



RREGULLORE
PËR
SHPËRBLIMIN E PUNËTORËVE
TË
K.R.U „HIDROREGJIONI JUGOR“ SH.A - PRIZREN

Në bazë të nenit 7. pika 2. Statutit të K.R.U. "Hidroregjioni Jugor" Sh.A., dhe në përputhje me Ligjin e Punës 03/L-212, me datë 13.12.2011 Bordi i Drejtorëve të K.R.U. "Hidroregjioni Jugor" Sh.A. me seli në Prizren, aprovoi këtë:

RREGULLORE
PËR SHPËRBLIMIN E PUNËTORËVE TË K.R.U. „HIDROREGJIONI JUGOR“ SH.A. -
PRIZREN

I DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1.

Me këtë Rregullore përcaktohen:

- Mënyra e sigurimit dhe lartësia e mjeteve monetare për shpërblime në Kompani;
- Procedurat për verifikimin e suksesit të të punësuarve;
- Bazat dhe kushtet për shpërblimin e vëllimit dhe cilësisë së punës së të punësuarëve;
- Bazat dhe kushtet për shpërblimin kolektiv të të punësuarve.

II MJETET PËR SHPËRBLIME

Neni 2.

Mjetet për shpërblimin e të punësuarëve, sipas kësaj Rregullore, përcaktohen me planin vjetor të Kompanisë.

Shuma e mjeteve nga paragrafi 1 i këtij neni paraqet së paku 5% të shumës së nevojshme për pagat bazë të të punësuarve.

Nëse gjatë vitit punues, arrihen rezultate pozitive në afarizmin e Kompanisë, mund të caktohet edhe shumë më e lartë e mjeteve nga ajo e paraparë me paragrafin 2 të këtij neni, por jo më e lartë se 30% e pagës bazë.

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 pagave bazë.

Neni 3.

Shuma e mjeteve nga Neni 2 i kësaj Rregulloreje, ndahet sipas njësive organizative në përpjesëtim me pjesëmarrjen e tyre në pagat e përgjithshme të K.R.U. „H.J“ Sh.A.

Mjetet nga paragrafi 1 të këtij neni, i ndanë Bordi i Drejtorëve me propozim të udhëheqësve të shërbimeve brenda Kompanisë, për punonjësit të cilët janë përzgjedhur nga një komision i veçantë si punëtorë të dalluar.

Neni 4.

Në rast të ndryshimeve të vërtetuara objektive mes vëllimit të planifikuar të kryer dhe të cilësisë së punës (Vëllimi sezonal i punës, realizimi i planit, arritja e jashtëzakonshme në punë, afarizmi racional, etj.) Kryeshefi Ekzekutiv mundet që për një periudhë të caktuar, departamenteve organizative, t'ua rrisë mjetet e shpërblimit prej 2 - 4%.

Për vendimet nga paragrafi 1 të këtij neni dhe arsyet për marrjen e këtij vendimi, Kryeshefi Ekzekutiv i informon me shkrim Menaxherët e Njësive organizative.

Neni 5

Në kuadër të Kompanisë themelohet Komisioni për Shpërblime. Komisioni përbëhet nga pesë (5) anëtarë. Anëtarët e komisionit duhet të mos jenë në konflikt interesi me të propozuarit. Vendimin për themelimin e këtij Komisioni e nxjerrë Kryeshefi Ekzekutiv i Kompanisë.

III SHPËRBLIMI I SUKSESIT NË PUNË

Neni 6

Shpërblimet e suksesit në punë, ndahen në:

- a) Shpërblimet e rregullta vjetore dhe
- b) Shpërblimet e veçanta.

Shpërblimet ndahen në:

- a) Mjete monetare dhe
- b) Mjete jo monetare (Mirënjohje me shkrim, ora dore, suvenire etj).

Neni 7

Shpërblimet e rregullta vjetore

Këto shpërblime ndahen për punonjësit që në vlerësimin vjetorë të kryerjes së detyrave të punës e kanë marrë të paktën vlerësimin “arritje e parashikimeve”.

Punonjësi duhet të jetë në marrëdhënie të rregullt pune pranë Kompanisë të paktën dymbëdhjetë (12) muaj për të qenë i propozuar për shpërblim të rregullt vjetorë.

Shpërblimet ndahen në fund të vitit kalendarik, me rastin e festës së Vitit të Ri.

Neni 8

Shpërblimet e veçanta

Për arritjet në punë, siç janë:

- a) Inovacione nga punonjësi apo grup punonjësish;
- b) Vetëmohim apo rrezikim i jetës në dobi të Kompanisë apo prestigjit të sajë;
- c) Me rastin e jubileve personale të të punësuarve në 10 vjetorët e punës së suksesshme në Kompani dhe
- d) Donatorëve vendor apo të huaj, çofshin persona juridik apo fizik.

Për këtë lloj shpërblimi nga pika a, b, dhe c, mundë të propozohen edhe punonjësit të cilët nuk i kanë plotësuar dymbëdhjetë (12) muaj pune të pandërprerë.

Donatorët vendor apo të huaj, këtë lloj shpërblimi e marrin në bazë të kontributeve të dhëna nga fushë veprimi i tyre.

Shpërblimet e veçanta mundë të ndahen në çdo periudhë kohore.

IV SHPËRBLIMI SIPAS VËLLIMIT DHE CILËSISË

Neni 9

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:

- Vëllimit të punëve të kryera dhe
- Cilësisë së punëve të kryera.

Neni 10

Bazat dhe kriteret për përcaktimin e vëllimit të punëve të kryera janë:

- Raporti mes vëllimit të detyrave të rregullta të punës dhe punëve të realizuara;
- Realizimi i synimeve të punës dhe të planifikimeve;

- Respektimi i afateve dhe
- Intensiteti i punës (raporti mes orarit efektiv të punës dhe prezencës në punë).

Neni 11

Bazat dhe kriteret për përcaktimin e cilësisë së punëve të kryera janë:

- Niveli profesional i kryerjes së punës dhe
- Kreativiteti.

Neni 12

Suksesi i të punësuarve, në bazë të vëllimit dhe cilësisë së punëve të kryera, duke u nisur nga kriteret nga neni 10 dhe 11 të kësaj Rregulloreje, përcaktohen në bazë të këtyre shkallëve vlerësuese:

- Mesatare (arritja e parashikimeve);
- Mbi mesatare dhe
- I jashtëzakonshëm.

Vlerësimi i vëllimit të punëve të përbushura	Përshkrimi i përmbajtjes së kriterëve	Shpërblimi në %
Arritje e parashikimeve	Realizimi i punës është në suaza të cilësisë së pritur.	+ 5%
Mbi mesatare	I punësuarit tejkalon me rezultatet e punës së tij cilësinë e kryerjes së punëve të të punësuarve të tjerë. Karakterizohet nga qasja origjinale dhe profesionale ndaj punës, njohuri të gjera profesionale dhe aftësi për kryerjen e punëve të ndryshme.	+20%
I jashtëzakonshëm	I punësuarit i kontribuon dukshëm me punën dhe kreativitetin e vet, nivelit të cilësisë në fushat prodhuese, ekzistuese, profesionale dhe inovative.	+30%

Neni 13

Në bazë të kriterëve nga neni 12 i kësaj Rregulloreje, shumat e mjeteve të shpërblimit dhe të dhënat për sukseset e vërteta të punëtorëve (Raportet e punës, detyrat e punës, etj.), mbikqyrësi i drejtpërdrejtë e përgatit propozimin për periudhën e caktuar kohore (vjetore).

Propozimi nga paragrafi 1 i këtij neni përmban të dhënat për punëtorin dhe arsyen e propozimit për shpërblim (Shuma sipas kriterëve individuale).

Shpërblimi maksimal vjetor, në bazë të nenit 2, të kësaj Rregulloreje, nuk mund të tejkalojë 30% të pagës bazë të punonjësit.

Përrjashtim nga kjo rregull bëjnë të punësuarit me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, të cilët mund të shpërblehen edhe deri në lartësinë e 1.5 pagave bazë.

Të gjitha propozimet për shpërblim, duhet të arsyetohen me shkrim.

Neni 14

Propozimet nga neni 13 të kësaj Rregulloreje i vërteton udhëheqësi përkatës, konfirmon pajtueshmërinë e tyre me vëllimin e mjeteve të parapara për shpërblim, si dhe përputhshmërinë me kriteret nga kjo rregullore, si dhe e korrigjon ose e konfirmon pagesën e shpërblimit të propozuar.

Nëse rezultatet e punës tejkalojnë në masë të madhe mjetet në dispozicion, udhëheqësi përkatës ia kalon propozimin Kryeshefit Ekzekutiv apo Komisionit për Shpërblime, për ta korigjuar apo konfirmuar pagesën e atij shpërblimi.

Neni 15

Pas miratimit të kësaj rregulloreje, në fund të vitit kalendarik, menaxherët 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.

Vlerësimi i përmbushjes së detyrave të punës, organizimit të procesit të punës dhe të punësuarve me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta nga paragrafi 1 i këtij neni bëhet një herë në vit.

Neni 16

Puna e organizatorit (udhëheqësit) të procesit të punës dhe të punësuarit me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, në bazë të kushteve të nenit 12 të kësaj rregulloreje, mund të vlerësohet si:

- Mesatare (arritje e parashikimeve);
- Mbi mesatare, dhe
- I jashtëzakonshëm.

Neni 17

Në bazë të kriterëve nga neni 12 të kësaj Rregulloreje dhe të raportit të punës, udhëheqësi përkatës përgatitë propozimin për shpërblime për periudhën tre mujore.

Shpërblimi maksimal për periudhën tre mujore mund të jetë deri më 30% të pagës bazë mujore të organizatorit të procesit të punës.

Në fund të vitit, organizatorit të procesit të punës, varësisht nga shkalla e arritjes së qëllimeve të planifikuara, mund t'i ndahet shpërblimi i veçantë në shumë deri në një (1) pagë bazë të të punësuarit.

Shpërblimi maksimal për të punësuarit me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, mund të jetë deri në lartësinë e 1.5 pagave bazë.

Neni 18

Shpërblimi i të punësuarëve me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, në bazë të kushteve dhe kriterëve nga neni 12 i kësaj Rregulloreje, sipas rregullit, bëhet një herë në vit.

Shpërblimi maksimal për të punësuarit me autorizime dhe përgjegjësi të veçanta, mund të jetë deri në lartësinë e 1.5 pagave bazë.

Neni 19

Propozimet për lartësinë e shpërblimit, duhet të jenë në formë të shkruar.

Të punësuarit me përgjegjësi të veçanta janë të obliguar që të paktën një herë në vit të shqyrtojnë edhe çështjet e shpërblimit për punonjësit.

V SHPËRBLIMI KOLEKTIV I TË PUNËSUARVE

Neni 20

Bazat dhe kriteret e caktimit të shumës së shpërblimit kolektiv janë:

- Operimi pozitiv i Kompanisë dhe
- Arritja e synimeve (Sipas Planit të Biznesit)

Neni 21

Shuma e mjeteve u ndahet, sipas dispozitave, të gjithë punëtorëve të Kompanisë pas analizimit të raporteve operative në nivel Regjional.

Shuma e shpërblimit kolektiv do të varet nga gjendja financiare e Kompanisë dhe mund të arrijë deri në 100% të rrogës bazë për secilin punëtorë.

VI MBIKQYRËJA E SHPËRBLIMEVE

Neni 22

Në qoftë se i punësuar nuk pajtohet me shpërblimin e propozuar, i njëjti mundë të ofroj argumente shtesë lidhur me vëllimin dhe cilësinë e kontributeve të veta punuese dhe në formë të shkruar t`ia paraqes Komisionit për shpërblime për rishqyrtim.

Propozuesi i shpërblimit ka obligim që të punësuarit, në afat prej 5 ditësh, t`ia kthejë përgjigjen, në përputhje me paragrafin 1 të këtij neni.

Neni 23

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

VII DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 24

Interpretimin e kësaj Rregulloreje e bënë Zyra Administrative e KRU “Hidroregjioni Jugorë” Sh.A.

Neni 25

Kjo Rregullore hyn në fuqi me datën e nënshkrimit nga Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve dhe datës së protokollimit zyrtarë nga Kompania.

Datë:13.12.2011

Kryesusi i Bordit të Drejtorëve

Dr.sc. Naser V. BAJRAKTARI