



KMDK SH.A

Datëse
Hyrëse

Nr: 556 / 2017

Data: 31.07.2017

Kompania për Menaxhimin e Deponive në Kosovë SH.A
Kosovo Landfill Management Company J.S.C
Kompanija za Upravljanje Deponijama na Kosovu, DO

Në bazë të nenit 20 të Ligjit Nr. 04/L-111 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Nr. 03/L-087 për Ndërmarrjet Publike, në bazë të nenit 138 të Ligjit Nr. 02-L-123 për Shoqëritë Tregtare, në bazë të nenit 26.23 dhe nenit 29 të Kodit të Etikës dhe Qeverisjes Korporative për Ndërmarrjet Publike, në bazë të nenit 7 të Statutit të Kompanisë, në bazë të Marrëveshjes së Përgjithshme Kolektive të Kosovës të dt. 18.03.2014, Bordi i Drejtorëve të KMDK SH.A miraton Rregulloren si më poshtë:

RREGULLORE NR. 09/2017 PËR MIRËNJOHJET, SHPËRBLIMET DHE BONUSET NË KMDK SH.A

KAPITULLI I DISPOZITAT E PËRGJITHSHME QËLLIMI, OBJEKTI DHE FUSHA E VEPRIMIT

Neni 1

- 1) Me këtë rregullore përcaktohen procedurat për vlerësimin dhe verifikimin e suksesit individual apo kolektiv të stafit të brendshëm të Kompanisë-KMDK SH.A, për të arriturat afariste, kontributin në ngritjen e performancës, angazhimin në rritjen e përgjegjësisë dhe të besimit si dhe për aktivitetet dhe veprimet që ndikojnë për përmirësimin e imazhit dhe ngritjen e prestigjit të Kompanisë.
- 2) Me këtë rregullore po ashtu përcaktohet edhe ndarja e mirënjohjeve të posaçme edhe për personat fizik apo juridik si dhe institucione të vendit apo të huaja me rastin e ndihmës financiare, logjistike apo asistencë teknike nga e cila ndihmë, ka përfituar KMDK SH.A.
- 3) Me këtë rregullore gjithashtu përcaktohet edhe mënyra e sigurimit dhe lartësia e mjeteve monetare për shpërblime në Kompani, po ashtu përcaktohet baza dhe kushtet për shpërblimin individual apo kolektiv të vlerësuar me vëllimin dhe cilësinë e punës së treguar, apo të veprimit me karakter “Vetëmohim dhe/ose rrezikim i jetës”.

Neni 2

Përkufizimet

Certifikatë Mirënjohje-Nënkupton dokumentin i cili i ndahet të punësuarit të KMDK-së, individit apo organizatës së jashtme për shërbim të dalluar apo të veçantë dhe e cila nuk do të thotë se do të shoqërohet çdo herë me vlerë monetare.

Shpërblim-Nënkupton dhuratën e cila mund të jetë vlerë monetare e kufizuar apo dhuratë materiale e çmueshme, (telefon, orë dore, suvenir, rekuizitë me motive nacionale si: punim artizanal, pikturë, gurë kristalorë, apo gjësend tjetër i punuar/gravuar me logon e Kompanisë.

Bonus-Nënkupton vlerën e caktuar monetare e cila u jepet menaxhmentit të lartë të Kompanisë apo edhe ndonjë zyrtari të caktuar për performancën e treguar.

KAPITULLI II MJETET PËR SHPËRBLIME

Neni 3

- 1) Mjetet për shpërblimin e të punësuarve, sipas kësaj Rregullore, përcaktohen me Planin Vjetor të Biznesit të Kompanisë për Menaxhimin e Deponive në Kosovë (në tekstin e mëtejme KMDK SH.A).

- 2) Mjetet nga paragrafi 1, të këtij neni i aprovon Bordi i Drejtorëve me plan të biznesit propozuar nga Menaxhmenti i Lartë brenda Kompanisë, të evidentuara si kategori e veçantë për Mirënjohje dhe Shpërblime.
- 3) Shuma e mjeteve nga paragrafi 1 i këtij neni paraqet së paku 5% të shumës së nevojshme për pagat bazë të të punësuarve.
- 4) Nëse gjatë vitit punues, arrihen rezultate pozitive në afarizmin e Kompanisë, mund të caktohet shumë edhe më e lartë e mjeteve nga ajo e paraparë me paragrafin 2 të këtij neni, por jo më e lartë se 20% e pagës bazë.

Neni 4

- 1) Për punëtorët e dalluar në kuadër të Kompanisë themelohet Komisioni i brendshëm për Shpërblime i cili përbëhet nga pesë (5) anëtarë, të cilët nuk duhet të jenë në konflikt interesi me të propozuarit.
- 2) Komisioni nga lista e propozuar e udhëheqëseve të drejtpërdrejtë bën përzgjedhjen sipas kritereve të përcaktuara me këtë rregullore dhe i dërgon për aprovim nga Kryeshefi Ekzekutiv.
- 3) Vendimin për themelimin e këtij Komisioni e nxjerrë Kryeshefi Ekzekutiv i Kompanisë.
- 4) Për Shpërblimet e zyrtarëve të lartë vendos Bordi i Drejtorëve përmes Komitetit për Staf dhe Shpërblime.

KAPITULL III SHPËRBLIMI I SUKSESIT NË PUNË

Neni 5

- 1) Mirënjohjet, lëvdatat, dhe shpërblimet e suksesit në punë, klasifikohen si në vijim:
 - a) **Shpërblimet e rregullta vjetore** të shoqëruara me mjete monetare,
 - b) **Lëvdatat për veprime me karakter “Vetëmohim apo rrezikim i jetës”** të shoqëruara me mjete monetare.
 - c) **Shpërblimet e veçanta**, që nuk shoqërohen me mjete monetare (Mirënjohje me shkrim, telefon, orë dore, suvenir, rekuizitë me motive nacionale si punim artizanal, pikturë, gurë kristalorë, apo gjësend tjetër).
 - d) **Bonuset**, shpërblimi me mjete monetare.

Neni 6

Shpërblimet e rregullta vjetore

- 1) Shpërblimet e rregullta vjetore të cekura në pikën a). Paragrafi 1 i nenit 5të kësaj rregulloreje ndahen për punonjësit që në vlerësimin vjetor të kryerjes së detyrave të punës e kanë marrë të paktën vlerësimin “**arritje e parashikimeve**”.
- 2) Punonjësi duhet të jetë në marrëdhënie të rregullt pune pranë Kompanisë të paktën gjashtë (6) muaj për të qenë i propozuar për shpërblim të rregullt vjetor.
- 3) Shpërblimet ndahen në fund të vitit kalendarik, me rastin e festave të fundvitit.

Neni 7

Shpërblimet e veçanta

- 1) Shpërblim i veçantë ndahet nga ana e Kompanisë me motivacion:
 - a) Për arritje të rezultateve të larta individuale apo grupe në punë, si dhe për punë Inovative dhe kreative,
 - b) Me rastin e jubileve personale të të punësuarve në 10 vjetorët e punës së suksesshme në Kompani dhe

- c) Donatorëve vendor apo të huaj, çofshin persona juridik apo fizik.
- 2) Donatorët vendor apo të huaj, këtë lloj shpërblimi e marrin në bazë të kontributeve të dhëna nga fushë veprimi i tyre të përcaktuar sipas pikës c), të nenit 5.
- 3) Shpërblimet e veçanta mund të ndahen në çdo periudhë kohore.

Neni 8 Bonuset

- 1) Kompensimet në formë të Bonusit për Drejtorët e Bordit si dhe zyrtarët e lartë të Kompanisë, do të bëhen në përputhje me dispozitat nga Neni 12 i Ligjit Nr. 04/L-111 Për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit Për Ndërmarrjet Publike si dhe në bazë të Nenit 20 i Ligjit nr. 03/l-087, Për Ndërmarrjet Publike.
- 2) E drejta për kompensim me Bonus u takon edhe të punësuarve të tjerë të Kompanisë me propozim të KE-së dhe aprovim nga “Komiteti Për Staf dhe Shpërblime” sipas Kodit të Etikës dhe Qeverisjes Korporative për NP-te.

KAPITULLI IV SHPËRBLIMI SIPAS VËLLIMIT DHE CILËSISË

Neni 9

- 1) Bazat dhe kriteret për përcaktimin e suksesit në punë të të punësuarve që kryejnë punë teknike, punë administrative dhe të të punësuarve që kryejnë punë me specifika të veçanta bazohet në matjen, krahasimin dhe vlerësimin e:
 - a) Vëllimit të punëve të kryera, si dhe
 - b) Cilësisë së punëve të kryera.
- 2) Bazat dhe kriteret për përcaktimin e vëllimit të punëve të kryera janë:
 - a) Raporti mes vëllimit të detyrave të rregullta të punës dhe punëve të realizuara;
 - b) Realizimi i synimeve të punës dhe të planifikimeve;
 - c) Respektimi i afateve dhe Intensiteti i punës (raporti mes orarit efektiv të punës dhe prezencës në punë).
- 3) Bazat dhe kriteret për përcaktimin e cilësisë së punëve të kryera janë:
 - a) Niveli profesional i kryerjes së punës dhe
 - b) Kreativiteti.

Neni 10

- 1) Suksesi i të punësuarve, në bazë të vëllimit dhe cilësisë së punëve të kryera, duke u nisur nga kriteret nga paragrafët 1), 2), dhe 3) i nenit 12 të kësaj Rregulloreje, përcaktohen në bazë të arritjes së parashikimeve të këtyre shkallëve vlerësuese të Shpërblimit në %, si më poshtë:
 - a) **Niveli mesatar**, kur i punësuarit vlerësohet se ka përmbushur vëllimin e punëve, me përshkrim të përmbajtjes së kriterëve, arritjetë parashikimeve në realizimin e punës, e cila arritje është në suaza të cilësisë së pritur, për Nivelin mesatar i ndahet **shpërblimi + 5% të pagës bazë mujore**.
 - b) **Niveli mbi mesatar**, kur i punësuarit e tejkalon me rezultatet e punës së tij cilësinë e kryerjes së punëve ndaj të punësuarve të tjerë, karakterizohet nga qasja origjinale dhe profesionale ndaj punës, njohuri të gjera profesionale dhe aftësi për kryerjen e punëve të ndryshme, për Nivelin mbi mesatar i ndahet **Shpërblimi +10% të pagës bazë mujore**, si dhe
 - c) **Niveli i jashtëzakonshëm**, kur i punësuarit kontribuon dukshëm me punën dhe kreativitetin e vet, sipas vlerësimeve për cilësi dhe sasi të punëve në fushat ekzistuese,

profesionale dhe inovative, për Nivelin e jashtëzakonshëm i ndahet **Shpërblimi+20 të pagës bazë mujore.**

Neni 11

- 1) Në bazë të kritereve nga neni 10). dhe neni 11). i kësaj Rregulloreje, shumat e mjeteve të shpërblimit dhe të dhënat për sukseset e vërteta të punëtorëve (Raportet e punës, detyrat e punës, etj.), mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë e përgatit propozimin për Kryeshefin Ekzekutiv për periudhën e caktuar kohore/vjetore).
- 2) Propozimi nga paragrafi 1). i këtij neni përmban të dhënat për punëtorin dhe arsyen e propozimit për shpërblim si dhe shumën e mjeteve të kalkuluar sipas kritereve individuale.
- 3) Shpërblimi maksimal vjetor, në bazë të nenit 3, të kësaj Rregulloreje, nuk mund të tejkalojë 30% të pagës bazë mujore të punonjësit.
- 4) Përfundim nga kjo rregull bëjnë të punësuarit me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, të cilët mund të shpërblehen edhe deri në lartësinë e 1.5% të pagës bazë mujore.
- 5) Të gjitha propozimet për shpërblim, duhet të arsyetohen me shkrim.

Neni 12

- 1) Propozimet nga neni 12 të kësaj Rregulloreje i vlerëson Kryeshefi Ekzekutiv, konfirmon pajtueshmërinë e tyre me vëllimin e mjeteve të parapara për shpërblim, si dhe përputhshmërinë me kriteret e përcaktuara nga kjo rregullore, si dhe e korrigjon ose e konfirmon pagesën e shpërblimit të propozuar.
- 2) Nëse rezultatet e punës tejkalojnë kërkesën e mjeteve në dispozicion, Kryeshefi Ekzekutiv ia kalon propozimin Komitetit për Staf dhe Shpërblime apo Bordit të Drejtorëve, për ta korrigjuar apo konfirmuar pagesën e atij shpërblimi.

Neni 13

- 1) Pas miratimit të kësaj rregulloreje, në fund të vitit kalendarik, drejtuesit e departamenteve brenda Kompanisë dhe udhëheqësit e sektorëve do të bëjnë vlerësimin e kryerjes së detyrave të punës së punonjësve brenda shërbimeve dhe sektorëve përkatës.
- 2) Vlerësimi i përmbushjes së detyrave të punës, organizimit të procesit të punës dhe të punësuarve me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta nga paragrafi 1, të këtij neni bëhet një herë në vit dhe jo më larg se 15 Dhjetori .

Neni 14

Puna e organizatorit/udhëheqësit të procesit të punës dhe të punësuarit me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, në bazë të kushteve të nenit 11), të kësaj rregulloreje, mund të vlerësohet si, Mesatare (arritje e parashikimeve), Mbi mesatare, dhe I Jashtëzakonshëm.

Neni 15

- 1) Shpërblimi i të punësuarve me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, në bazë të kushteve dhe kritereve nga neni 11), i kësaj Rregulloreje, sipas rregullit, bëhet një herë në vit.
- 2) Shpërblimi maksimal për të punësuarit me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, mund të jetë deri në lartësinë e 1.5 të pagës bazë.

Neni 16

Të gjitha propozimet për lartësinë e shpërblimeve, duhet të jenë në formë të shkruar.

KAPITULLI V
SHPËRBLIMI KOLEKTIV I TË PUNËSUARVE

Neni 17

- 1) Bazat dhe kriteret e caktimit të shumës së shpërblimit kolektiv janë:
 - a) Operimi pozitiv i Kompanisë, dhe
 - b) Arritja e synimeve sipas Planit të Biznesit.
- 2) Në fund të vitit, pas vlerësimit të performancës së kompanisë dhe shkallës së arritshmërisë të afarizmit, të të gjithë të punësuarve në KMDK SH.A. mund tu ndahet deri në një (1) pagë sipas pagës bazë të tyre e cila konsiderohet si paga e 13 (trembëdhjetë).
- 3) Paga e 13 mund të aplikohet në rastet kur afarizmi i ndërmarrjes është pozitiv.

KAPITULLI VI
MBIKQYRJA E SHPËRBLIMEVE

Neni 18

- 1) Në qoftë se i punësuarit nuk është i përfshirë në propozim apo nuk pajtohet me shpërblimin sipas kriterëve të përcaktuara për nivelet sipas nenit 11, mund t'ia paraqesë kërkesën për rishqyrtim Komisionit për shpërblime të ofrojë argumente shtesë lidhur me vëllimin dhe cilësinë e kontributeve të veta punuese në formë të shkruar.
- 2) Komisioni për shpërblime e ka obligim që të punësuarit, në afat prej 5 ditësh, t'ia kthejë përgjigjen, në përputhje me paragrafin 1 të këtij neni.

Neni 19

Për shpërblimet e dhëna mbahet evidencë në Libër të veçantë, dhe një kopje e Vendimit për shpërblim futet në dosjen e të punësuarit.

KAPITULLI VII
DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 20

- 1) Bordi i Drejtorëve dhe Kryeshefi Ekzekutiv i KMDK SHA, kanë autoritetin për dhënien e Mirënjohjeve, Lëvdatave dhe Shpërblimeve për zyrtarët e Kompanisë, për personat fizik dhe juridik, të vendit dhe të huaj që e kanë dalluar vetën me meritat e tyre.
- 2) Mirënjohjet për palët e jashtme i nënshkruan Kryesuesi i Bordit dhe Kryeshefi Ekzekutiv.
- 3) Mirënjohjet për Zyrtarët e lartë i nënshkruan Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve.
- 4) Lëvdatat, dhe Mirënjohjet për stafin e brendshëm të KMDK SH.A. i nënshkruan Kryeshefi Ekzekutiv.
- 5) Për çdo paqartësi apo konflikt të dispozitave të kësaj rregulloreje, Ligjet në fuqi dhe Statuti i Kompanisë mbizotërojnë mbi këtë rregullore. Në raste të tilla dispozitat përkatëse të kësaj rregulloreje konsiderohen të revokuara, ose ndryshuara në masën e nevojshme për eliminimin e mos përputhjes me ndonjë dispozite të Ligjeve apo Statutit të KMDK-se.

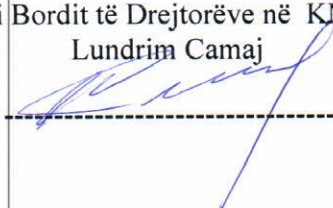
Neni 21

Zbatimi i Rregullores

- 1) Dispozitat e kësaj rregulloreje që kanë të bëjnë me shpërblimet monetare, si dhe të gjitha shpërblimet tjera përfshirë edhe pagën e 13(trembëdhjetë), të të punësuarve të KMDK SH.A. do të mund të realizohen me mundësitë materiale/financiare të Kompanisë.

- 2) Kjo Rregullore hyn në fuqi ditën pasi të jetë miratuar nga Bordi i Drejtorëve dhe të jetë nënshkruar nga ana e Kryesuesit të Bordit të KMDK SH.A.

Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve në KMDK SH.A.
Lundrim Camaj



Prishtinë, 31/07 2017