

Aneksi nr.1

| Nr. | Të gjeturat | Rekomandimet | Komentet e Menaxhmentit të Departamentit | Komentet e ZAB |
|-----|---|--|--|----------------|
| 7.1 | <p>Gjatë auditimit kemi gjetur se me vendim të KE (Nr. prot.02/226 datë 26.07.2019) është bërë ndërrimi dhe sistemimi i punëtorit nga pozita Punëtor në Informatë</p> <p>në pozitën Kordinator Ndërrimi pa përfillur procedurat dhe rregulloret e brendshme. Më datë 31.07.2019 me nr prot. 02/1257 është nënshkruar kontrata e re e punës për pozitën Kordinator Ndërrimi me kompenzim page sipas nenit 6 të kontratës 610 Eur, ndërsa me kontratën paraprake të datës 30.07.2018 me nr. prot. 02/806 punëtori është kompenzuar me pagë në shumën 518 Eur.</p> <p>Njejtë është vepruar edhe në rastin kur me vendim të KE (Nr.prot.02/1234 datë 30.07.2019) është bërë ndërrimi dhe sistemimi i punëtorit nga pozita Kordinator ndërrimi në pozitën Kordinator në sektorin teknik, pas evidentimit të dokumenteve mbështetëse është gjetur se një ndryshim i tillë nuk ishte planifikuar të bëhet në bazë të vendimit (Nr. Prot. 02/692 datë 17.05.2019).</p> <p>Po ashtu është evidentuar se për këto veprime nuk ka pas organizim të konkursit të brendshëm, i cili është i paraparë për veprime të tilla.</p> | <p>Duhet që të respektohet UA 07/2017 Neni 4 Shpallja e vendeve të lira të punës:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konkursin publik për plotësimin e vendeve të lira të punës, e shpall organi kompetent i autorizuar me Statutin apo Aktin e Brendshëm. 2. Konkursi publik duhet të jetë në përputhje me kushtet dhe kriteret e parapara me aktet juridike dhe aktet e brendshme në fuqi. 3. Konkursi publik mbetet i hapur pesëmbëdhjetë (15) ditë nga dita e publikimit dhe duhet të publikohet, së paku në njërin nga mjetet e shkruara të informimit. 4. Konkursi publik nuk duhet të përmbajë elemente diskriminuese. 5. Konkursi publik publikohet në gjuhët zyrtare në Republikën e Kosovës sipas legjislacionit në fuqi. 6. Përrjashtimisht nga paragrafi 1 i këtij neni, organi përkatës i autorizuar me Statutin apo Aktin e Brendshëm duhet fillimisht të shpallë konkurs të brendshëm, nëse ka më shumë se një kandidat/e të cilët i plotësojnë kushtet e kërkuara për plotësimin e vendit të lirë të punës. 7. Përrjashtimisht nga paragrafi 3 i këtij neni, shpallja e konkursit të brendshëm publikohet në vend të dukshëm në selinë e organit të punësimit. | <p>Dy gjetjet e evidentuara nga ZAB, kane ndodhur gjate vitit 2019 me vendim te KE-se.</p> <p>Ne kuadër te planit te veprimit për te gjeturat e ZKA-se për vitin 2019, edhe këto dy te gjetura janë përmirësuar në muajin Tetor 2020, përmes kthimit te punëtoreve ne vendet e tyre paraprake me vendim te KE-se.</p> <p><i>Vlen te theksohet që të dyja këto te gjetura kanë ndodhur në kohen kur unë si Zyrtare e Burimeve Njerëzore kam qene ne pushim te lehonisë.</i></p> <p><i>ZBNJ do te vazhdoj te njoftoj me kohe lidhur me ndonjë shkelje apo parregullsi.</i></p> | |

| | | | | |
|-----|--|--|---|--|
| | | | | |
| 7.2 | <p>Gjatë auditimit kemi gjetur se me vendim të KE (Vendimi Nr. Prot. 02/727 datë 16.03.2020) punonjësit i është vazhduar kontrata e punës ende pa skaduar kontrata paraprake një (1) vjeçare. Gjatë evidentimit të dokumentacionit ne kemi gjetur se punonjësi ka pasur kontratë pune valide (Kontrata me nr. protokoli 02/2294 datë 09.12.2019) me periudhë të caktuar prej 09.12.2019 deri 09.12.2020 ndërsa ende pa skaduar kjo kontratë më datë 16.03.2020 i lëshohet një kontratë pune me afat të pacaktuar (Kontrata me nr. protokoli 02/729 datë 09.12.2020). Vazhdimi i kontratës nuk është bërë përmes aneks kontratës por është bërë një kontratë tërësisht e re, e cila nuk rezulton të jetë regjistruar në Librin Amëz.</p> <p>Duhet theksuar se në Nenin 4 të kontratës me nr. protokoli 02/729 datë 16.03.2020 shkruhet: “ I punësuar i themelon marrëdhënie pune në kohë të pacaktuar të punës nga data: 13.03.2020. Momeni i themelimit të marrëdhënies së punës konsiderohet momenti i nënshkrimit të kontratës së punës. Mos nënshkrimi i kontratës mbrenda afatit prej 7 ditësh nga lëshimi i kontratës konsiderohet mos pranim i themelimit të marrëdhënies së punës sipas Nenit 14 të ligjit të punës dhe rregullores së brendshme”. Kjo bie në kundërshtim me gjendjen faktike pasi punonjësi ka</p> | <p>Kontrata e Punës (02/2294 datë 09.12.2019) është kontratë pune për kohë të caktuar nga data: 09.12.2019 deri më 09.12.2020 me mundësi vazhdimi, dhe si e tillë edhe do duhej të respektohej deri në fund, nuk ka arsye të qëndrueshme për ndryshim të kontratës nga kontrata me afat të caktuar në kontratë me afat të pacaktuar.</p> <p>Vlerësimi i rezultateve në punë do duhej të bëhej për detyrat dhe përgjegjësitë e punës që janë përcaktuar në kontratën e punës dhe në periudhë të njejtë me të gjithë punëtorët e Ndërmarrjes pa bërë përjashtim.</p> <p>Duhet që kontratat e punës të lëshuara për punëtorët të regjistrohen në Librin Amëz të njëjtën ditë.</p> | <p>E gjetura e ZAB-se, ka të bëjë me konkursin e vitit 2019, për pozitën Koordinator Ndërrimi.</p> <p>Pas përfundimit të procedurave të konkursit dhe përzgjedhjes së kandidatit, gjatë hartimit të kontratës ka qenë insistim i Sekretarit të ndërmarrjes që fillimisht të behet kontratë me kohë të caktuar pra 1 vjeçare, si punë provuese. Edhe pse konkursi ka qenë i lajmëruar për kontratë të pa aftëshme (të përhershme).</p> <p>Puna provuese sipas ligjit mund të caktohet deri në 6 muaj, dhe nuk është periudhë obliguese, po ashtu periudha provuese duhet të ceket në kontratë gjë që gjatë hartimit të kontratës se pare nuk është marrë parasysh ky fakt, meqë kontrata ka qenë një vjeçare.</p> <p>Pas periudhës 3 mujore, mbikëqyrësi i punëtorit në fjale ka vlerësuar se punëtori po kryen me sukses obligimet e tij sipas kontratës, prandaj edhe KE ka vendosur që të njëjtit t'i lëshohet një kontratë e re punës me kohë të pacaktuar sikurse edhe të gjithë punonjësit tjerë në ndërmarrje, ashtu si ka qenë e parapare edhe në shpalljen e konkursit publik.</p> <p>Lidhur me konkludimin e ZAB-it, se kontrata e re është bërë ende pa përfunduar kontrata me kohë të caktuar konsiderojmë se kjo nuk përbën shkelje ligjore pasi që kontrata është nënshkruar me vullnetin e lire të palëve kontraktuese dhe themelimi i marrëdhënies së punës në mënyrë dhe kohë të rregullt ka ndodhur në dhjetor të</p> | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>qenë i punësuar paraprakisht.</p> <p>Gjatë bisedës me Zyrtares e Burimeve Njërzore nuk kemi pranuar asnjë arsytim se pse kontrata nuk rezultoi e regjistruar në Librin Amëz dhe pse është dhënë një kontratë e re ende pa skaduar kontrata paraprake përpos asaj që ajo ka qenë e detyruar të përgatisë kontratën sipas vendimit të lëshuar nga KE.</p> <p>Në arsyetimin e vendimit të KE thuhet se kontrata duhet të lëshohet pasi që ka skaduar periudha e punës provuese tre (3) mujore, kjo nuk qëndron pasi kontrata paraprake ka qenë kontratë me kohë të caktuar një (1) vjeçare dhe se punëtori nuk është duke krijuar marrëdhënie pune për herë të parë me këtë kontratë pune në këtë Ndërmarrje kjo dëshmohet me kontratat e punës paraprake (02/1070 datë 11.10.2018) dhe (02/41 datë 16.01.2019).</p> <p>Në arsyetimin e vendimit të KE thuhet se është vlerësuar me nota maksimale për rezultatet në punë, por që pas evidentimit të dokumenteve mbështetëse gjetëm se është vlerësuar për punët e shërbimit të digjitalizimit në fushën e teknologjisë informative dhe jo për punën kordinatori i ndërrimit siç e ka të përcaktuar në kontratë.</p> <p>Vlerësimi i performancës për punëtorin e cekur është bërë më datë 16.03.2020 të njejtën ditë kur i është lëshuar kontrata e punës, ndërsa vlerësimi i punëtorëve tjerë është bërë</p> | | <p>vitit 2019.</p> <p>Sa i përketë mos regjistrimit të kësaj kontrate në librin amëz, duhet të kemi parasysh që në kohën kur ka ndodhur ky vendim dhe ndryshim, ka filluar periudha e pandemisë ku me vendim të qeverisë është bërë anulimi i të gjitha linjave si atyre nder urbane dhe ndërkombëtare.</p> <p><i>ZBNJ zotohet se regjistrimi i dokumenteve në librat e ndërmarrjes do të bëhet me kohë dhe pa vonesa me përjashtim të rasteve të forcës madhore si në këtë rast.</i></p> <p><i>Po ashtu ZBNJ zotohet se regjistrimi i dokumenteve të këtij rasti në librat e ndërmarrjes do të bëhet në afatin me të shkurt të mundshëm pas këtij auditimi</i></p> | |
|---|--|---|--|

| | | | | |
|-----|---|--|---|--|
| | më datë 20.05.2020. | | | |
| 7.3 | <p>Gjatë auditimit kemi gjetur se me vendim të Kryeshefit Ekzekutiv (Vendimi Nr. prot. 02/813 datë 12.05.2020) është bërë sistemimi i përkohshëm i punëtorit nga pozita Kordinator i ndërrimit në pozitën Zyrtar i sistemit të digjitalizimit dhe TI.</p> <p>Në arsyetimin e vendimit thuhet:</p> <p>“Pasi që Zyrtarja e sistemuar në pozitën e punës ‘Zyrtar i sistemit të digjitalizimit dhe TI’ për shkaqe shëndetsore mungon në punë dhe nevojat e ndërmarrjes për plotësim të menjëhershëm dhe urgjente të kësaj pozite me punëtor profesionist të fushës, duke marrë parasysh përvojën, njohuritë dhe aftësitë nga fusha e digjitalizimit dhe TI-së, KE vendosi si në dispozitiv të këtij vendimi.”</p> <p>Gjatë evidentimit të dokumentacionit mbështetës dhe pas diskutimit me Zyrtaren e Burimeve Njerëzore, nuk ka asnjë dëshmi nga Instituti i Mjeksisë së Punës që vërteton se Zyrtarja paraprake ka qenë e sëmure dhe nuk ka qenë e aftë për kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi të punës sipas përshkrimit të detyrave në kontratën e punës në atë periudhë kur është kryer sistemimi i përkohshëm, po ashtu Zyrtari i përzgjedhur për ta zëvendësuar nuk ka përgatitjen e duhur profesionale për këtë pozitë pune. Me këtë vendim injorohet Asistent Zyrtari i sistemit të</p> | <p>Duhet që para se të merren vendime të tilla nga KE të dëshmohet gjendja shëndetsore e Zyrtarit/es nga Instituti i Mjeksisë së Punës, nëse dëshmohet se Zyrtari/ja nuk është e aftë për punë të hapet konkurs i brendshëm për plotësimin e vendit të punës konform UA 07/2017, dhe pasi që të zgjidhet kandidati i suksesshëm përcaktohet qartë se për cilën periudhë kohore do të zëvendësohet Zyrtari/ja paraprak, pasi që të sistemohet në pozitën e punës duhet që të nënshkruhet deklarata e konfidencialitetit për mbrojtje e të dhënave konfidenciale që burojnë nga Departamenti i sistemit të digjitalizimit dhe TI-së.</p> | <p>Sistemimi i përkohshëm i punëtoreve, është i rregulluar me dispozitat e ligjit të punës.</p> <p>Bazuar në statutin e ndërmarrjes është obligim i KE-se që në rastet kur vendet e punës mbesin pa përgjegjësin e tyre për arsye të caktuara të caktoj zëvendësimin e pozitës për kohën e caktuar deri sa të kthehet përgjegjësi. Prandaj KE-ja me vendimin nr. prot. 02/813 datë 12.05.2020 është përcaktuar të zëvendësoj përkohësisht Zyrtaren e sistemit të digjitalizimit dhe IT-se, pasi që e njëjta ka qenë në fillimet e shtatzënisë dhe me qëllim mbrojtje se shëndetit të saj e njëjta është liruar nga detyrat për shkak të pandemisë, bazuar edhe në rekomandimet e Qeverisë së Kosovës.</p> <p>Sa i përket të gjeturës së ZAB-it, se në këtë rast është injoruar asistenti i zyrtares në fjalë, kjo nuk qëndron sepse asistenti në fjalë ka vazhduar normalisht dhe rregullisht punën e tij në këtë sektor.</p> <p>Lidhur me zëvendësimin e punëtoreve në vendet e ndryshme të punës në rastet e caktuara nuk është domosdoshmërisht e përcaktuar me ligj apo rregullore të ndërmarrjes që asistentet apo punonjësit të zëvendësojnë zyrtaret e caktuar kur mungojnë nga puna. Zëvendësimi është e drejtë ekskluzive e KE-se të vendose kush do të zëvendësojë punëtorët në vendet e tyre të punës siç ka ndodhur edhe në rastin e zyrtares së IT-se.</p> <p>Një vendim i tillë është marrë nga ana e KE-se duke pas parasysh rëndësinë dhe ndjeshmërinë e sektorit të IT-se si dhe</p> | |

| | | | | |
|-----|--|---|--|--|
| | <p>digjitalizimit dhe TI-së i cili do duhej që të kryente detyrën në këtë pozitë në rastet kur mungon Zyrtarja dhe i cili ka edhe përgatitje profesionale për të kryer punën.</p> <p>Gjatë ekzaminimit të dokumenteve mbështetëse është gjetur se Zyrtari i emëruar nuk ka nënshkruar Deklaratë të Konfidencialitetit për mbrojtjen e informacioneve të ndryshme konfidenciale që është e domosdoshme për të punuar në këtë Departament shumë të rëndësishëm.</p> | | <p>problemet te cilat janë te shfaqura ne ndërmarrje lidhur me sigurinë e sistemit te IT-se për te cilën çështje janë te njoftuar aksionaret, anëtarët e bordit si dhe organet kompetente te policisë se Kosovës.</p> <p>Vlen te theksohet qe emërimi ka qene si zëvendësim i përkohshëm dhe jo emërim i rregullt, për çka nuk ka nevojë te hapet konkurs i brendshëm.</p> <p>Ndërsa sa i përket deklaratës së konfidencialitetit, ndërmarrja nuk ka një rregullore apo dokument obligative qe i detyron zyrtarët ne pozita te ndjeshme te nënshkruajnë një deklaratë të tillë.</p> | |
| 7.4 | <p>Gjatë auditimit pas evidentimit të dokumenteve mbështetëse kemi gjetur se me vendim të KE (Nr. Prot. 02/1599 datë 24.09.2019) është bërë ndërrimi dhe sistemimi në pozitën e re të punës nga pozita Mbikqyrës i kamerave në pozitën Biletar në kundërshtim me procedurat dhe rregulloret e brendshme dhe kundër vullnetit të punëtorit.</p> <p>Në bazë të dokumenteve mbështetëse punonjësi ka bërë ankesë në Inspektoriatin e Punës duke kërkuar të drejtën e tij pranë atij Institucioni, dhe pas këtij veprimi është kthyer në pozitën e tij të punës dhe me vullnetin e tij ka terhequr ankesën nga e cila mund të pasonte edhe ndonjë gjobë kundrejt Ndërmarrjes.</p> <p>Prej datës 24.09.2019 deri më datë 23.11.2020 nuk ka asnjë dokument mbështetës se kush ka menaxhuar</p> | <p>Duhet që KE para se të merr vendimet e tilla të konsultohet paraprakisht me Këshilltarin Ligjor dhe Zyrtarin Ligjor, dhe të mos merr vendime në kundërshtim me ligjet dhe rregulloret e brendshme. Po ashtu duhet të sqarohet në bazë të cilit arsyetim është larguar dhe është rikthyer punëtori në pozitën paraprake, pasi pozita e punës është shumë e ndjeshme dhe me rëndësi për Ndërmarrjen.</p> | <p>Sistemimi i përkohshëm i punëtoveve, është i rregulluar me dispozitat e ligjit te punës.</p> <p>KE-ja ne bashkëpunimin me udhëheqësin e shërbimit te transportit dhe atij teknik, pas vlerësimit te situatës ne ndërmarrje ka pare te arsyeshme qe zyrtari ne fjalë te kaloj ne pozitën biletar/arkatar, pasi qe ndërmarrja ka pasur nevojë për mbulimin e asaj pozite, duke pas parasysh mungesën e punëtoveve ne sektorin e operatives respektivisht nevojën për biletare/arkatare. Prandaj me vendim nr. 02/1599 datë 24.09.2019 është bërë sistemim i përkohshëm i punëtorit nga pozita Mbikëqyrës i kamerave ne pozitën e punës Biletar/Arkatar.</p> <p>Bazuar ne gjendjen e re te krijuar ne ndërmarrje i njëjti punëtor me vendim te KE-se është kthyer ne pozitën e tij paraprake te punës.</p> <p>Vlen te theksohet se gjate kësaj periudhe punëtori nuk është dëmtuar nga aspekti i te ardhurave personale.</p> | |

| | | | | |
|-----|---|---|--|--|
| | me sistemin e kamerave dhe se çka ka ndodhur me atë njësi. | | <i>ZBNJ do te vazhdoj të jap mbështetjen e duhur që çdo lëvizje apo sistemin i punëtorëve te behet duke u mbështetur ne ligj dhe rregulloret e ndërmarrjes.</i> | |
| 7.5 | <p>Gjatë auditimit dhe evidentimit të dokumenteve mbështetëse në dosjet e punëtorëve të Ndërmarrjes kemi gjetur se shumë punonjës posedojn dy ose më shumë kontrata pune dhe ato nuk janë lëshuar mbështetur në kontratën bazë, por janë lëshuar sikurse punëtori krijon marrëdhënie pune për herë të parë në këtë Ndërmarrje edhe pse punonjësit kanë vite që janë pjesë e ndërmarrjes në vijim do t'i identifikojmë me numër protokollit:</p> <p>02/1639; 02/1128; 02/1127; 02/1125; 02/1129; 02/1136; 02/1120; 02/1126; 02/1123; 02/1122; 02/1121; 02/1132; 02/1140; 02/1141; 02/1142; 02/1256; 02/1257; 02/1638; 02/1640; 02/1637; 02/729; 02/1406.</p> <p>Në disa raste kontratat e reja të punës nuk janë regjistruar në Librin Amëz sikurse në rastet në vijim të identifikuar me numër protokollit:</p> <p>02/1406; 02/729.</p> <p>Kjo situatë ka krijuar një amull dhe është vështirë të indetifikohet saktë se cila është kontrata valide e punonjësit.</p> | Duhet të konsultohet Zyrtari Ligjor për formatin e Kontratës së Punës dhe në rastet kur kemi të bëjmë me ndryshime të neneve të caktuara të kontratës për punëtorët e Ndërmarrjes, të procedohet tutje me Aneks Kontratë. | <p>Ka qene tradite që është e përcjellore pothuajse nga te gjitha menaxhmentet qe çdo ndryshim ne lidhje me marrëdhënien e punës konkretisht ndryshimin e neneve te caktuara të kontratës se punës mese punëdhënësit dhe punëmarrësit te behet me kontrate te re te punës.</p> <p>Ligji i punës, Aneks kontratën nuk e njuh si dokument te themelimit te marrëdhënies se punës. Punëtoret pasi kalojnë nga një pozite ne tjetrën, kur kemi ndryshim te kompetencave apo përshkrim te ri te vendit te punës, sigurisht ndryshojnë edhe te drejtat dhe obligimet mes punëdhënësi dhe punëmarrësit, dhe ky ndryshim gjithmon është formalizuar me kontrate ne pajtueshmëri me ligjin.</p> <p>Kur palët kontraktuese për qëllimin e njëjte bëjnë kontrate te re te rregullimit te marrëdhënieve te tyre, kontrata e re e shfuqizon ne mënyre automatike kontratën paraprake.</p> <p><i>Pas këtij auditimi dhe aprovimin e menaxhmentit te një rregullore te veçante zyra e BNJ-ve do fillojmë me implementime rekomandimeve te ZAB-it.</i></p> | |
| 7.6 | Gjatë auditimit dhe evidentimit të dokumenteve mbështetëse në dosjet e punëtorëve të Ndërmarrjes kemi gjetur se një punonjës ka shfrytëzuar pushimin mjeksorë me pagesë më | Në rastet e tilla duhet të veprohet konform ligjit dhe rregulloreve të brendshme dhe para se të merren vendime për lirim nga puna me pagesë duhet të sigurohen dëshmitë e | Duhet te cekëte se pushimi pa pagese është i rregulluar me ligjin e punës. Pra punëtori ka te drejte te beje kërkesë për pushim pa pagese. Pushimi pa pagese nuk është decidivisht i përcaktuar vetëm për | |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>shumë se 20 ditë pune duke tejkaluar të gjitha limitet e parapara me ligj dhe me rregullore të brendshme dhe për më tepër nuk ka raporte mjeksore nga Mjekësia e Punës (shenja të pushimit mjeksorë) për arsyetimin e këtyre mungesave në punë.</p> <p>Gjatë evidentimit të dokumenteve në dosjen e të njejtit kemi gjetur se me vendim të KE (Nr. prot. 02/1322 të datë 13.08.2019) të njejtit i është dhënë aprovimi i pushimit nga puna pa pagesë në kohëzgatje prej 6 muaj, me arsyetimin se punëtori dhe babai i punëtorit kanë probleme shëndetsore, mirëpo që nuk ka asnjë dokument mbështetës që vërtetojnë problemet shëndetsore të ndonjërit prej tyre.</p> <p>Më datë 15.10.2019 Instituti i Mjeksisë së Punës ka lëshuar një certifikatë shëndetsore për punëtorin dhe ka konstatuar se nuk ka ankesa shëndetsore dhe se i njejtë është i aftë për punë.</p> <p>Më datë 19.08.2020 të njejtit punëtor i është dhënë Vërejtje me Gojë (Vendimi Nr. Prot. 02/1589) me arsyetimin se i njejtë ka bërë shkelje të detyrave të punës, duke munguar në vendin e punës pa paralajmrim dhe duke mos arsyetuar mungesat tek mbikqyrësi i tij.</p> <p>Më datë 18.11.2020 i njejtë ka bërë kërkesë (Nr. Prot. 02/2168) për pushim nga puna pa pagesë në afat prej 3 muajsh, me arsyetimin se nuk është në gjendje të mirë shëndetsore mirëpo nuk ka dhënë dëshmi që e</p> | <p>mbështetëse dhe të konsultohet Zyrtares Ligjor nëse janë respektuar aktet e brendshme normative.</p> | <p>rastet shëndetësore.</p> <p>Punëtori në fjale ka ankesa të vazhdueshme shëndetësore, dhe ka parashtrua kërkesa të vazhdueshme për pushim pa pagesë duke e arsyetuar se i duhet për shkaqe shëndetësore.</p> <p>Gjithmonë sipas arsyetimit të tij në këto kërkesa konstaton se vlerësimi final i shëndetit të tij bazuar në rezultatet e kontrollës sistematike shëndetësore të bëra nuk korrespondon me gjendjen faktike shëndetësore të tij.</p> <p>Mungesa e tij me e gjatë se 20 ditë është si rezultat i përpjekjeve të menaxhmentit për gjetjen e situatës me të mirë për punëtorin në fjale, me qëllim të gjetjes së bilancit të duhur humanitar ndaj punëtorit si dhe respektimit të rregullave në fuqi të ndërmarrjes.</p> <p>Prandaj, KE-ja e ka aprovuar kërkesën e tij për pushim pa pagesë, me arsyetimin se kërkesa e punonjësit është e mirëqenë pasi që nuk është obliguese dëshmimi i gjendjes shëndetësore në rastet kur punëtori kërkon pushim pa pagesë.</p> <p>Po ashtu, edhe mbikqyrësi i tij direkt ka vlerësuar se mungesa e tij nuk paraqet probleme në procesin e punës. Në anën tjetër pushimi pa pagesë i këtij punëtori nuk ka rezultuar me ndonjë dem material për ndërmarrjen.</p> <p><i>ZBNJ si deri me tani, do të vazhdojë të jap informata të duhura që të gjitha veprimet të bëhen në baze të rregulloreve në fuqi.</i></p> | |
|---|---|---|--|

| | | | | |
|-----|---|--|---|--|
| | <p>vërtetojnë një gjë të tillë.</p> <p>Më datë 23.11.2020 i njeiti bën prap kërkesë (Nr. Prot. 02/2175) për pushim nga puna në afat prej 3 muajsh me arsyetimin e njëjtë vetëm se kësaj rradhe kërkon pushim me pagesë.</p> <p>Në kohën e shkrimit të raportit punëtori vazhdon të mos paraqitet në punë edhe pse nuk ka aprovim për pushim dhe se ende nuk ka sjellë asnjë dëshmi që vërtetojnë se nuk është i aftë për punë.</p> | | | |
| 7.7 | <p>Gjatë muajit maj të vitit 2020 në bazë të rregullorës për vlerësimin e rezultateve në punë (02/1917 datë 01.11.2019) është bërë vlerësimi i punëtorëve të Ndërmarrjes. Pas ekzaminimit të dokumenteve kemi gjetur se ka shkelje të rregullorës dhe se vlerësimi i punëtorëve nuk është bërë në mënyrë të barabartë për të gjithë, në vijim po i identifikojmë me numër protokollit:</p> <p>02/876/16; 02/876/80; 02/876/64; 02/876/22; 02/876/61; 02/876/62; 02/876/9; 02/876/11; 02/876/10; 02/876/60; 02/876/83; 02/876/17; 02/876/14; 02/876/19; 02/876/63; 02/876/68;</p> <p>02/876/67; 02/876/66; 02/876/12; 02/876/59; 02/876/70; 02/876/65; 02/876/57; 02/876/18;</p> | <p>Duhet që vlerësimi i rezultateve në punë të jetë procesi i vlerësimit të realizimit të objektivave të punës për çdo punëtor si dhe vlerësimi i aftësive të të punësuarve në kryerjen e detyrave, si dhe të shërbejë për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, përmirësimin e raporteve në mes të udhëheqësve dhe bashkëpunëtorëve, përmirësimin e kushteve në punë si dhe çështje të tjera, të cilat janë të rëndësishme dhe që ndikojnë në rezultatet dhe kushtet e të punësuarit në punë.</p> | <p>Vlerësimi i rezultateve të punës së punëtorëve bëhet në bazë të rregullores, nr.02/1917 dt:01.11.2019, dhe kjo është detyre dhe përgjegjësi e secilit udhëheqës të sektorëve apo departamenteve si dhe është përgjegjësi e KE-se, të bëjë vlerësimin e gjithë udhëheqësve të sektorëve/departamenteve.</p> <p>Çdo vlerësim për me qene i vlefshëm duhet të jete i nënshkruar nga vlerësuesi dhe i vlerësuar dhe pastaj ky dokument final duhet të nënshkruhet nga KE-ja.</p> <p>Rregullorja e cila e përcakton këtë çështje parasheh që punëtorët e pakënaqur me vlerësim kanë të drejtë të ankohen tek KE-ja si shkallë e dyte ndërsa në rastin konkret kur i vlerësuar nga KE-ja është i pakënaqur ka të drejtë të ankohet tek komisioni i veçantë i krijuar lidhur me këtë çështje.</p> | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| | 02/876/69; 02/876/15;02/876/58; 02/876/20. Nuk është respektuar Neni 5.3 (pika a,b dhe c) e rregullorës për vlerësimin e performancës së punëtorëve dhe si pasojë nuk janë vlerësuar të gjithë punëtorët për periudhën e njejtë kohore. Kjo ka bërë që ky vlerësim të mos pasqyrojë saktë performancën e punëtorëve të ndërmarrjes. | | Është detyrë e udhëheqësve të sektorëve/departamenteve të monitorojnë gjithë procesin e vlerësimit sepse ZBNJ bën vetëm arkivimin e këtyre vlerësimeve në dosjet e punëtorëve. <i>ZBNJ do të vazhdojë të i përkujtoj me kohë udhëheqësit e sektorëve/departamenteve lidhur me vlerësimin me kohë të çdo punonjësi, si dhe të ju ofroj përkrahjen e duhur.</i> | |
| 7.8 | Gjatë auditimit është vënë re se në Ndërmarrje ka shumë shpesh shuarje të pozitive të punës dhe krijim të pozitive të reja të punës pa pasur ndonjë analizë të detajuar për një gjë të tillë, si pasojë e kësaj kemi edhe shumë ndërrime dhe sistematizime të punëtorëve në pozita të reja të punës. Më 17 maj 2019 është miratuar nga Bordi i Drejtorëve rregullorja për organizimin e brendshëm, sistematizimin dhe përshkrimin e detyrave (Nr. Prot. 02/693 datë 17.05.2019), mirëpo rregullorja ka nevojë që të përditësohet dhe të ndryshohet dhe plotësohet tek pjesa e përshkrimit të detyrave të punës sepse në shumë raste ka paqartësi dhe nuk përcaktohen qartë detyrat dhe përgjegjësitë e punës të punëtorëve. | Duhet të përditësohet rregullorja për organizimin e brendshëm, sistematizimin dhe përshkrimin e detyrave dhe të përshkruhen qartë dhe konform pozitive të punës detyrat dhe përgjegjësitë e punës. | Miratimi i rregulloreve të reja si dhe ndryshim plotësimi i rregulloreve në fuqi është e drejtë ekskluzive e Bordit të Drejtorëve. Zyra e Burimeve Njerëzore ka për obligim vetëm zbatimin e tyre, kur ato kanë të bëjnë me ZBNJ-ne. Po ashtu ZBNJ në rastet kur evidenton se ndonjë pjesë e rregulloreve apo nën bisedës me ligjet e fuqisë, njofton me kohë Zyrtarin Ligjor, Sekretarin e ndërmarrjes dhe KE-ne. Po ashtu në rastet të caktuar në bashkëpunim me të gjitha njësitë e ndërmarrjes, Zyrtarin Ligjor, Sekretarin dhe në koordinim me KE-ne mund të iniciojë edhe ndryshime eventuale apo plotësime të këtyre rregulloreve. | |
| 7.9 | Gjatë auditimit është gjetur se ka mospërputhje të pagave të punëtorëve me rregullorën 02/527 dhe plotësim ndryshimin e rregullorës 02/871 për përcaktimin e kritereve të pagës dhe çështjeve tjera të suksesit | Duhet që paga e secilit punëtor të jetë në përputhje me rregulloret e brendshme dhe konform ligjit të punës. | ZBNJ pajtohet pjesërisht me këtë të gjetur të ZAB-së. Sepse vetëm kontrata, 02/1639 datë 26.09.2019 nuk është në pajtim me rregulloren e brendshme e cila është në | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>në punë. Gjatë ekzaminimit të dokumenteve mbështetëse të 10 punëtorëve të përzgjedhur sipas mostrës nga auditori, rezulton se në 3 raste kemi gjetur se paga nuk është në përputhje me rregulloren për përcaktimin e kritereve të pagës dhe çështjeve tjera të suksesit në punë.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrata e Punës me Numër Protokolli 02/1639 datë 26.09.2019 • Kontrata e Punës me Numër Protokolli 02/2115 datë 20.11.2019 • Kontrata e Punës me Numër Protokolli 02/1121 datë 16.07.2019 | | <p>fuqi.</p> <p>Dy rastet tjera (Kontrata e Punës me Numër Protokolli 02/2115 datë 20.11.2019 dhe kontrata e Punës me Numër Protokolli 02/1121 datë 16.07.2019) janë në pajtim me rregulloren e cila është në fuqi. ZAB-i në këto dy raste është bazuar në rregulloren e vjetër 02/871 për përcaktimin e kritereve të pagës dhe çështjeve tjera të suksesit në punë, e cila është shfuqizuar në vitin 2019.</p> <p>Megjithatë përcaktimi i pagave të punëtorëve të ndërmarrjes përcaktohet bazuar në rregullore të brendshme si dhe me kontratën e punës e cila nënshkruar në mes punëdhënësit dhe punëmarrësit.</p> <p><i>ZBNJ menjëherë pas aprovimit të këtij raporti nga KE dhe bordi do të propozoj harmonizimin e pagës me rregulloren në fuqi bazuar në rekomandimet e ZAB dhe.</i></p> | |
|--|--|--|--|

Vërejtje:

Për arsye të gjendjes time shëndetësore, komentet e mia nuk kam mundur të i përgatit me herët, ju lutem për mirëkuptim.

| | | |
|--------------|--|---|
| Emri Mbiemri | Lorik Beqa Zyrtar i Auditimit të Brendshëm | Edona Berisha Selmani Zyrtare e Burimeve Njerëzore |
| Nënshkrimi | | |
| Datë: | | 24.01.2020 |