**PROCEDURAT E MENAXHIMIT TË PUNËS**

**PËR**

**PROJEKTIN E REFORMËS SË NDIHMËS SOCIALE NË KOSOVË**

**(P171098)**

**30 korrik 2021**

**PËRMBAJTJA**

[AKRONIMET DHE SHKURTIMET 3](#_Toc79428328)

[PROCEDURAT E MENAXHIMIT TË PUNËS 4](#_Toc79428329)

[1. Përshkrimi i Projektit 4](#_Toc79428330)

[2. PASQYRË E SHFRYTËZIMIT TË PUNËTORËVE NË PROJEKT 7](#_Toc79428331)

[3. VLERËSIMI I RISQEVE KYÇE POTENCIALE ME PUNËTORË 8](#_Toc79428332)

[4. PËRMBLEDHJE E SHKURTËR E LEGJISLACIONIT TË PUNËS: KUSHTET DHE AFATET 8](#_Toc79428333)

[5. PËRMBLEDHJE E SHKURTËR E LEGJISLACIONIT TË PUNËS: SHËNDETI DHE SIGURIA NË PUNË 10](#_Toc79428334)

[6. STAFI PËRGJEGJËS 11](#_Toc79428335)

[7. POLITIKAT DHE PROCEDURAT 12](#_Toc79428336)

[8. KUSHTET DHE AFATET 13](#_Toc79428337)

[9. MEKANIZMI I ANKESËS 13](#_Toc79428338)

[10. MENAXHIMI I TË KONTRAKTUARËVE 14](#_Toc79428339)

[11. PUNËTORËT NGA KOMUNITETI 15](#_Toc79428340)

[12. PUNËTORËT PARËSOR PËR FURNIZIM 15](#_Toc79428341)

# 

# AKRONIMET DHE SHKURTIMET

|  |  |
| --- | --- |
| PATP  QPS  COVID-19  DPSF  APRK | Programet aktive të tregut të punës  Qendrat për Punë Sociale  Sëmundja e koronavirusit 2019  Departamenti për Politika Sociale dhe Familjet  Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës |
| KMS | Korniza Mjedisore dhe Sociale |
| SMS  SMS2 | Standardet Mjedisore dhe Sociale  Standardi social 2 për punën dhe kushtet e punës |
| MenFin  MA  TI  PMP | Menaxhimi Financiar  Mekanizmi i ankesës  Teknologjia e Informacionit  Procedurat e menaxhimit të punës |
| MFPT  SMI  MT | Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve  Sistemi për menaxhim të informatave  Testi i të ardhurave |
| OZHP | Objektivat Zhvillimore të Projektit |
| NjKP  EMP  RAE  SNS | Njësia Koordinuese e Projektit  Testi indirekt i të ardhurave  Romë, Ashkali dhe Egjiptianë  Skema e ndihmës sociale |
| PAH  SSSH  SMRS  SIMS | Plani i angazhimit të hisedarëve  Sigurimi social shëndetësor  Sistemi i Menaxhimit të Regjistrit Social   Sistemi Informativ i Mirëqenies Sociale |

# PROCEDURAT E MENAXHIMIT TË PUNËS

## Përshkrimi i Projektit

Projekti për Reformën e Ndihmës Sociale synon që ta përmirësojë efektshmërinë e rrjetit të sigurisë sociale duke përkrahur Qeverinë në (i) reformën e dizajnit të Skemës së Ndihmës Sociale (SNS) dhe përkrahjen e shpalosjes së tij, dhe (ii) investimet e shumë-nevojshme në sistemet e dhënies së SNS, të cilat gjithashtu shërbejnë si blloqe ndërtimi për reformën më të gjerë sistemit të mbrojtjes sociale të Kosovës dhe si një përgjigje më efektive ndaj krizave të ardhshme. Së bashku, këto investime pritet që ta përmirësojnë efektivitetin e rrjetit të sigurisë sociale të Kosovës, duke krijuar një program të ndihmës sociale që është më i arritshëm për familjet më të varfra, siguron përfitime më domethënëse dhe mund të zgjerohet në rast të tronditjes. Kjo reformë e SNS dhe investimet në sistemet e ofrimit të tij janë hapi i parë në një reformë më të gjerë të shpenzimeve të qeverisë për mbrojtjen sociale. Projekti është planifikuar të implementohet përmes tre komponentëve të organizuar në nën-komponentë të cilët janë të ndërlidhur dhe kontribuojnë në arritjen e Objektivit për Zhvillimi të Projektit (OZHP).

**Komponenti 1. Forcimi i sistemeve për ofrimin e mbrojtjes sociale**

Ky komponent do të përfshijë (i) një grup investimesh në sistemet bërthamë të ofrimit, të cilat do ta përmirësojnë performancën e SNS dhe sistemin e mbrojtjes sociale më gjerësisht; dhe (ii) resurset për ta përkrahur synimin e Qeverisë në promovimin e aktivizimit të përfituesve të SNS në tregun aktiv të punës. Secili prej tyre përshkruhet më poshtë:

Nën-komponenti 1.1: Sistemet e ofrimit të mbrojtjes sociale japin financim investimesh për:

**Zhvillimi i Sistemit të Menaxhimit të Regjistrit Social** (SMRS), që është një pjesë bërthamë e reformës së SNS dhe themel për çdo reformë të sistemit më të gjerë të mbrojtjes sociale.SMRS do të jetë një databazë që përmban informata në lidhje me statusin socio-ekonomik të individëve, familjeve dhe/ose amvisërive që do të përdoren nga SNS dhe programet tjera të ndihmës sociale dhe pensioneve, si Skema e Sigurimeve Shëndetësore dhe Sociale (SSHS) dhe subvencionet e energjisë. SMRS do të përmbajë edhe mjetet e dizajnuara për ta mundësuar vlerësimin e statusit socio-ekonomik (testi i ardhurave (MT) dhe Testi indirekt i të ardhurave (PMT) që së bashku përbëjnë testin e ri të varfërisë), dhe informatat nga ministritë në lidhje me programet sociale nga të cilat përfitojnë amvisëritë.

Këto investime në SMRS do të komplementohen me transformimin e Sistemit të Menaxhimit të Informatave SNS (SMI) në Sistemin e integruar Informativ të Mirëqenies Sociale (SIMS). SIMS do të jetë një sistem që siguron vegla të harmonizuara për administrimin e zinxhirit plotësisht të integruar të ofrimit të mbrojtjes sociale (puna në terren-vlerësim-regjistrim-ofrim-mbikëqyrje) për të gjitha beneficionet në të holla jo-kontribuuese5. Sistemi do t’i përkrahë proceset e biznesit në zinxhirin e ofrimit të mbrojtjes sociale për beneficionet ekzistuese në të holla dhe mund të konfigurohet lehtësisht për t’i përkrahur beneficionet e ardhshme. SIMS do të ndërtohet përmes përditësimit dhe përgjithësimit të SMI të SNS dhe do të jetë në gjendje t’i përkrahë skemat e beneficioneve në të holla jo-kontribuuese.

Implementimi i SMRS dhe SIMS ka nevojë për ndryshimin e mjedisit ligjor, ndryshimet në përgjegjësitë institucionale, ndërtimin e kapaciteteve dhe infrastrukturën më të fortë të TI dhe modelin e qeverisjes së TI. Projekti do ta përkrahë: (i) Zhvillimi i bazave ligjore për futjen e SMRS dhe SIMS; (ii) Zhvillimi i procedurave dhe udhëzuesve/rregulloreve për administrimin e reformave të beneficioneve në të holla; (iii) Riorganizimi i Qendrave për Punë Sociale për ta futjen në funksion të agjentit social përgjegjës për MT dhe PMT; (iv) Rritja e kapacitetit të punonjësve socialë (përshkrimi i punës, kualifikimet) për ta mundësuar përdorimin e SMRS, SIMS dhe menaxhimin e lëndëve me fokus tek klienti; (v) Përmirësimi i infrastrukturës teknike (informatika dhe komunikimi) i Qendrave për Punë Sociale (QPS) për përdorim të SIMS dhe SMRS; (vi) Rritja e kapacitetit të Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfertave (MFPT) për ta menaxhuar SMRS, SIMS dhe analitikën dhe standardizimin e të dhënave (funksioni i reformuar i TI, përshkrimet e punës, standardet e shërbimit, procedurat, manualet e operacioneve, zhvillimi i shkathtësive, infrastruktura teknike); dhe (vii) Futja në funksion e vlerësimit të performancës së orientuar më shumë drejt epilogut dhe vlerësimit të ndikimit.

**Modernizimi i sistemeve të ofrimit të SNS** me fokus të propozuar posaçërisht në futjen në funksion të sistemeve digjitale të pagesave për SNS dhe beneficionet sociale në përgjithësi. Pagesat digjitale janë treguar se rrisin përfshirjen financiare në mesin e përfituesve, promovojnë kursime dhe reduktojnë hapësirën për gabime, mashtrime dhe korrupsion. Banka Qendrore zotohet për ta promovuar përfshirjen financiare në Kosovë dhe, për këtë qëllim, ky aktivitet do të kontribuojë në drejtim të objektivit të saj. Në koordinim të ngushtë me Bankën Qendrore dhe duke u bazuar në analizat e kryera nga Praktika Globale e Financave, Konkurrencës dhe Inovacionit të Bankës Botërore, ky komponent do të (i) vlerësojë opsionet për pagesa digjitale që janë të përshtatshme për popullatën e synuar të SNS, duke përfshirë një rishikimi i pikave të hyrjes; (ii) përkrahë rishikimin e rregullores SNS dhe rregulloreve të tjera, sipas nevojës; (iii) financojë implementimin e strategjisë për ta përvetësuar përdorimin e solucionet të zgjedhur teknologjik; dhe (iv) përgatitë ose adaptojë materialet për të promovuar njohuritë financiare, me vëmendje të veçantë tek romët, ashkalinjtë dhe egjiptianët (RAE), duke pasur parasysh raportet e mungesës së dokumenteve të identifikimit, si dhe shkallëve të larta të analfabetizmit, që mund të krijojnë pengesa në hyrjen në sistemin financiar për këtë popullatë.

**Përmirësimi i punës në terren, komunikimit dhe profilizimit.**Ky komponent do ta përkrahë edhe modernizimin e proceseve të komunikimit, punës në terren dhe regjistrimit për ta mundësuar, p.sh. aplikimin online në SNS. Do ta përkrahë edhe një strategji komunikimi dhe aktivitetet e angazhimit të qytetarëve për të siguruar se familjet e varfra, dhe posaçërisht popullata RAE, kanë njohuri të plota për reformën e SNS, janë të vetëdijshëm për të drejtat dhe detyrimet e tyre dhe mund t’i japin përshtypjet e tyre lidhur me reformën. Kjo do ta përfshijë shpërndarjen e gjerë të informatave në lidhje me rregullat dhe procedurat e reja për aplikimin për hyrje në regjistrin e propozuar social para dhe gjatë implementimit mbarështetëror të reformës SNS. Ky nën-komponent do të jep përkrahje edhe për rafinimin dhe forcimin e mëtejshëm të përkrahjes së ofruar përmes QPS-ve për përfituesit që aplikojnë dhe regjistrohen në SNS, p.sh. duke përmirësuar profilizimin e nevojave të përfituesve dhe brishtësive, dhe lidhjet me Zyrat e Punësimit (shih nën-komponent më poshtë).

**Nën-komponenti 1.2: Përkrahja e** **aktivizimi i përfituesve të SNS**

Ky komponent synon forcimin e koordinimit brenda QPS-ve dhe ndërmjet QPS-ve dhe Zyrave të Punësimit të Agjencisë së Punësimit të Republikës së Kosovës (APRK) për ta përkrahur aktivizimin e përfituesve të SNS në trajnime të përshtatshme dhe programe tjera aktive të tregut të punës (PATP), duke përkrahur kështu gradimin jashtë SNS. Duke pasur parasysh agjendën ambicioze të Qeverisë në drejtim të promovimit të punësimit dhe aktivizimit, është propozuar që objektivat e hollësishme dhe aktivitetet nën këtë nën-komponent të hartohen pas miratimit të Projektit.

**Komponenti 2: Përmirësimi i performancës së SNS**

Ky komponent do të (i) financojë në mënyrë retroaktive rritjen e beneficioneve të SNS në përgjigje të pandemisë COVID-19, duke përmirësuar kështu reagimin e SNS ndaj tronditjeve; (ii) përkrahë Qeverinë në futjen e kritereve të pranueshmërisë për SNS të cilat përzgjedhin përfituesit vetëm në bazë të varfërisë (domethënë eliminimi i kritereve kategorike); dhe (iii) financojë dorëzimin e transferimeve të parave tek përfituesit e zgjedhur dhe që paguhen në përputhje me ligjin e ri të SNS, pasi të miratohet nga Parlamenti.

**Nën-komponenti 2.1: Reagimi ndaj COVID-19 përmes SNS**

Ky nën-komponent do të sigurojë financim retroaktiv për ta rimbursuar Qeverinë për koston e dhënies së përkrahjes shtesë për përfituesit e SNS në 2021 si ndihmë për përballim të efekteve të vazhdueshme negative ekonomike të pandemisë COVID-19. Ky financim retroaktiv do ta rimbursojë Qeverinë për koston e pagesave që janë bërë duke ndjekur procedurat e vendosura për SNS, të cilat janë vlerësuar nga Banka Botërore si të përshtatshme.

**Nën-komponenti 2.2: Përkrahja e shpalosjes së kritereve të reja të pranueshmërisë për SNS**.

Kjo nën-komponent do të sigurojë financim të investimeve për ta përkrahur Qeverinë në shpalosjen e një metode të re të shënjestrimit të varfërisë bazuar në testin e rishikuar të të ardhurave dhe PMT të ri. Ndërsa ky test i ri i varfërisë do të prezantohet së pari për përdorim nga SNS dhe Skema e Sigurimeve Shëndetësore e Sociale, parashikohet që, me kalimin e kohës, të shtrihet në programet tjera, duke u bërë kështu një komponent kyç brenda sistemit të mbrojtjes sociale të Kosovës.

**Nën-komponenti 2.3: Implementimi i ligjit të ri për SNS**

Ky nën-komponent do ta përkrahë Qeverinë për ta miratuar Ligjin e ri për SNS dhe t’i përmbushë objektivat e përcaktuara në këtë Ligj.  Aprovimi i Ligjit të ri të SNS, së paku, (i) përcakton kriteret e pranueshmërisë për SNS, të cilat do të bazohen vetëm në statusin e varfërisë së amvisëritë, duke hequr kriteret kategorike dhe çdo kriter shoqërues të daljes; (ii) formula e re e përfitimit; dhe (iii) baza për mundësimin e zgjerimit të programit në përgjigje të goditjeve.  Ky nën-komponent do të alokojë financime Qeverisë për të dhënë transferime parash për amvisëritë përfituese të cilat përzgjedhen, regjistrohen dhe paguhen në përputhje me rregullat e reja që do të përcaktohen në Ligjin SNS, pasi të aprovohet nga Parlamenti.

**Komponenti 3. Menaxhimi i projektit dhe ndërtimi i kapaciteteve, angazhimi i hisedarëve dhe strategjia e komunikimit**

Ky komponent synon që ta forcojë kapacitetin e MFPT për menahxim të SNS dhe për t’i përmbushur kërkesat e menaxhimit financiar, prokurimit dhe kornizës mjedisore dhe sociale (KMS) të Bankës Botërore. Për këtë qëllim, komponenti do ta financojë një Njësi për Koordinim të Projektit, i cili do ta përfshijë Koordinatorin e Projektit, një ekspert të teknologjisë së informacionit (TI) për ta mbikëqyrur Sistemin e Menaxhimit të Informatave të Regjistrit Social (SRMIS) dhe, siç kërkohet, investime të tjera në TI, ekspert të menaxhimit financiar, eksperti i prokurimit, eksperti social, si dhe konsulentë të tjerë afatshkurtër, dhe kostot operative për MFPT që lidhen ekskluzivisht me implementimin e Projektit. Përmes përfshirjes në koordinimin dhe implementimin e projektit, projekti do ta forcojë kapacitetin e MFPT në planifikimin, monitorimin dhe vlerësimin, duke përfshirë financimin e një serie të propozuar të rishikimeve të procesit dhe anketimit të përfituesve. Parashikohet që ky komponent të përfshijë edhe trajnime të rregullta të punonjësve socialë në QPS dhe të asistojë QPS-të duke blerë pajisje, të tilla si pajisje zyre (përfshirë kompjuterët) dhe automjete siç konsiderohet e nevojshme për ta siguruar qëndrueshmërinë e reformës.

## PASQYRË E SHFRYTËZIMIT TË PUNËTORËVE NË PROJEKT

Kjo Procedurë e Menaxhimit të Punës (PMP) është përgatitur për “Projektin e Reformës së Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës” për të siguruar pajtueshmërinë me Standardin Mjedisor dhe Social 2 për Punën dhe Kushtet e Punës (SMS2) të Kornizës Mjedisore dhe Sociale të Bankës Botërore (KMS) dhe legjislacionit dhe rregulloreve kombëtare të Qeverisë së Kosovës. Prandaj, qëllimi i kësaj PMP është që të lehtësojë planifikimin dhe implementimin e projektit duke identifikuar kërkesat kryesore të punës, rreziqet që lidhen me të, dhe procedurat dhe resurset e nevojshme për të adresuar çështjet e punës që lidhen me projektin. PMP jep udhëzime të përgjithshme të rëndësishme për forma të ndryshme të punës, por edhe çështje dhe shqetësime që lidhen me konsideratat e COVID-19.

Sipas SMS2, punëtorët e projektit mund të klasifikohen në grupet e mëposhtme: punëtorë të drejtpërdrejtë nën Njësinë e Koordinimit të Projektit (NJKP), konsulentët dhe konsulentët e punësuar drejtpërdrejt me afat të shkurtër (si dhe konsulentët që punojnë për kontrata të ndryshme të AT), punëtorët parësor të furnizimit.

Për shkak të natyrës së punës që do të bëhet në këtë projekt, punëtorët direkt dhe me kontratë do të përdoren për implementim. Më poshtë janë kategoritë kryesore të punëtorëve që do të angazhohen në kuadër të projektit:

| Lloji i punëtorëve të projektit | Karakteristikat i punëtorëve dhe roli i tyre në projekt | Kërkesat lidhur me kohën e punësimit |
| --- | --- | --- |
| **Punëtorët direkt** (njerëz të punësuar ose të angazhuar direkt nga Huamarrësi (përfshirë propozuesin e projektit dhe  agjencitë implementuese e projektit) për të punuar në mënyrë specifike në lidhje me projektin) | | |
| Stafi i NjKP | *Stafi i përhershëm i NjKP:* Koordinatori i Projektit, Menaxheri i detyrave për Komponentin 1.1, Eksperti Social, Specialisti i Prokurimit, specialisti i MenFin.  *Rolet e pozitës:*  Implementimi i përditshëm i projektit, koordinimi i përgjithshëm i projektit, aktivitetet e monitorimit, masat mbrojtëse dhe të mirëbesimit, si dhe raportimi. | Nga përgatitja e projektit deri në  Mbarimin i projektit |
| Stafi i institucioneve të specializuara | MFPT, Qendrat për Punë Sociale, Agjencia e Punësimit dhe stafi i zyrave lokale.  *Rolet e pozitës:* Administrimi, komunikimi dhe operacionet. Këta janë shërbyes publik që punojnë në institucione dhe ata kanë rol me aktivitetet e projektit. | Nga fillimi i projektit deri në mbarimin e projektit. |
| **Punëtorët me kontratë** (njerëz të punësuar ose të angazhuar përmes palëve të treta për të kryer punë që lidhen me funksionet bërthamë të projektit). | | |
| Shërbim konsulence dhe ofrues të mallrave | Ofrues të shërbimit: Ekspertë ligjorë, konsulentë dhe kompani me ekspertizë në legjislacion, fushën e asistencës sociale, platformat e TI dhe digjitale, kërkime, etj.  Furnizuesit që ofrojnë: Pajisje TI, orendi, automjete, etj.  *Rolet e pozitës* - detyra administrative dhe teknike, furnizimi i mallrave dhe shërbimeve sipas kontratave të nënshkruara, etj. | Nga fillimi deri në fund të Projektit |

Përfituesit e drejtpërdrejtë të projektit do të jenë familjet e varfra që janë përzgjedhur në SNS bazuar në (i) kriteret aktuale dhe kanë marrë përkrahje shtesë për t’i mbrojtur ata nga ndikimet ekonomike të pandemisë COVID-19; dhe (ii) ata që përzgjidhen në SNS bazuar në kriteret e reja, qoftë përmes pilotimit të testit të ri të varfërisë ose përvetësimit të kritereve të reja të pranueshmërisë, pasi legjislacioni të miratohet nga Parlamenti.

***Koha kur kërkohen punëtorët***

Projekti do të implementohet në nivel kombëtar. Projekti do të implementohet për periudhë deri në pesë vjet, me MFPT (përmes Departamentit të saj për Politikat Sociale dhe Familjet) si agjenci kyçe implementuese. Numri i saktë i të gjithë punëtorëve të projektit që do të punësohen nuk dihet tani për tani.

## VLERËSIMI I RISQEVE KYÇE POTENCIALE ME PUNËTORË

Risqet me punëtorë për projektin mund të përkufizohen bazuar në natyrën dhe lokacionin ku do të kryhen aktivitetet e projektit. Ndërsa nuk ka risqe të mëdha të punës të identifikuara për këtë Projekt, risqet e mundshme të Punës, në lidhje me aktivitetet që kryhen nga punëtorët, janë përshkruar më poshtë:

| **Aktiviteti i projektit** | **Risqet kyçe lidhur me punëtorë** |
| --- | --- |
| Implementimi i Projektit, Komunikimi, Angazhimi i Komunitetit dhe Monitorimi:  përkrahje për prokurim, menaxhim financiar (MenFin), masave mbrojtëse sociale, aktivitetet në terren, fushatat e komunikimit, monitorim dhe vlerësim, raportim dhe angazhim i hisedarëve; mirëmbajtje e sistemit informativ; asistencë teknike për të forcuar ngritjen institucionale të kapaciteteve më afatgjata. | * Kushtet dhe afatet e papërshtatshme të punësimit për punonjësit/ konsulentët, përfshirë ato që lidhen me orarin e punës, pagat, punën jashtë orarit, etj. * Diskriminimi në lidhje me rekrutimin, punësimin, kompensimin, kushtet e punës, kushtet e punësimit, etj. * Mungesa e një mekanizmi për të shprehur ankesat dhe për t’i mbrojtur të drejtat në lidhje me kushtet e punës. |

## PËRMBLEDHJE E SHKURTËR E LEGJISLACIONIT TË PUNËS: KUSHTET DHE AFATET

**Ligji i Punës (03/L-212)** rregullon të drejtat dhe përgjegjësitë e palëve që kanë krijuar marrëdhënie formale punësimi. Ligji rregullon punësimin si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik. Ai ndalon të gjitha format e diskriminimit dhe çdo formë të punës së detyruar. Ligji përcakton kushtet dhe kriteret për krijimin e marrëdhënieve të punës dhe kërkesat për kushtet e punës, duke përfshirë orarin e punës, orarin e kompenzimit dhe përfitimet tjera nga punësimi. Shkëputja e kontratës dhe mekanizmat e ankesave gjithashtu rregullohen me këtë ligj. Ligji krijon një dialog social, i cili shtjellohet më tej në Kontratën Kolektive. Ligji i Punës ofron udhëzime të përgjithshme për mbrojtjen dhe sigurinë në punë, i cili rregullohet më tej me Ligjin për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (04/L-161). Kushtet e punës rregullohen më tej nga një sërë udhëzimesh administrative (UA), të cilat ndalojnë ose sigurojnë kërkesat minimale për aranzhimet e punës për të miturit (si UA nr. 05/2013), pushimin e lehonisë dhe kompenzimin gjatë pushimit të lehonisë (UA nr. 01/ 2018), caktimi i pagës minimale (UA nr. 09/2017), etj.

Ligji i Punës siguron një obligim për Qeverinë që ta caktojë pagën minimale për vitin e ardhshëm, e cila është propozuar nga Këshilli Social-Ekonomik. Ligji u siguron punëtorëve pushim mjekësor të paguar dhe kompensim në rast të lëndimit në punë.

**Kontrata Kolektive** është akt që rrjedh nga Ligji i Punës dhe është përpiluar me qëllim që të jep udhëzues dhe instruksione më të hollësishme për të drejtat dhe përgjegjësitë e palëve që kanë lidhur kontratë pune. Kontrata Kolektive jep detaje shtesë në lidhje me përfitimet e punonjësve që rrjedhin nga paketa financiare e viteve të punësimit dhe daljes në pension.

**Ndër të tjera, Ligji i Punës (nr. 03/L-212):**

* Ndalon të gjitha format e diskriminimit: Diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.
* Ndalon punën e detyruar ose të dhunshme
* Ndalon punën e fëmijëve: Marrëdhënia e punës mund të themelohet me çdo person prej moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç. Marrëdhënia e punës mund të themelohet edhe me personat në mes të moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen për punë të lehta, për deri në 30 orë në javë, që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nëse ajo punë nuk është e ndaluar me ndonjë ligj ose akt nënligjor. Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me ndonjë person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç.
* Mbrojtja e të rinjve, femrave dhe e personave me aftësi të kufizuara;
* Mbrojtja e të drejtave të punonjësit

Ligji i Punës përkufizon të mëposhtmet: kontrata e punës është vetëm në formë të shkruar; periudha e punës provuese zgjatë jo më shumë se 6 muaj; orari i punës është 40 orë në javë; punonjësit kanë të drejtë për pushim prej 30 minutave; pushim vjetor prej 4 javësh, ndërsa grave u garantohet pushimi i lehonisë prej 12 muajve, 9 prej të cilave paguhen.

## PËRMBLEDHJE E SHKURTËR E LEGJISLACIONIT TË PUNËS: SHËNDETI DHE SIGURIA NË PUNË

Qëllimi i Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (16/05/2013) është përcaktimi i masave për përmirësimin e shkallës së sigurisë dhe shëndetit të punonjësve në punë. Ai rregullon kushtet e punës në një vend pune, të drejtat e punonjësve dhe detyrimet e punëdhënësit, në përgjithësi. Ai përmban parimet e përgjithshme për parandalimin e rreziqeve profesionale, eliminimin e faktorëve të rrezikut dhe aksidenteve, informimit, konsultimit, pjesëmarrjes së balancuar në përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit në punë, trajnimit të të punësuarve, përfaqësuesve të tyre dhe udhëzimeve të përgjithshme për zbatimin e këtyre parimeve.

Sipas këtij ligji, punëdhënësi që punëson deri në pesëdhjetë (50) punonjës, nëse është kompetent, mund të marrë personalisht përgjegjësinë për implementimin e masave të përcaktuara me këtë ligj; Punëdhënësi që punëson mbi pesëdhjetë (50) punonjës dhe më pak se dyqind e pesëdhjetë (250) punonjës, është i detyruar që ta caktojë një ekspert për kryerjen e detyrave nga siguria dhe shëndeti në punë; Punëdhënësi që punëson mbi dyqind e pesëdhjetë (250) punonjës duhet të angazhojë një (1) ose më shumë ekspertë për të kryer aktivitetet nga siguria dhe shëndeti në punë.

Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (04/L-161) i përcakton kushtet dhe masat mbrojtëse në mjediset e punës me qëllim parandalimin e lëndimeve lidhur me punën, sigurinë dhe shëndetit në punë. Mjedisi i punës përkufizohet si çdo mjedis ku kryhet puna. Ligji mandaton Qeverinë e Kosovës qa të formojë një Këshilltar për Sigurinë në Punë dhe Mbrojtjen e Mirëqenies së Punëtorëve dhe Mjedisit të Punës. Ligji i vendosë përgjegjësitë e palëve të përfshira në aranzhimin e punës, si dhe siguron masa shtesë të mbrojtjes në mjediset e punës për të rinjtë, gratë dhe personat me aftësi të kufizuara. Ligji i përcakton masat për përmirësimin e shkallës së sigurisë dhe shëndetit të të punësuarve në punë. Ai përmban parimet e përgjithshme për parandalimin e rreziqeve profesionale, eliminimin e faktorëve të rrezikut dhe aksidenteve, informimit, konsultimit, pjesëmarrjes së balancuar në përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit në punë, trajnimit të të punësuarve, përfaqësuesve të tyre dhe udhëzimeve të përgjithshme për zbatimin e këtyre parimeve.

Dispozitat e këtij ligji zbatohen në sektorin publik, privat, publiko-privat dhe sektorin e administratës shtetërore të nivelit qendror dhe lokal. Dispozitat e këtij ligji zbatohen për: praktikantët, nxënësit dhe studentët në punë praktike gjatë shkollimit, personat në vuajtje të dënimit të angazhuar në punë, vizitorët, bashkëpunëtorët afaristë, shfrytëzuesit e shërbimeve dhe personat në aftësim ose riaftësim profesional te punëdhënësi. Dispozitat e këtij ligji nuk zbatohen në sektorët, veprimtaria e të cilëve rregullohet me ligje të veçanta, si: Forcat e Sigurisë së Kosovës, policia, shërbimi i zjarrfikësve dhe shërbimet për mbrojtje dhe shpëtim

Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë krijon Këshillin Kombëtar për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. Këshilli propozon, rekomandon dhe harton politika për përmirësimin e niveleve të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës dhe vazhdimisht ndjekë gjendjen e sigurisë dhe shëndetit të punonjësve në vendin e punës. Këshilli përbëhet nga 11 anëtarë: tre (3) përfaqësues të Qeverisë, dy (2) përfaqësues të punëdhënësve, dy (2) përfaqësues të të punësuarve, dy (2) ekspertë nga lëmi i sigurisë dhe shëndetit në punë, një (1) ekspert i mjekësisë së punës dhe një (1) ekspert *ad-hoc*, varësisht nga natyra e çështjes.

## STAFI PËRGJEGJËS

Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve (MFPT) do ta implementojë projektin përmes Departamentit për Politikat Sociale dhe Familjen (DPSF), në koordinim me nivelin e Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë dhe me përkrahjen e Njësisë për koordinim të projektit.[[1]](#footnote-2) Ministria, përmes DPSF, është përgjegjëse për hartimin e politikave dhe strategjive, planifikimin e buxheteve të përfitimeve dhe monitorimin e shpërndarjes së përfitimeve, përfshirë krijimin e programit të ri të propozuar të ndihmës sociale. Brenda Departamentit të saj për Politikat Sociale dhe Familjen, MFPT e drejton Divizionin e Skemës së Ndihmës Sociale i cili është përgjegjës për vlerësimin e pranueshmërisë së përfituesve për SNS përmes SMI të SNS dhe për aprovimin e listës mujore të pagave. Ai është gjithashtu përgjegjës për mekanizmin e ankesave (MA) dhe auditimet e brendshme. Ministria, me përkrahjen e stafit ekzistues në DPSF dhe Divizionin SNS do ta implementojë projektin, me përkrahjen e propozuar të konsulencës për të forcuar funksionet që lidhen me MenFin, prokurimin dhe çështjet sociale, ndër të tjera, që janë detajuar nën Komponentin 3 më lart. Brenda strukturës së decentralizuar në Kosovë, QPS-të janë përgjegjëse për pranimin e aplikacioneve për SNS, përfshirjen e të dhënave dhe vizitat në shtëpi ose profilizimin shtesë që kërkohet, dhe kryerjen e aktiviteteve të komunikimit. QPS-të do të vazhdojnë të jenë organi i shkallës së parë për ankesa dhe, siç kërkohet, do t’i parashtrojnë ankesat në Divizionin e SNS.

NjKP, në MFPT do të krijohet dhe do të jetë përgjegjëse për implementimin e përgjithshëm të Projektit. Përbërja e NjKP do ta përfshijë një Koordinator të Projektit, një Ekspert Social, një Menaxher të detyrave për Komponentin 1.1, një Specialist të Prokurimit dhe një Specialist të Menaxhimit Financiar.  Drejtori i DPSF i MFPT do të jetë përgjegjës për implementimin teknik të aktiviteteve të Projektit.

MFPT me përkrahjen e NjKP do ta përgatitë planin e punës dhe buxhetin dhe e parashtron pranë Bankës Botërore më vonë se 15 tetori për secilin vit fiskal që i përmban të gjitha aktivitetet e propozuara për t’u përfshirë në Projekt gjatë vitit të ardhshëm, dhe një plan financiar të propozuar për shpenzimet e kërkuara për aktivitetet e tilla (“Plani Vjetor i Punës dhe Buxheti”); Ai plan duhet ta specifikojë çdo aktivitet trajnimi në secilin plan pune të propozuar dhe buxhet që mund të kërkohet në bazë të Projektit, përfshirë: (i) llojin e trajnimit; (ii) qëllimin e trajnimit; (iii) personeli që do të trajnohet; (iv) institucionin ose individin që do ta zhvillojë trajnimin; (v) lokacionin dhe kohëzgjatjen e trajnimit; dhe (vi) koston e trajnimit. Plani dhe Buxheti Vjetor i Punës, i aprovuar nga Banka Botërore, siguron se Projekti implementohet me kujdesin e duhur gjatë vitit fiskal në fjalë.

Detajet mbi aranzhimet institucionale dhe implementuese të Projektit do të përcaktohen në një Manuali të Operacioneve të Projektit i cili do të përgatitet brenda një muaji nga efektshmëria e projektit. Manuali do të përshkruajë qartë rolet, përgjegjësitë dhe proceset gjatë implementimit të projektit.

## POLITIKAT DHE PROCEDURAT

Punësimi i punëtorëve të projektit në kuadër të Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës do të bazohet në parimet e mosdiskriminimit dhe mundësive të barabarta. Nuk do të ketë diskriminim në lidhje me aspektet e marrëdhënies së punës, përfshirë rekrutimin, kompensimin, kushtet e punës dhe kushtet e punësimit, qasjen në trajnim, promovimin ose përfundimin e punës. Masat e mëposhtme, do të ndiqen nga të kontraktuarit dhe do të monitorohen nga NjKP i Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës për të siguruar trajtim të drejtë të të gjithë punonjësve:

* Procedurat e rekrutimit do të jenë transparente, publike dhe jo-diskriminuese, dhe të hapura në lidhje me etninë, fenë, seksualitetin, paaftësinë ose gjininë.
* Aplikacionet për punësim do të konsiderohen vetëm nëse parashtrohen përmes procedurave zyrtare të aplikimit të përcaktuara nga të kontraktuarit.
* Do të jepen përshkrimet e qarta të punës para rekrutimit dhe do t’i shpjegojnë kualifikimet e kërkuara për secilin post.
* Të gjithë punëtorët do të kenë kontrata me shkrim që përshkruajnë kushtet dhe afatet e punës dhe do t'u shpjegohet përmbajtja. Punëtorët do ta nënshkruajnë kontratën e punës.
* Punëtorëve të kontraktuar nuk do t’u kërkohet që ta paguajnë ndonjë tarifë punësimi. Nëse lindë ndonjë tarifë punësimi, ato do të paguhen nga Punëdhënësi.
* Varësisht nga origjina e punëdhënësit dhe punonjësit, kushtet dhe afatet e punësimit do të komunikohen në dy gjuhë, në gjuhën shtetërore dhe në gjuhën e kuptueshme për të dyja palët.
* Të gjithë punëtorët për punë ndërtimore do të jenë 18 vjeç e lart. Ky do të jetë njëri prej kushteve në kontratat e Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës me të kontraktuarit.
* Orari normal i punës nuk duhet të kalojë 40 orë në javë. Me javën pesë-ditore të punës, kohëzgjatja ditore e punës përcaktohet nga rregulloret e brendshme të punës të miratuara nga punëdhënësi pas konsultimit paraprak me përfaqësuesit e punëtorëve, në përputhje me kohëzgjatjen e përcaktuar të javës së punës.

**MOSHA E PUNËSIMIT**

Ligji i Kosovës ndalon personat nën 18 vjeç që të kryejë punë “jo të shëndetshme ose të rënda” dhe ka kërkesa të veçanta për pushime, orar pune dhe kushte tjera të punës.

Të kontraktuarëve do t'u kërkohet që të verifikojnë dhe identifikojnë moshën e të gjithë punëtorëve. Kjo do të kërkojë nga punonjësit që ta sigurojnë dokumentacionin zyrtar, i cili mund të përfshijë certifikatën e lindjes, letërnjoftimin, ose ndonjë evidencë mjekësore ose shkollore. Nëse zbulohet se një i mitur nën moshën minimale të pranueshme të punës punon në projekt, do të merren masa për ta shkëputur menjëherë punësimin ose angazhimin e të miturit në një mënyrë të përgjegjshme, duke marrë parasysh interesin më të mirë të të miturit.

## KUSHTET DHE AFATET

Kushtet dhe afatet e punësimit që aplikohen për punonjësit e NjKP të Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës janë të përcaktuara në këtë dokument. Këto rregulla të brendshme të punës do të aplikohen për të gjithë punonjësit e Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës të cilët janë caktuar që të punojnë në projekt (punëtorët direkt). Kushtet dhe afatet e punëtorëve me kontratë përcaktohen nga kontratat e tyre individuale.

Orari i punës për punonjësit e Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës do të jetë 40 orë në javë, tetë orë në ditë pune. Kushtet dhe afatet e punëtorëve të kontraktuar direkt do të përcaktohen nga kontratat e tyre individuale. Procedura e menaxhimit të punës të të kontraktuarëve i përcakton kushtet dhe afatet për punëtorët e kontraktuar dhe të nënkontraktuar. Këto afate dhe kushte do të jenë në përputhje, së paku, me këtë procedurë të menaxhimit të punës dhe të specifikuar në kontratat standarde që do të përdoren nga MFPT në kuadër të projektit, të cilat do të jepen në Manualin e Operacioneve të Projektit dhe do ta ndjekin këtë PMP.

## MEKANIZMI I ANKESËS

Projekti e ka hartuar Planin e Angazhimit të Hisedarëve (PAH) si një dokument kryesor udhëzues së bashku me Procedurat e Menaxhimit të Punës (ky dokument). Gjatë hartimit të PAH, një seksion i veçantë iu kushtua Mekanizmit të Projektit për shqyrtim të ankesave. Ky seksion e përshkruan procedurën e ankesës dhe hapat që duhen ndjekur. Për më tepër, do të krijohet mekanizmi i ankesës (MA) për të gjithë punëtorët e projektit, nëse një mekanizëm i tillë nuk është krijuar tashmë. Objektivi kryesor i MA për punëtorë është që të sigurojë zgjidhje me kohë, efektive dhe efikase të ankesave në lidhje me punën dhe kushtet e punës.

Për **nëpunësit civilë** ligji për nëpunësit civil e adreson mekanizmin e ankesave në mënyrë të tillë që rregullon marrëdhënien e punës dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës përmes Komisionit të Ankesave të vendosur brenda institucionit të punësimit. Mekanizmat e lartpërmendur që rregullohen nga legjislacioni kosovar konsiderohen si standardi minimal që duhet arritur në adresimin e pakënaqësisë së punës dhe keqtrajtimit të perceptuar. Çdo palë e tretë që punëson dhe angazhon punëtorë të kontraktuar duhet të hartojë dhe zbatojë mekanizma ankese që do të harmonizohen ose tejkalojnë këtë standard, duke siguruar një qasje të lehtë në masat mbrojtëse dhe veprimet efektive përmirësuese në situatat e punës që mund të shkaktojnë ankesa dhe mosmarrëveshje.

Për **punëtorët direkt** (konsulentët e jashtëm) të angazhuar nga NjKP, MA do të konceptohet dhe do të vendoset në MFPT. Ky MA do të adresojë shqetësimet në vendin e punës, duke specifikuar procedurat se ku duhet ta parashtrojë ankesën punëtori direkt, kornizën kohore të arsyeshme për të marrë përgjigje dhe hapat për t'ia referuar ankesën nivelit më të lartë, duke lejuar transparencë, konfidencialitet dhe mos-ndëshkim. Konsulentët do të informohen për disponueshmërinë e MA pas angazhimit të tyre.

MA do të bazohet në parimet e mëposhtme:

* Procesi do të jetë transparent dhe do t’i lejojë punëtorët që të shprehin shqetësimet e tyre dhe të parashtrojnë ankesat.
* Nuk do të ketë diskriminim ose sanksione ndaj atyre që shprehin ankesa dhe çdo ankesë do të trajtohet në mënyrë konfidenciale.
* Ankesat anonime do të trajtohen njësoj si ankesat tjera, origjina e të cilave dihet.
* Menaxhmenti do t’i trajtojë ankesat seriozisht dhe do të ndërmarrë veprime në kohë dhe të përshtatshme në përgjigje.

Pika Fokale e MA do të monitorojë regjistrimin dhe zgjidhjen e ankesave të të kontraktuarëve dhe do t’i raportojë ato në NjKP në raportet e tyre të progresit. Procesi do të monitorohet nga Eksperti Social i NjKP i cili do të jetë përgjegjës për menaxhimin e MA të projektit. Informatat në lidhje me MA për punëtorë do të jepen në trajnimet e induksionit.

**Struktura e MA**

Ankesat do të trajtohen nga NjKP përmes adresës së postës elektronike dhe numrit të telefonit që do të krijohen brenda 30 ditëve nga themelimi i NjKP.

## MENAXHIMI I TË KONTRAKTUARËVE

Të gjitha kontratat sipas Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës do të përfshijnë dispozita që lidhen me punën si dhe shëndetin dhe sigurinë në punë, siç parashikohet në Dokumentet Standarde të Prokurimit të Bankës Botërore dhe ligjin e Kosovës.

NjKP i Projektit të Sistemit të Ndihmës Sociale të Kosovës brenda MFPT do ta menaxhojë dhe monitorojë performancën e të kontraktuarëve në lidhje me punëtorët e kontraktuar, duke u fokusuar në pajtueshmërinë e të kontraktuarëve me marrëveshjet e tyre kontraktuale (detyrimet, përfaqësimet dhe garancitë) dhe procedurat e menaxhimit të punës. Për më tepër, stafi i NjKP do ta vlerësojë përmbushjen e detyrimeve të mëposhtme nga të kontraktuarit:

* **Kushtet e punës**: evidencat e punëtorëve të angazhuar në kuadër të Projektit, përfshirë kontratat, regjistrin e punësimit, orarin e punës; Nëse punëtorëve u lejohet (ose kërkohet) të punojnë në orar më të zgjatur se zakonisht për shkak të rrethanave të veçanta, kjo duhet të dokumentohet së bashku me masat e marra për t’i mbrojtur ata punëtorë (p.sh. pushimet e detyrueshme për çlodhje).
* **Punëtorët**: numri i punëtorëve, treguesi i origjinës (vendas, jo-lokalë, shtetas), gjinia, mosha me dëshmi se nuk është përfshirë asnjë fëmijë në punë dhe niveli i kualifikimit (i pakualifikuar, i kualifikuar, mbikëqyrës, profesional, menaxhues).
* **Trajnimi/induksioni**: datat, numri i të trajnuarve dhe temat, të dhënat mbi trajnimin e ofruar për punëtorët e kontraktuar për të shpjeguar rreziqet e shëndetit dhe sigurisë në punë dhe masat parandaluese; kërkesa specifike për lloje të caktuara të të kontraktuarëve, dhe kritere specifike të përzgjedhjes (p.sh. për certifikimet, përvojën e mëparshme)
* **Siguria**: incidentet e regjistruara (incidente të kohës së humbur, rastet e trajtimit mjekësor), rastet e ndihmës së parë, potencial të lartë pranë përplasjes, dhe aktivitetet e kërkuara sanuese dhe parandaluese, raportet në lidhje me inspektimet e sigurisë, përfshirë vdekjet dhe incidentet dhe implementimin e veprimeve sanuese, evidencat në lidhje me incidentet e mosrespektimi i ligjit shtetëror; Sigurimi mjekësor që mbulon trajtimin për COVID-19, pagesën për punëtorët që ose e kontraktojnë virusin ose u kërkohet që të izolohen për shkak të kontaktit të afërt me punëtorët e infektuar, dhe pagesa në rast vdekjeje.
* **Detajet e ndonjë risku të sigurisë**: detajet e risqeve ndaj të cilave i kontraktuari mund të ekspozohet gjatë kryerjes së punës - kërcënimet mund të vijnë nga palët e treta jashtë projektit; Procedurat dhe masat e veçanta që merren me risqe të veçanta.
* **Ankesat e punëtorëve**: detajet përfshirë datën e shfaqjes, ankesën dhe datën e parashtrimit; veprimet e ndërmarra dhe datat; zgjidhja (nëse ka) dhe data; dhe masat pasuese që do të realizohen - ankesat e listuara duhet të përfshijnë ato të marra që nga raporti i mëparshëm dhe ato që janë të pazgjidhura në kohën e raportit.
* Nëse kërkohet, të përfshihen dispozitat dhe procedurat kontraktuale për menaxhimin dhe monitorimin e performancës së të kontraktuarëve, në dritën e ndryshimeve në rrethanat e krijuara nga COVID-19.

## PUNËTORËT NGA KOMUNITETI

Nuk është relevant. Nuk parashihet angazhimi i punëtorëve nga komuniteti në këtë projekt

## PUNËTORËT PARËSOR PËR FURNIZIM

Nuk është relevant

1. Ristrukturimi i fundit ministror e shkriu Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale me Ministrinë e Financave, duke krijuar Ministrinë e re të Financave, Punës dhe Transfereve. Departamenti për Politikat Sociale dhe Familjet është zhvendosur në MFPT dhe vazhdon funksionin e tij me të njëjtin mandat, strukturë dhe staf. [↑](#footnote-ref-2)