

## **POLITIKA PROGRESIVE E DISIPLINËS**

### **QËLLIMI**

1. Të Përcaktojë rregullat mbi sjelljen e punonjësve, performances dhe përgjegjësive me qëllim që i gjithë personeli të sillet në përputhje me këto rregulla të sjelljes së mire dhe etikës.
2. Qëllimi i këtyre rregullave nuk është të shtrëngojë të drejtat e askujt përkundrazi të ndihmojë njerëzit të punojnë sëbashku në mënyrë harmonike në përputhje me standardet që kemi përcaktuar për shërbim eficientë dhe të sjellshëm ndaj klientëve.
3. Rregulla të arsyeshme për sjelljen e punonjësve janë të domosdoshme me qëllim lehtësimin dhe sigurimin e punës së sigurtë dhe efektive. Ju do të informoheni për rregullat e departamentit, ndryshimet e tyre në rast se do të ketë nga mbikqyrësi juaj ose drejtuesi i departamentit.
4. Kompania beson se ju doni dhe do të kryeni punë të vlerësueshme dhe të mire nëse ju do të dini paraprakisht çfarë kërkohet për kryerjen e punës suaj. Mbikqyrësi juaj është përgjegjës për sigurimin e informacionit rreth asaj çka pritët nga ju. Politikat e kompanisë kanë për qëllim orfrimin e mundësive ndaj punonjësve që të kenë performance të mire.

### **POLITIKA**

Shkallët e masave disiplinore janë progressive dhe përdoren për ti dhënë mundësi punonjësit që të korrektojë performancën e tij. Nuk ka një standard fiks të faktit se sa lajmërime orale duhen bërë para se të jepet një vërejtje me shkrim, apo sa vërejtje me shkrim duhen para se të ndërpritet kontrata e punës. Faktorët që duhet pasur parasysh janë:

- Sa raste shkeljesh përfshihen
- Serioziteti i shkeljes
- Periudha kohore mes disa masave disiplinore dhe përgjigja e punonjësit
- Historia e punës paraprake e punonjësit

### **PËRJASHTIME**

Për shkelje të rënda si rrahje, vjedhje, mosbindje, kërcënim dhune, shitje ose posedim drogash ose abuzim me alkolin në pronat e kompanisë etj., ndërprerja e marrëdhënies së punës mund të jetë masa e pare dhe e vetme që mund të ndërmerret. Çdo hap i marrë në procesin disiplinor mund të kapërcehet dhe është në diskrecionin e kompanisë pas një arsytimi të shëndoshë, pas hetimeve dhe analizave të situates, praktikës së shkuar, dhe rrethanave. Në përgjithësi disa vërejtje me gojë duhet të ndiqen nga vërejtje me shkrim në rastin e një shkeljeje tjetër. Kjo është e vërtetë kur periudha kohore midis disa vërejtjeve është e shkurtër ndërsa punonjësi nuk tregon dëshirë të përmirësojë performancën e tij.

### **SANKSIONE PËR SHKELJE SPECIFIKE**

#### **Sanksione për Grupin 1:**

- Shkelja e parë: vërejtje me gojë ose me shkrim
- Shkelja e dytë: pezullim ose ndërprerje të marrëdhënieve