**MODEL I KONTRATËS SË PUNËS PËR**

**KOHË TË CAKTUAR**

Në bazë të nenit 10 paragrafi 2, nën-paragrafit 2.2, dhe nenit 11 të Ligjit të Punës Nr. 03/L-212 i shpallur në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës, më dt. 01.12.2010, Punëdhënësi dhe i Punësuari, si subjekte të marrëdhënies juridike të punës, lidhin:

**Kontratë Pune** në mes të “\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_” me seli në \_\_\_\_\_\_\_\_ numër unik identifikues të biznesit \_\_\_\_\_\_\_\_\_ dhe adresë\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ të cilin e përfaqëson \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (“punëdhënësi”)

dhe të

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ me numër personal \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, adresa: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (“e punësuara / i punësuari”)

Palët pajtohen që të qeverisen nga kushtet e kontratës si në vijim:

1. **Punësimi**

Entiteti / Kompania \_\_\_\_\_\_\_\_\_ themelon marrëdhënie pune me kohë të caktuar me punëtorën/in \_\_\_\_\_\_\_ në pozitën e \_\_\_\_\_\_\_ nën cilësinë e orarit të \_\_\_\_ (plotë, pjesshëm) brenda neneve të kësaj kontrate. E punësuara / i punësuari do të zhvillojë detyrat, përgjegjësitë dhe obligimet si në vijim:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

E punësuara / I punësuari mund të ushtrojë përgjegjësi dhe detyra tjera të cilat mund të shfaqen dhe të cilat mund të caktohen nga punëdhënësi.

1. **Performanca dhe orari i punës**

E punësuara / I punësuari duhet të performojë detyrat dhe përgjegjësitë e caktuara në një qasje profesionale, në mirëbesim dhe konform aftësive, shkathtësive, talentit dhe përvojës. Orari i plotë gjatë ditës, është: 8 orë pune gjatë periudhës nga ora \_\_\_\_ deri \_\_\_\_, ndërsa: 40 orë pune në javë.

1. **Kohëzgjatja e marrëdhënies së punës**

Marrëdhënia e punës së të punësuarës / të punësuarit brenda kësaj kontrate fillon me datën \_\_\_\_\_\_ dhe përfundon me datën \_\_\_\_\_\_\_ me mundësi vazhdimi (nëse aplikohet).

1. **Afati i punësimit provues**

Periudha e punësimit provues për të punësuarën / të punësuarin brenda kësaj kontrate zgjat \_\_\_\_ muaj (1-6 muaj).

Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe e punësuara / i punësuari, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës, me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh.

 **5. Kompensimi i rrogës**

**(a) Rroga bazë:** Për shërbimet e ofruara bazuar në këtë kontratë e punësuara / i punësuari do të paguhet nga punëdhënësi me shumën bruto \_\_\_ €, së paku një herë në muaj e cila nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale. Një përqindje e caktuar e rrogës do të mbahet në burim, në pajtim me ligjet tatimore në Kosovë.

Rroga neto do të transferohet në xhirollogarinë bankare të të punësuarës / punësuarit si në vijim \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**(b) Orët shtesë të punës (nëse aplikohet):** E punësuara / i punësuari ka të drejtë në pagë shtesë në përqindje të pagës bazë:

1. 20% në orë për kujdestari;
2. 30% në orë për punë gjatë natës;
3. 30% në orë për punë jashtë orarit;
4. 50% në orë për punë gjatë ditëve të festave, dhe
5. 50% në orë për punë gjatë fundjavës.
6. **Vendndodhja e vendit të punës**

E punësuara / i punësuari do të ushtrojë pozitën e saj/tij bashkë me përgjegjësitë e cekura në kontratë në adresën \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **Përfitimet e të punësuarit**

E punësuara / i punësuari ka të drejtë në kompensim të pagës pa u angazhuar në punë, në rastet si në vijim:

1. gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet;
2. gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor;
3. gjatë aftësimit dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar dhe
4. gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.

**(a) Pushimet:** E punësuara / i punësuari ka të drejtë në pushim, dhe atë:

1. pushim gjatë ditës së punës në kohëzgjatje prej së paku 30 minutash, në përputhje organizimin e orarit të punës së punëdhënësit;
2. pushim ditor në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pandërprerë, midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës;
3. pushim javor në kohëzgjatje prej njëzetekatër (24) orë pandërprerë;
4. pushim vjetor në kohëzgjatje së paku 4 javë;
5. i punësuari i cili përkundër masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e jashtme, ka të drejtë në pushim shtesë vjetor në kohëzgjatje prej tridhjetë ditësh (30) pune për vitin kalendarik;
6. nëna me fëmijë deri në tri (3) vjeç, prindi vetushqyes dhe personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë në pushim vjetor shtesë edhe për dy (2) ditë të tjera.

**(b) Pushimi mjekësor:** E punësuara / i punësuari ka të drejtë në kompensim të pushimit mjekësor të pagës bazë, prej:

1. 100% në rast të shfrytëzimit të pushimit mjekësor të rregullt, mbi bazën deri në 20 ditë pune brenda një (1) viti;
2. 70% në rast të shfrytëzimit të pushimin mjekësor si pasojë e lëndimit në punë ose sëmundjes profesionale, e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin, në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.
3. **Mbrojtja dhe Siguria në punë**

Punëdhënësi obligohet që për punonjësen / punonjësin të sigurojë dhe të zbatojë mjetet dhe masat e mbrojtjes në punë, sipas legjislacionit në fuqi. I/E punësuari/a obligohet t’u përmbahet masave përkatëse për mbrojtje dhe siguri në punë.

1. **Dispozitat tjera:**
2. **Ligji në fuqi:** Kushtet e kësaj kontrate do të qeverisen në përputhshmëri me ligjet e Republikës së Kosovës, konkretisht **Ligji i Punës Nr.03/L-212**.
3. **Zbatueshmeria e ligjit dhe akteve tjera:** Dispozitat e Ligjit të Punës, të Kontratës Kolektive në fuqi dhe Aktin të Brendshëm të Punëdhënësit (“Akti i Brendshëm”) janë në mënyrë të drejtpërdrejtë të zbatueshme për të drejtat dhe obligimet që nuk janë të përcaktuara me këtë Kontratë. Dispozitat e Kontratës Kolektive aplikohen vetëm në rastet kur Punëdhënësi është palë në atë Kontratë Kolektive ose kur e njejta është nxjerr si akt ligjor/nën-ligjor nga organet kompetente publike.

**Procedurat disiplinore:** Të gjitha procedurat disiplinore rregullohen me Aktin e Brendshëm të punëdhënësit. E punësuara / i punësuari ka lexuar dhe kuptuar Aktin e Brendshëm dhe zotohet për të vepruar në përputhje me këtë Kontratë, Aktin e Brendshëm dhe Ligjin e Punës.

1. **Ndërprerja e kontratës:**
2. Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarës / të punësuarit me një periudhë paralajmërimi, atëherë kur:
	1. ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative;
	2. i punësuari nuk është më i aftë të kryejë detyrat e punës;
	3. në rastet e rënda të sjelljes së keqe të të punësuarit;
	4. për shkak të mospërmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës, dhe
	5. për rastet e tjera të cilat janë përcaktuar me Ligjin e Punës.
3. Procedurat e ndërprerjes së Kontratës së Punës sipas paragrafit 1 të këtij neni do të zhvillohen në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës dhe Rregullores së punës të Punëdhënësit.
4. Kjo Kontratë e Punës mund të ndërpritet me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarës / të punësuarit. Marrëveshja bëhet në formë të shkruar. Në rast të ndërprerjes së Kontratës së Punës me marrëveshje, punëdhënësi është i obliguar t’i paguajë të punësuarës / të punësuarit pagën, për ditët e punës deri në ndërprerje.
5. E punësuara / i punësuari ka të drejtën e ndërprerjes së Kontratës së Punës në mënyrë të njëanshme. E punësuara / i punësuari duhet ta informojë punëdhënësin paraprakisht në formë të shkruar në afatin prej pesëmbëdhjetë (15) ditësh.
6. Punëdhënësi mund t’ia ndërpresë kontratën e punës të punësuarës / të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit 30 ditor në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punësuarës / të punësuarit dhe për shkak të përmbushjes së pakënaqshme të detyrave të punës. Procedurat e ndërprerjes së Kontratës së Punës sipas kësaj baze do të zhvillohen në përputhje me dispozitat e Ligjit të Punës dhe Rregullores së punës të Punëdhënësit.
7. Ndërprerja e marrëdhënies së punës për çfarëdo arsye dhe në çfarëdo mënyre nuk i shfuqizon në asnjë rast obligimet e të punësuarit sipas nenit 9, paragrafeve f, g dhe h të kësaj Kontrate.
8. **Ndryshimet e kontratës:** Ndryshimet e përshkrimeve dhe neneve të kontratës duhet të bëhen vetëm në formë të shkruar nga palët dhe duke qenë në linjë me ligjet në fuqi të Republikës së Kosovës
9. **Konfidencialiteti:** Të punësuarës / të punësuarit i ndalohet zbulimi i çfarëdo informacioni konfidencial që ai ka marrë gjatë punësimit ose në lidhje me aktivitetet e tij për PUNËDHËNËSIN te ndonjë palë e tretë. E punësuara / i punësuari nuk duhet të kopjojë asnjë dokument të shkruar, pajisje të dhënash ose ndonjë formë tjetër të dokumentacionit, të cilat i janë besuar atij gjatë punësimit të tij ose në ndonjë mënyrë tjetër, të riprodhojë ose të i bëjë ato të qasshme për ndonjë palë të tretë, nëse nuk kërkohet nga interesat operative të Punëdhënësit. E punësuara / i punësuari, me kërkesë ose pa kërkesë pas ndërprerjes së punësimit dhe pa mbajtur asnjë kopje, kthen të gjitha dokumentet, pajisjet e të dhënave dhe informatat e tjera të shkruara dhe çdo kopje të këtij dokumentacioni te Punëdhënësi. Me nënshkrim të kësaj kontrate, e punësuara / i punësuari në mënyrë të pakthyeshme heq dorë nga çdo e drejtë e mbajtjes së dokumenteve dhe sendeve që i janë dhënë atij. Këto detyrime vlejnë edhe përtej ndërprerjes së këtij punësimi.
10. **Të dhënat personale:** Punëdhënësi mund të përpunojë informata e dhëna nga e punësuara / i punësuari ("Të Dhëna Personale") siç përcaktohet në Ligjin për Mbrojtjen e të Dhënave Personale të aplikueshëm në Kosovoë, për qëllimet statutore, qëllimet e menaxhimit të marrëdhënies së punës dhe gjithashtu për qëllime të tjera - të tilla si menaxhimi i përfitimeve, menaxhimi i performancës dhe të mësuarit. Punëdhënësi mund të transferojë të dhënat personale në juridiksione të ndryshme, në të cilat veprojnë subjektet e Punëdhënësit. Punëdhënësi mund të përpunojë informata personale të punësuarës / të punësuarit, duke përfshirë fotografitë ose videot, tërë CV-në dhe informatat përkatëse për komunikim komercial dhe qëllime të tjera të marketingut, derisa kjo e drejtë të revokohet nga punëmarrësi me shkrim. Për qëllime të tilla, Punëdhënësi mund të transferojë të dhënat personale të kontaktit te subjektet e Punëdhënësit jashtë vendit.
11. **Zgjidhja e kontesteve:** Rregullat dhe procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve nga puna përmes ndërmjetësimit përcaktohen me dispozitat e ligjit për ndërmjetësim si dhe me dispozitat tjera ligjore të aplikueshme. Në rast të pamundësisë së zgjidhjes së kontestit përmes ndërmjetësimit pas kalimit të periudhës 30 ditore të përpjekjeve për zgjidhje me ndërmjetësim, palët kanë të drejtë të inicojnë procedurën gjyqësore.
12. **Hyrja në fuqi e kontratës:** Kontrata nënshkruhet nga palët kontraktuese në dy kopje origjinale: një (1) kopje për Punëdhënësin dhe një (1) kopje për të Punësuarën/in.

Kontrata u nënshkrua më datën \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Emri, Titulli dhe Nënshkrimi i përfaqësuesit të kompanisë*** |  | ***Datë*** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Emri Nënshkrimi i Punëmarrëses/sit*** |  | ***Datë*** |