



REPUBLIKA E KOSOVËS
REPUBLIKA KOSOVA
REPUBLIC OF KOSOVA



KOMUNA E SUHAREKËS
OPSTINE SUVA REKA
THE MUNICIPALITY OF SUHAREKA



NPL "STACIONI I AUTOBUSËVE"
SH.A. SUHAREKË

RR E G U L L O R J A
PËR
MARRËDHËNIE PUNE

Suharekë, 2014

Në bazë të dispozitave të nenit 95,të Ligjit Nr-03/L-212, të punës (Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës”,Nr-90/2010),dizpozitave të nenit 138,lidhur me nenin 197,të Ligjit Nr-02/L-123,për shoqëri tregtare,(Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës”,Nr-39/1,tetor 2008) dhe dispozitave të nenit 15,të Statutit të ndërmarrjes publike lokale”Stacioni i Autobusëve”SH.A.Bordi i Drejtorëve i “Stacioni i Autobusëve”SH.A në Suharekë,në mbledhjen e mbajtur me ,20.06.2014,miratoi këtë;

RR E G U L L O R J A PËR MARRËDHËNIE PUNE

I.DISPOZITAT E PËRGJITHËSHME

Qëllimi:

Neni 1.

Me këtë Rregullore caktohen kushtet dhe kriteret e marrëdhënies së punës në “Stacioni i Autobusëve”SH.A në Suharekë,të drejtat dhe detyrat e palëve kontraktuese,lidhjen,obligimet dhe përgjegjësitë e punëtorëve të punësuarit në ndërmarrje dhe posaqërishtë,themelimi i mardhënjes së punës,lidhja e kontratës së punës,puna provuese,praktikantët,sistemimi i punëtorëve në vendin e punës,orari i punës ,pushimet dhe mungesa nga puna,mbrojtja dhe siguria në punë,pagat dhe benificionet e të punësuarëve,ndërprerja e mardhënies së punës dhe largimi i përkohshëm nga puna.

II.DIPOZITAT E VEQANTA

1.Shpallja e vendit të punës:

Neni 2.

- 1.Vendimi për shpalljen e konkursit public për plotësimin e vendit të punës,e merr Kryeshefi Ekzekutiv i”Stacioni i Autobusëve”SH.A në Suharekë ,pas autorizimit që merr nga Bordi I Drejtorëve,përveq zyrtarëve të lartë të ndërmarrjes,të cilën vendim e merr Bordi i Drejtorëve.
- 2.Për vendin e lirë të punës publikohet konkurs public, cili duhet të përmbajë:

- a) emërtimin dhe selinë e punëdhënësit;
- b) emërtimin e vendit të punës;
- c) përgaditja profesionale;
- d) përvoja e punës;
- e) njohurit e posaqme specifike;
- f) kushtet jera të posaqme dhe
- g) afatin përparaqitjen e kërkesës me dokumentacion të kompletuar;

Neni 3.

- 1.Ndërmarrja publike lokale "Stacioni i Autobusëve"SH.A në Suharekë,themelon një komision përzgjedhës,**ad hoc**,prej 3 (tre) antarëve nga të punësuarit e ndërmarrjes publike lokale "Stacioni i Autobusëve"SH.A në Suharekë ,i cili i zhvillon procedurave e punësimit.
- 2.Komisioni përbëhet nga antarët të cilët kanë pozita më të larta se pozita që duhet të punësohet dhe mundësishtë të jetë edhe përfaqësim gjinor.
- 3.Komisioni pas përfundimit të procedurave të intervistimit,harton listen e kandidatëve me pike të fituar nga kandidatët gjatë intervistimit dhe ja dërgon Kryeshefit ekzekutiv që të lidhë kontratë me kandidatin I cili ka arritur numrin më të madh të pikëve.

2.Themelimi i marrëdhënies së punës

Neni 4.

- 1.Marrëdhënia e punës themelohet me orar të plotë të punës,në kohë të pacaktuar ose me kohë të caktuar.
- 2.Marrëdhënia e punës në kohë të caktuar me orar të plotë themelohet në këto raste:

- a) për zëvendësimin e punëtorit i cili me arsyeje ,përkohësisht mungon nga puna.
- b) për shkak të shtimit të përkohshëm të punëve,
- c) për hartimin apo zbatimin e një projekti të caktuar (për aq kohë sa zgjatë projekti), dhe
- d) për rastet e tjera të parapara me dispozitat positive.

Neni 5.

Marrëdhënia e punës për kohë të pacaktuar mund të lidhet edhe për kohë më të shkurtër se orari i punës se orari i punës.

Neni 6.

Punësimi i shtetasve të huaj ,bëhet në bazë të dispozitave të Ligjit të punës dhe Ligjit Nr-03/L-136,për dhënien e lejes së punës dhe punësimin s shtetasve të huaj në Republikën e Kosovës.

3.Kontrata e punës:

Neni 7.

- 1.Marrëdhënia e punës krijohet me kontratë të punës.
- 2.Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar dhe nënshkruhet nga punëdhënësi dhe i punësuar
- 3.Kontrata e punës mund të lidhet :

- a) për një periudhë të pacaktuar,

- b) për një periudhë të caktuar,
- c) për punë dhe detyra specifike.

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

5. Kontrata e punës :

- a) të dhënat për punëdhënësin ,emërtimin,selinë dhe numrin e regjistrimit të biznesit,
- b) të dhënat për të punësuarin ,emrin,llojin e punës,llojin e shërbimeve dhe përshkrimin e vendeve të punës,
- c) vendin e punës dhe në rast nevojë njoftimin se puna do të kryhet në lokacione të ndryshme,
- d) orët dhe orarin e punës,
- e) datën e fillimit të punës,
- f) kohëzgjatja e kontratës së punës,
- g) lartësia e pagës bazë ,si dhe ndonjë shtesë ose të ardhur tjetër ,
- h) kohëzgjatjen e pushimeve,
- i) nëse kontrata është e lidhur për kohë të caktuar,datën e përfundimit të marrëdhënies së punës.

6.Kontrata e punës mund të përmbaj të dejtat dhe detyrat tjera nëse punëdhënësi dhe punëmarrësi i vlerësojnë të rëndësishme për rregullimin e marrëdhënies së punës,e që nuk janë në kundërshtim me dispozitat ligjore.

4.Puna provuese;

Neni 8.

1. Për vend të caktuar të punës me Rregulloren mbi sistemimin e vendeve të punës,mund të parashihet puna provuese dhe kohëzgjatja si kusht i veçant për themelimin e marrëdhënies së punës.
2. Puna provuese nuk mund të zgjasë më shumë se 6(gjashtë) muaj.
3. Punën provuese e përcjell Kryeshefi Ekzekutiv dhe i raportin Bordit të Drejtorëve.
4. Kryeshefi Ekzekutiv është i obliguar ,që tetë ditë para skadimit të afatit të punës provuese,t'i paraqet Bordit të Drejtorëve mendimin me shkrim dhe propozimin e arsyetuar për themelimin ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës.
5. Në bazë të mendimit të theksuar në theksuar në paragrafin 2 të këtij neni, Kryeshefi Ekzekutiv në bashkëpunim me Bordin e Drejtorëve merr vendim meritor.
6. Gjatë punës provuese të punës,punëdhënësi dhe i punësuar,mund të ndërpresin marrëdhënien e punës me njoftim paraprak prej shtatë(7) ditëve.

5.Praktikantët;

Neni 9.

1. Punëdhënësi mund të lidh kontratë pune me praktikantët.
2. Praktikantë konsiderohet personi me përgaditje superior,të lartë dhe përgaditje të mesme profesionale,që themeon marrëdhënie pune,me qëllim të aftësisimit për punë të pavarur në shkallë përgaditjes profesionale që disponon.

3. Puna praktike e praktikantit me përgaditje superior dhe të lartë mund të zgjasë më së shumti një(1) vjet.
4. Puna praktike e praktikantit me përgaditje të mesme profesionale ,mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj.
5. Me rastin e marrjes së vendimit për shpalljen e konkursit për praktikant caktohet konkretisht kohëzgjatja e stazhit të praktikantit.

6.Sistemimi i punëtorit në vendin e punë:

Neni 10.

- 1.I punësuarit sistemohet në vendin e punë për të cilin ka lidhë kontratë pune.
- 2.I punësuarit mund të sistemohet në vendin e punës dhe detyrat tjera,që i përgjigjet përgaditjes së tij profesionale dhe aftësive punuese,në këto raste:

- a) aplikim të organizimit të ri ose të përsosur të punës,
- b) zvogëlim ose shtim të vëllimit të punëve,
- c) në rast të shkaqeve ekonomike dhe teknologjike,e që pushon nevojat për punë që ka kryer punëtori,
- d) kur vërtetohet aftësia e punëtorit nuk i përgjigjet punëve në të cilat ka punuar,
- e) zëvendësim të punëtorit tjetër i cili mungon përkohësisht nga puna,
- f) në raste tjera në bazë të dipozitive ligjore dhe dipozitive tjera positive që rregullojnë marrëdhënjen e punës.

3. 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:

- a) në rast të qrrregullimit të procesit të punës,
- b) rritjes së menjëhershme të vëllimit të punëve,por jo më shumë se 30 ditë pune.
- c) Fatkeqësive elmentare(zjarrit,vërshimeve,tërmetit,epidemive etj),dhe
- d) Kur urgjentisht paraqitet nevoja që të zëvendësohet punëtori që mungon nga puna.

- 4.Sistemimi i përkohshëm mund të zgjasë ,deri sa zgjasin rrethantat që e kanë kushtëzuar.

- 5.Të punësuarit i cili është i sistemuar në kuptim të këtij neni i takon e drejta në diferencë të pages të cilën e kishte në vendin paraprak të punës.nëse është më e volitshme.

Neni 11.

Vendimi për sistemimin e punëtorëve nga neni 9 dhe 10 i kësaj Rregullore e merr Kryeshefi Ekzekutiv i ndërmarrjes publike lokale “Stacioni I Autobusave”SH.A në Suharekë.

Orari i punës:

Neni 12.

- 1.Orari i plotë i punës zgjatë 40 orë në javë.

2. Orari i plotë i punës për të punësuarin i cili është më i ri se 18 vjeq,nuk mund të jetë më I gjatë se 30 orë në javë.

3.Në ndërmarrjen puna është e oraganizuar në ndërrime (në dy apo tre ndrrime),për pjesen e shërbimeve të satcionit,për punëtorët e sigurimit-rojes në tre ndrrime,ndërsa pjesa e administrates vetëm me dy ndrrime.

4.Orarin e kohës së punës në aspect në fillim dhe mbarim të tij për ditët e punës,të punës me ndërrime dhe të orarit tjetër të punës Brenda javës dhe muajit e cakton Kryeshefi Ekzekutiv duke pasur kujdes për pushime ditore dhe javore të punëtorve.

5.I punësuari duhet të qëndroj më gjatë se orari i plotë i punës,nëse këtë e kërkon interesi i Ndërmarrjes ,në këto raste;

- a) për kryerjen e procesit të filluar të punës,
- b) për zëvendësimin e punëtorit I cili mungon nga puna,ndërsa procesi I punës nuk prët,
- c) për shkak të riparimeve të satbilimenteve,për shkak të të cilave mund të ketë havori e qrrregullime,
- d) kryerjen e punëve të afatizuar sipas kontratave,
- e) për regjistrimin e inventarit dhe mjeteve tjera ,me qëllim të pengimit të avarive dhe
- f) në raste tjera në harmoni me dipozitat ligjore dhe dipozitave tjera pozitive.

Neni 13.

1. Vendimin për caktimin e punës së vazhduar më tepër se orari i plotë i punës ,e merr udhëheqësi i punëtorit ,e në rast mungese të tij e mer Kryeshefi Ekzekutiv.

2. Puna nga paragrafi 1 ikëtij neni nuk mund të zgjasë më shumë se tetë orë në javë.

3. Puna që e tejkalon kufirin e përcaktuar prej tetë orëve mund të bëhet në rastet emergjente për oarandalimin e aksidenteve ose forcave madhore të parashikuara.

4. Përveq punës shtesë të detyrueshme nga paragrafi 2 i këtij neni,punëtori mund të bëjë shtesë vullnetare në marrëveshje me punëdhënësin.

5. Për punët e kryera që zgjasin më tepër se orari i plotë i punës mbahet evidence.

6. Për punët shtesë punëmarrësi kompensohet me ditë pushimi në përputhje me pëqindjen e paraparë e cila është 30% në orë,ose me mjete financiare.

8.Ndryshimi i orarit të punës:

Neni 14.

Ndërmarrja,mund ta ndryshoj orarin e punës kur e kërkon natyra e punës,si:organizimi i punës,shfrytëzimin racional i mjeteve të punës, shfrytëzimin racional i orarit të punës dhe kryerja e ndonjë pune të caktuar dhe të parashikuar me ligj.

9.Puna e natës:

Neni 15.

Oët e punës ndërmjet ores 22:00 dhe 6:00 trajtohen si punë nate.

10.Pushimet dhe mungesa nga puna:

Neni 16.

I punësuari ka të drejtë:

- a) gjatë ditës së punës,një pushim prej 30 minutësh,

- b) një pushim ditor midis dy orëve të njëpasnjëshme të punës, në kohëzgjatje prej së paku 36 orë pa ndërprerë,
- c) një pushim javor në kohëzgjatje së paku 24 orë pa ndërprerë,
- d) i punësuarit nën moshën 18 vjeçare ka të drejtë në pushim javor ,në kohëzgjatje prej së paku 36 orë pa ndërprerë,
- e) **gjatë vitit kalendarik në pushim vjetor të paguar ,në kohëzgjatje më së paku katër javë ,dhe për gjdo vit të provojësë punës ,shtohet një ditë pune,**
- f) nëna më fëmijë deri në tri vjet dhe prindi vet ushqyes dhe personat dhe aftësi të kufizuar kanë të dejtë në pushim vjetor edhe për dy ditë pune shtesë,
- g) i punësuarit i cili për here të pare themelon marrëdhënie pune ,ose nuk ka ndërprerë më tepër se pesë ditë pune fiton të drejtë shfrytëzimit të oushimit vjetor pas gjashtë muajsh të punës pandërprerë,
- h) i punësuarit ka të drejtë ,një ditë e gjysmëtë pushimit ,për gjdo muaj kalendarik të kaluar në punë nëse në vitin kalendarik në të cilin për here të pare ka themeluar marrëdhënie pune nuk ka gjashtë muaj të punës pa ndërprerë dhe në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës,
- g) i punësuarit i gëzon edhe të drejtat tjera që janë të parapara me ligjet e aplikueshme në Republikën e Kosovës.

Neni 17.

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

- a) pesë ditë rast të martesës së tij,
- b) pseë ditë në rast të vdekjes së antarit të ngusht të familjes,
- c) tri ditë për lindje të fëmijës,

në rastet e tjera të përcaktuara me akte Ligjore dhe nënligjore të aplikueshme në Republikën e Kosovës.

11.Pushimi i lehonisë:

Neni 18.

1.E punësuarja gëzon të drejtën prej 12 muajve ,të pushimit të lehonisë,prej tyre:

- a) 6 (gjashtë),muajt e pare të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga Ndërmarrja në lartësi prej 70% të pages bazë,
- b) 3(tre) muajt në vijim paguhet nga Qeveria e Kosovës në lartësi prej 50% të pagës mesatare në Republikën e Kosovës,
- c) E punësuarja ka të drejtë që të zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 3(tre) muaj të tjerë pa pagesë,
- d) E punësuarja mund ta filloj pushimin e lehonisë 45 ditë para dates kur prite të lindë me prezentimin e raportit mjekësor.

12.Mbrojtja dhe siguria në punë:

Neni 19.

1. Punëdhënësi obligohet që punëtorit t'i siguroj të gjitha kushtet dhe mjetet adekuate për mbrojtje dhe siguri në punë ,dh eta trajtojnë për përdorimin e tyre në harmoni me dispozitat pozitive.
2. I punësuarit obligohet tu përmbahet masave përkatëse për mbrojtje dhe siguri në punë.

13.Pagat dhe benficionet e punëtorëve:

Neni 20.

- 1.Punëtori ka të drejtë në page,e cila përcaktohet me rregulloren për shpërndarjen e të ardhurave personale dhe theksohet në kontratën e punës.
2. Punëtorit itakon paga shtesë në përqindje të pages bazë si më poshtë:
 - a) 30% në orë për punë gjatë natës(prej ores 22.00 deri në ora06.00)
 - b) 30% në orë për punë gjatë ditëve të festive dhe
 - c) 30% në orë për punë gjatë fundjavës.

3.Puna shtesë për punë gjatë fundjavës dhe ditëve të lira sipas ligjit të përjashtojn njëra tjetren.

Neni 21.

- 1.Në rast të sëmuarjes ,punëtori ka të drejtë në pushim mjekësor të rregullt mbi bazë ,der 20 ditë Brenda një viti kalendarik në kompensim prej 100% të pages bazë.
2. Punëtori ka të drejtë në kompensim të pushim mjekësor që është pasojë e lëndimeve ose sëmundje profesionale në punë e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin me kompensim prej 70% të pages **10** deri në **90** ditë pune.
- 3.Në rast të sëmundjes ose paaftësive në punë ,punëtori është I obliguar të informoj ndërmarrjes menjëherë ose më së largu gjatë ditës së mungesës nga puna.

Neni 22.

Ndërmarrja dhe punëtori do të veprojnë në harmoni me të gjitha dispozitat pozitive që kanë të bëjnë me pagesën e kontributeve ,tatime dhe obligimeve tjera që burojnënga marrëdhënia e punë.

14.Ndërprerja e marrëdhënies së punës:

Neni 23.

Marrëdhënies së punës ndërprehet:

- a) sipas fuqisë ligjore,
- b) me marrëveshje,
- c) me vetëdëshirë të punëtorit dhe,
- d) nga ana e punëdhënësit,

Neni 24.

Ndërprerja e marrëdhënies së punës sipas fuqisë ligjore ,bëhet:

- a) me vdekjen e punëtorit,

- b) me skadimin e kohëzgjatjes së kontratës së punës,
- c) kur punëtori mbush moshën e pensionimit 65 vjeç,
- d) në ditën e dorëzimit të vendimit të plotëfuqishëm për vërtetimin e humbjes së aftësisë për punë,
- e) nëse i punësuarit shkon në vuajtje të dënimit I cili do të zgjasë më tepër se 6 (gjashtë) muaj,
- f) me falimentimin dhe likuidimin e ndërmarrjes dhe,
- g) në rastet e tjera të përcaktuara në bazë të dispozitave ligjore në fuqi.

Neni 25.

Ndërprerja kontratën e punës me me marrëveshje ,bëhet:

- a) Punëdhënësi dhe punëtori mund ta shkëput kontratën e punës me marrëveshje ,e cila bëhet në formë të shkruar,
- b) I punësuarit ka të drejtën e ndërprerjes së kontratës së punës me vetëdëshirë.

Neni 26.

Ndërprerja kontratën e punës nga ana e punëdhënësit me punëtorin me një periudhë paralajmërim ,atëherë kur:

- a) ndërprerja kontratën e punës arsyetohet me arsyeje ekonomike teknik ose organizative dhe,
- b) i punësuarit nuk është më i aftë t'i kryej detyrat e punës,

Neni 27.

Dispozitat e nenit 26 mund të aplikohen ,nëse është e papërshtatshme për ndërmarrjen që të transferoj të punësuarin në një vend tjetër pune ,ta trajnojnë apo ta kualifikojn që të kryer punë pse ndonjë punë tjetër.

Neni 28.

1.Ndërmarrja mund t'ia ndërpres kontratën e punës të punësuarit në periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes:

- a) në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punëtorit, dhe
- b)për shkak të përmbushjes së pakëndëshme të detyrave të punës.

2. Ndërmarrja mund t'ia ndërpres kontratën e punës të punësuarit pa periudhën e kërkuar të paralajmërimit të ndërprerjes,atëher kur;

- a) i punësuarit është fajtorë për përsëritjen e një sjellje të keqe,më pak seripoze ose të shkeljes së rëndë të detyrave të punës dhe
- b) përforma e të punësuarit mbetet pakëndëshme përkundër paralajmërimeve me shkrim.

Neni 29.

Ndërmarrja mund t'ia ndërpres kontratën e punës kur përforma e punëtorit mbetet e pakëndëshme ,vetëm atëherë kur I punësuarit ka marr përshkrimin në formën të shkruar të performancës së pakëndëshme,,në afat të caktuar kohor brenda të cilit i punësuarit është dashtë të përmisojë performance.

Neni 30.

Ndërmarrja mund t'ia ndërpres kontratën e punës në kohë të pacaktuar në bazë të nenit 27 ,të kësaj rregulloreje,në këto interval kohore të njoftimit;

- a) punëtori me prej 6(gjashtë) muajve deri 2(dy)vite punësim ,30 ditë kalendarik,
- b) prej 2(dy) deri në dhjetë vite punësim,45 ditë kalendarik dhe
- c) mbi 10(dhjetë) vite punësim 60 ditë kalendarik

Neni 31.

1.Ndërmarrja mund t'ia ndërpres kontratën e punës në kohë të caktuar me njoftim prej 30 ditëve kalendarik.

2.Ndërmarrja nëse nuk ka për qëllim të ripërtrijë kontratën e punës periudhë të caktuar,duhet ta informojn të punësuarin së paku 30 ditë para skadimit të kontratës së punës,në të kundëtën I punësuarit do të fitojë të drejtën prej 30 ditë shtesë me page të plotë.

Neni 32.

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

2. Vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës është përfundimtare ,në ditën kur I dorëzohet të punësuarit.

15. Largimi i përkoshëm nga puna:

Neni 33.

I punësuarit mund të largohet nga puna përkohësisht ,kur:

- a) ndaj tij ka filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar se ka kryer vepër penale,
- b) i punësuarit është në vuajtje të paraburgimi,
- c) kryen shkelje të obligimeve të punës të përcaktuar me Ligjin e punës dhe me këtë rregullore.

Neni 34.

1. Gjatë kohës së largimit të përkohshëm nga puna, në bazë të nenit 33,të kësaj rregulloreje ,të punësuarit i takon kompenzimi në page ,në lartësinë prej 50% të pages bazë.

2. Largëmi I përkoshëm nga puna në bazë të nenit 30 të kësaj rregulloreje mund të zgjasë më së shumti gjashtë(6) muaj.

3. Brenda afatit prej gjashtë(6) muaj te theksuara më lartë ,ndërmarrja është e obliguar që të punësuarin ta kthejn në punë ose t'ia shkëpus kontratën e punës.

16.Organizimi sindikal;

Neni 35.

Punëtorëve të ndërmarrjes u garanton organizimit sindikal ,në bazë të dispozitave ligjore dhe nënligjore të aplikueshme në Republikën e Kosovës.

III.DISPOZITAT E FUNDIT DHE HYRJES NË FUQI

Neni 36.

- 1.Në asnjë rast dispozitat e kësaj Rregullore nuk mund të jenë më pak të favorshme për të punësuarin dhe punëdhënësit,se dispozitat e Ligjit të punësose kontatës kolektive ,për sa u përket të drejtat dhe kushtet nga marrëdhënia juridike e punës.
- 2.Qështjet të cilat nuk janë rregulluar me këtë rregullore do të rregullohen në bazë të Ligjit të punës dhe akteve tjera nënligjore të aplikueshme në Republikën e Kosovës.

Neni 37.

Për zbatimin e kësaj Rregulloreje do të kujdeset Bordi i Drejtorëve të Ndërmarrjes Publike Lokale “Stacioni i Autobusave”SH.A në Suharekë.

Neni 38.

Kjo rregullore mund të ndryshohet me procedure e njejtë me atë të miratimit nga Bordi i Drejtorëve të Ndërmarrjes Publike Lokale “Stacioni i Autobusave”SH.A në Suharekë,me propozimin e arsyetuar m shkrim.

Neni 39.

Kjo rregullore hyn në fuqi 8(tetë) pas miratimit nga Bordi i Drejtorëve të Ndërmarrjes Publike Lokale “Stacioni i Autobusave”SH.A në Suharekë,dhe pas shpalljes publike në tabelën e shpalljeve ose web-faqen e Ndërmarrjes Publike Lokale “Stacioni i Autobusave”SH.A në Suharekë.

BORDI I DREJTORËVE

Nr. _____
Me date;20.06.2014

KRYESUESI I BORDIT TË DREJTORËVE

Xhelal QELAJ