënjes së punës

Marrëdhënja e punës ndërprehet:

-sipas fuqisë ligjore,

-me marrëveshje,

-me vetëdëshirë të punëtorit, dhe

-nga ana e punëdhënësit.

Neni 25.

Ndërprerja e marrëdhënjes së punës sipas fuqisë ligjore.

-me vdekjen e punëtorit,

-me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës së punës,

-kur punëtori mbushë moshën e pensionimit-65vjeç,

-në ditën e dorëzimit të vendimit të plotëfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësisë për punë,

-nëse i punësuar shkon në vuajtje të dënimit i cili do të zgjasë më tepër se gjashtë muaj,

-me falimentimin dhe likudimin e ndërmarrjes, dhe

-në raste tjera të përcaktuara në bazë të dispozitave ligjore në fuqi.

Neni 26.

Ndërprerja e marrëdhënjes së punës me marrëveshje

Punëdhënësi dhe punëtori mund të shkëpusin kontratën e punës me marrëveshje, e cila bëhet në formë të shkruar.

I punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së kontratës së punës me vetëdëshirë.

Neni 27.

Ndërprerja e marrëdhënjes së punës nga ana e punëdhënësit

Ndërmarrja mund t/a ndërpresë kontratën e punës me punëtorin me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:

-ndërprerja e kontratës së punës arsyetohet me arsye ekonomike teknike ose organizative, dhe
-I punësuari nuk është më i aftë t/i kryej detyrat e punës.

Neni 28.

Dispozita e nenit 26 mund të aplikohet, nëse është e papërshtatshme për ndërmarrjen që t/a transferoj të punësuarin në një vend tjetër pune, ta trajnoj apo ta kualifikoj për të kryer punën ose ndonjë punë tjetër.

Neni 29.

Ndërmarrja mund t/a ndërpresë kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërpresë në:

-rastet e rënda të sjelljes së keqe të punëtorit, dhe
-për shkak të përmbushjes së pakëndshme të detyrave të punës.

Ndërmarrja mund t/a ndërpresë kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes, atëherë kur:

-I punësuari është fajtor për përsëritjen e një sjellje të keqe, më pak serioze ose të shkeljes së rëndë të detyrave të punës, dhe
-përformanca e të punësuarit mbetet e pakëndshme përkundër paralajmërimit me shkrim.

Neni 30.

Ndërmarrja mund t/a ndërpres kontratën e punës kur performanca e punëtorit mbetet e pakëndshme, vetëm atëherë kur i punësuari ka marrë përshkrimin në formë të shkruar të performances së pakëndshme, në afat të përcaktuar kohor brenda të cilit i punësuari është dashtë të përmirsojë performancën e vetë.

Neni 31.

Ndërmarrja mund ta ndërpresë kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 27 të kësaj rregullorje, në këto intervale kohore të njoftimit:

-punëtorit me: prej gjashtë muajve deri në dy vite punësim, 30 ditë kalendarike,
-prej dy deri në dhjetë vite punësim, 45 ditë kalendarike; dhe -10 vite punësim 60 ditë kalendarike.

Neni 32.

Ndërmarrja mund ta ndërpres kontratën e punës në kohë të caktuar me njoftimin prej 30 ditëve kalendarike.

Ndërmarrja nëse nuk ka për qëllim të ripërtrijë kontratën e punës në periudhë të caktuar, duhet t/a informoj të punësuarin së paku 30 ditë para skadimit të kontratës së punës. Në të kundërtën i punësuar do të fitoj të drejtën për 30 ditë shtesë me pagë të plotë.

Neni 33.

Vendimi për ndërprejen e kontratës së punës, duhet të bëhet me shkrim dhe duhet të ketë dispozitivin, arsyetimin dhe udhëzimin juridik.

Vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës, është përfundimtar, në ditën kur i dorëzohet të punësuarit.

Neni 34.

Largimi i përkohshëm nga puna

I punësuar mund të largohet nga puna përkohësisht, kur:

- ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar se ka kryer vepër penale,
- I punësuar është në vuajtje të paraburgimit, dhe
- kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuar me Ligjin e Punës dhe me këtë rregullore të marrëdhënjes së punës.

Neni 35.

Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, në bazë të nenit 31 të kësaj Rregulloreje të marrëdhënjes së punës, të punësuarit i takon kompenzimi në pagë, në lartësi prej 50%.
Largimi i përkohshëm nga puna në bazë të nenit 30 të kësaj Rregulloreje mund të zgjasë më së shumti gjashtë muaj.

Brenda afatit prej gjashtë muajve të theksuar më lartë, ndërmarrja është e obliguar që të punësuarin ta kthej në punë ose t/ia shkëpus kontratën e punës.

Neni 36.

Organizimi sindikal

Punëtorëve të ndërmarrjes u garantohet organizimi sindikal, në bazë të dispozitave ligjore.

Neni 37.

Dispozitat përfundimtare

Për të gjitha çështjet të cilat nuk janë paraparë më këtë Rregullore, zbatohen dispozitat e Ligjit të Punës, dispozitat tjera ligjore dhe kontrata Kolektive.

Neni 38.

Për të gjitha rastet e zbatimit të kësaj rregullorje, duhet të kemi kujdes në zbatimin e dispozitave të Ligjit nr.02/L-23 për përdorimin e gjuhëve zyrtare.

Neni 39.

Kjo rregullore, hynë në fuqi në ditën e aprovimit, kurse fillon të zbatohet tetë ditë prej ditës së aprovimit.



Udhëheqës i Bordit të Drejtorëve
M. Sherif Sejdiu - PhD