

Qeveria e Republikës së Shqipërisë

**Projekti i Rehabilitimit dhe Përmirësimit të Urës
(BRUP)**

Pergatitur nga

Autoriteti Rrugor Shqiptar (ARRSH)

PMT (ekspertë të E&S)

PROCEDURAT E MENAXHIMIT TË PUNËS(PMP)/

LABOR MANAGEMENT PROCEDURES(LMP)

Dhjetor 2021

Tabela e Përmbajtjes

PROCEDURAT E MENAXHIMIT TË PUNËS.....	1
AKRONIMET DHE SHKURTESA.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1. PREZANTIMI.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2. PËRMBLEDHJE E PËRDORIMIT TË KOHES SE PUNËS NË PROJEKT..	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3. VLERËSIMI I RREZIQEVE POTENCIALE TË PUNËS.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
4. PËRMBLEDHJE E SHKURTËR E LEGJISLACIONIT TË PUNËS: KUSHTET	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
5. PËRMBLEDHJE E SHKURTËR E LEGJISLACIONIT TË PUNËS: SHËNDETI DHE SIGURIA NË PUNË	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
6. STAFI PËRGJEGJËS	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
7. POLITIKAT DHE PROCEDURAT	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
8. MOSHA E PUNËS	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
9. TERMAT DHE KUSHTET	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
10. MEKANIZMI I ANKESAVE	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
11. MENAXHIMI I KONTRAKTORIT	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
12. PUNËTORËT E KOMUNITETIT	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
13. PUNONJËSIT PRIMAR	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

AKRONIMET DHE SHKURTESA

ARA/ARRSH	Albanian Road Authority / Autoriteti Rrugor Shqiptar
CSW/QPS	Centers for Social Work/ Qendrat për Punë Sociale
BRUP/PRPU	Projekti i Rehabilitimit dhe Përmirësimit të Urës
E&S/M&S	Environmental and Social / Mjedisore dhe Sociale
EU/BE	European Union/ Bashkimi Europian
ESF/MKS	Environment and Social Framework/ Mjedisi dhe Korniza Sociale
ESS/SMS	Environmental & Social Standards/ Standardet Mjedisore & Sociale
ESS2	Standardi Mjedisor dhe Social 2 për Punën dhe Kushtet e Punës
FM/MF	Financial Management/ Menaxhimi Financiar
GM/MA	Grievance Mechanism/ Mekanizmi i Ankesave
GoA	Government of Albania/ Qeveria e Shqipërisë
ILO	International Labor Organization/Organizata Ndërkombëtare e Punës
LMP	Labor Management Procedures/Procedurat e Menaxhimit të Punës
MoFE	Ministry of Finance and Economy/Ministria e Financave dhe Ekonomisë
MoIE	Ministry of Infrastructure and Energy/ Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë
NRN/RRK	National Road Network/ Rrjeti Rrugor Kombëtar
OHS/SP	Occupational Health and Safety/ Shëndeti dhe Siguria në Punë
PDO/OZP	Project Development Objectives/ Objektivat e zhvillimit të projektit
PMT/EMP	Project Management Team/ Ekipi i Menaxhimit të Projektit
SEP/PAPI	Stakeholder Engagement Plan/ Plani i Angazhimit të Palëve të Interesit
SHI/SSS	Social Health Insurance/ Sigurimi Shëndetësor Social
OKB	Konventa E Kombeve Te Bashkuara
WBG/GBB	World Bank Group/ Grupi i Bankës Botërore

1. PREZANTIMI

Qeveria e Shqipërisë nëpërmjet Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë dhe Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë kërkon financim për Projektin e Rehabilitimit dhe Përmirësimit të Urës Shqiptare (BRUP) nga Banka Botërore (Banka). Projekti për Rehabilitimin dhe Përmirësimin e Urave (BRUP) synon të financojë rehabilitimin ose rindërtimin e urave dhe strukturës prioritare në NRN sipas standardeve moderne, në mënyrë që të rrisë besueshmërinë, performancën operacionale dhe qëndrueshmërinë e tyre ndaj ndryshimeve të ardhshme klimatike dhe ngjarjeve të rreziqeve gjeologjike. Gjithashtu, për të garantuar qëndrueshmërinë e investimeve, projekti do të financojë komponentë që synojnë forcimin e kapaciteteve të Autoritetit Rrugor Shqiptar në menaxhimin e aseteve të urës dhe kanalit.

Projekti duhet të jetë në përputhje me Kornizën Mjedisore dhe Sociale të Bankës Botërore (2017) (ESF) që përfshin Standardet Mjedisore dhe Sociale (ESS). Në përgjigje të angazhimit të QSH-së për të respektuar FME-në, Autoriteti Rrugor Shqiptar (ARRSH), ka zhvilluar këto Procedura të Menaxhimit të Punës (LMP), duke paraqitur qasjen e Projektit për përmbushjen e objektivave të Bankës Botërore ESS 2: Puna dhe Kushtet e Punës. Ai përcakton termat dhe kushtet për punësimin ose angazhimin e punëtorëve në projekt, specifikon kërkesat dhe standardet që duhen përmbushur dhe politikat dhe procedurat që duhen ndjekur, vlerëson rreziqet dhe propozon zbatimin e masave të pajtueshmërisë. LMP është zhvilluar për të ndihmuar në shmangien, zbutjen dhe menaxhimin e rreziqeve dhe ndikimeve në lidhje me punëtorët e projektit dhe për të përcaktuar mënyrën në të cilën do të menaxhohen punëtorët e projektit, në përputhje me kërkesat e ligjit kombëtar dhe ESS2. Këto procedura trajtojnë mënyrën në të cilën të dy standardet do të zbatohen për kategori të ndryshme të punëtorëve të projektit, duke përfshirë punëtorët e drejtpërdrejtë, dhe mënyrën në të cilën palët e treta do të menaxhojnë punëtorët e tyre në përputhje me këtë dokument.

2. PËRMBLEDHJE E PËRDORIMIT TË KOHES SE PUNËS NË PROJEKT

LMP zbatohet për punëtorët e projektit siç përcaktohet nga ESS2. Fokusi i kësaj LMP-je është te punëtorët e projektit të cilët do të jenë punëtorë të drejtpërdrejtë të projektit dhe punëtorë të kontraktuar. Punëtorët e drejtpërdrejtë të projektit do të jenë punonjës dhe konsulentë të PMT/EMP-së, ndërsa punëtorët e kontraktuar dhe punëtorët kryesorë të furnizimit do të punësohen nga kontraktorët dhe nënkontraktorët për të kryer rehabilitimin e urave të përzgjedhura.

Kuadri ligjor i qeverisë së Shqipërisë që drejton Kushtet e Punës dhe të Punës, me disa mangësi të vogla, është plotësisht në përputhje me ESS2 pasi Shqipëria është nënshkruese e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe Konventave të Kombeve të Bashkuara (OKB) që mbështesin ESS2.

Pritet që Projekti të angazhojë kategoritë e mëposhtme të punëtorëve siç përcaktohet nga ESS2:

Punëtorët e drejtpërdrejtë. Punëtorët e drejtpërdrejtë janë konsulentët e pavarur të punësuar posaçërisht për të punuar në lidhje me projektin, të integruar në ekipin e menaxhimit të projektit (PMT). Këta punëtorë janë të angazhuar nëpërmjet formularit standard të Kontratës për shërbimet e Konsulencës të ofruar nga Banka Botërore. PMT/EMP-ja ka role menaxheriale, administrative dhe koordinuese. Ata do të punësohen sipas kontratave individuale, me inpute të ndryshme kohore (me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme), të cilëve do t'u caktohen detyra specifike dhe do të kenë përgjegjësi të përcaktuara specifike dhe proces shërbimesh thelbësore për funksionet thelbësore të projektit.

Punëtorët e kontraktuar: Punëtorët e kontraktuar do të angazhohen ose punësohen nga palët e treta, p.sh. kontraktorët, nënkontraktorët dhe ofruesit/konsulentët e shërbimeve të nevojshme për zbatimin e projektit dhe këto nënkuptojnë profesionistë dhe staf mbështetës të ofruar nga Kontraktori ose Konsulentët ose nga ndonjë Nënkontraktor. -Konsulentët e caktuar për të kryer Shërbimet ose ndonjë pjesë të tyre.

Marrëdhënia kontraktuale dhe juridike ndërmjet palëve të treta dhe ARRSH-së do të vendoset nëpërmjet kontratave të dhëna në përputhje me procedurat standarde të prokurimit dhe dokumentet e tenderit të Bankës Botërore për aktivitete të veçanta të projektit të cilat kanë një formulim standard për kërkesat e punës dhe kushteve të punës. Çdo nën-projekt do t'i nënshtrohet një procedure konkurruese tenderimi të hapur si për punët ashtu edhe për shërbimet e mbikëqyrjes (edhe pse objekti i një kontrate shërbimi mbikëqyrja mund të mbulojë disa kontrata ndërtimi.) Për shkak të madhësisë së kontratës, vendndodhjeve të tyre të shpërndara, kualifikimi i kërkuar për të kryer aktivitetin e projektimit, pritet që kontratat do t'u jepen kompanive të njohura me reputacion kryesisht kombëtare ose kompanive ndërkombëtare që kanë krijuar tashmë veprimtarinë e tyre në Shqipëri dhe i binden dhe operojnë sipas kuadrit rregullator shqiptar, duke përfshirë ligjet (Punën dhe Shëndetin dhe Sigurinë në Punë OHS). Nëse kontratat u jepen subjekteve të shumta që formojnë një sipërmarrje të përbashkët ose shoqatë poashtu, secila kompani do të jetë e lidhur nga kjo LMP.

Punëtorët e furnizimit parësor: Nuk do të aplikohen

Punonjësit e komunitetit: nuk do të angazhohen në projekt.

Numri i punonjësve të projektit:

Në kohën e vlerësimit, ne nuk mund të tregojmë numrin e saktë të punonjësve, por mund të japim një listë të komponentëve të Projektit për të cilat është rënë dakord. Lista do të përpunohet më tej gjatë fazës së negociatave dhe zbatimit. Vlerësimi i numrit të punëtorëve të projektit që do të angazhohen në projekt bazohet në përvojën e mëparshme të klientit në ndërtimin e urave dhe rrugëve.

Punëtorët e drejtpërdrejtë. Numri i personelit të EMP-së llogaritet nga 10 - 15, së bashku me pozicionet e punës dhe përgjegjësitë si: Menaxhim Projekti, Specialistë Mjedisor dhe Social, Koordinatorët e Nënprojekteve, Specialistët Financiar, Specialistët e Prokurimit, Shërbimet Administrative etj.

Punëtorët e kontraktuar: Punëtorët e kontraktuar do të punësohen sipas projektimit, furnizimit, instalimit, ndërtimit dhe mbikëqyrjes. Çdo kontraktor mund të ketë nevojë për angazhimin e nënkontraktorëve të shumtë. Fuqia punëtore e nënkontraktorëve do të konsiderohet gjithashtu si punëtorë me kontratë.

Numri i punëtorëve të kontraktuar nuk është ende i fortë, por bazuar në përvojën e fundit, vlerësohet se numri i përgjithshëm i punëtorëve që punojnë në çdo kantier ndërtimi mund të variojë nga 10-50 punëtorë të përfshirë në punimet e inxhinierisë civile/ndërtimit (në varësi të nën-aktiviteteve të projektit) dhe 10-40 persona të tjerë të përfshirë në mbikëqyrjen e punimeve. Duke qenë se projekti parashikon punimet për (i) rehabilitimin e 25 urave ose më shumë (ii) rrugëve që përfshihen në projekt (iii) përmirësimin e mbi 50 kalimeve në nivel në varësi të ecurisë së projektit, instalimi për 4 stacione matëse, numri i përgjithshëm i punëtorëve të kontraktuar gjatë zbatimit të projektit mund të variojë nga 100 deri në 500 punëtorë.

Punonjësit e komunitetit: Duke pasur parasysh natyrën e projektit dhe kontekstin e vendit, punonjësit e komunitetit, siç përkufizohen në EES2, nuk kanë gjasa të jenë të angazhuar në projekt.

3. VLERËSIMI I RREZIQEVE POTENCIALE TË PUNËS

Ky seksion përshkruan rreziqet potenciale, bazuar në informacionin e disponueshëm:

Aktivitetet e projektit: Projekti mbështet rehabilitimin e urave dhe kanaleve, ndërsa një pjesë më e vogël e financimit do të investohet në përmirësim/zëvendësim të konsiderueshëm të urave (me dizajn dhe dimensione të ndryshuara) dhe infrastrukturë të re mbështetëse (për mbrojtjen e urave). Llojet e rehabilitimit të punimeve që mund të financohen do të jenë p.sh. Zgjerimi i rrugës/urës për trotualet, ndërrimi i urës, zëvendësimi i kanalit, heqja e sipërfaqes së rrugës, hidroizolimi i superstrukturës, heqja e sipërfaqes së lirshme të betonit, riprofilimi i betonit strukturor, ndërtimi i parapetit dhe/ose barrierave të trafikut, kullimi i ujërave të shiut etj.

Rreziqet kryesore të punës: Vlerësohet se rreziqet kryesore të punës do të shoqërohen me rreziqet e shëndetit dhe sigurisë që lidhen me aktivitetet e ndërtimit si ekspozimi ndaj rreziqeve fizike dhe biologjike gjatë prishjes dhe aktiviteteve të ndërtimit si: përdorimi i pajisjeve të rënda, rreziqet e udhëtimit dhe rënies, ekspozimi ndaj zhurmës dhe pluhurit, puna në prani të ujit, objektet që bien, ekspozimi i mundshëm ndaj materialeve të rrezikshme dhe ekspozimi ndaj rreziqeve elektrike nga përdorimi i veglave dhe makinerive.

Duke qenë se aktivitetet e ndërtimit do të përfshijnë punë të rrezikshme, personat nën moshën 18 vjeç nuk do të punësohen nga Projekti. Shumë punëtorë do të ekspozohen ndaj rreziqeve të shëndetit dhe sigurisë në punë, duke përfshirë kryesisht, por pa u kufizuar në:

- Puna në lartësi ose në hapësira të kufizuara
- Puna për praninë e ujit
- Punime elektrike
- Ekspozimi ndaj kimikateve (si bojëra, silikoni dhe bitumi i lëngshëm etj.)
- Aksidente ose emergjenca të mundshme, duke iu referuar sektorit ose lokalitetit.
- Rreziqet e gërmimeve
- Ngritja e strukturave të rënda
- Aksidentet me armaturë të zbuluar
- Ekspozimi ndaj agentëve të ajrit të ndërtimit (pluhur, silicë etj...)
- Rreziqet mjedisore (gjarpërinjtë, grerëzat, bletët, etj.)

Nuk do të kishte raste të situatave të fluksit të fuqisë punëtore në lokalitete, pasi projekti po angazhon punëtorë vendas. Legjislacioni shqiptar i OHS është i harmonizuar me konventat e ILO-s, ndërkohë që vendi po bën përpjekje të vazhdueshme për të përfruar me kërkesat dhe standardet përkatëse të BE-së. Megjithatë, duke pasur parasysh rreziqet e moderuara deri në të konsiderueshme të OHS (përfshirë punën në lartësi, punën në ujë, punën me makineri të rënda, etj.), përveç rregulloreve kombëtare, ndikimet e OHS do të zbuten me zbatimin e dispozitave përkatëse.

4. PËRMBLEDHJE E SHKURTËR E LEGJISLACIONIT TË PUNËS:KUSHTET

Ligje, politika dhe kode praktike të ndryshme janë të zbatueshme për zbatimin e kësaj LMP-je. Këto ligje dhe politika janë të harmonizuara me standardet ndërkombëtare, përkatësisht Konventat e ILO-s dhe Direktivat e BE-së, pasi termat, kushtet dhe instrumentet e propozuara në konventat dhe direktivat ndërkombëtare janë të inkorporuara në legjislacionin kombëtar të punës.

Kushtet e punësimit

Ligje, politika dhe kode praktike të ndryshme janë të zbatueshme për zbatimin e kësaj LMP. Këto ligje dhe politika janë të harmonizuara me standardet ndërkombëtare, përkatësisht Konventat e ILO-s dhe Direktivat e BE-së, pasi termat, kushtet dhe instrumentet e propozuara në konventat dhe direktivat ndërkombëtare janë të inkorporuara në legjislacionin kombëtar të punës.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë (i përditësuar së fundmi me ligjin nr. 76/2016, datë 22.7.2016) garanton të drejtën e punës, zgjedhjen e lirë të profesionit, disponueshmërinë e pozicioneve të punës në kushte të barabarta, respektimin e dinjitetit të personit në punë, sigurinë dhe kushte të shëndetshme pune, mbrojtje e nevojshme në punë, orar i kufizuar i punës, interval ditor dhe javor për pushim, pushim vjetor me pagesë, shpërblim i drejtë për punën e kryer dhe mbrojtje ligjore në rast të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës.

Ligji Kodi i Punës i Shqipërisë (i ndryshuar në 2003) është legjislacioni kryesor që drejton praktikën e punës në Shqipëri. Termat dhe kushtet e parashikuara në këtë ligj përfshijnë ndalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë në lidhje me kushtet e punësimit dhe zgjedhjen e kandidatëve për

kryerjen e një pune të caktuar, kushtet e punës dhe të gjitha të drejtat që rrjedhin nga marrëdhënia e punës, arsimit, formimi dhe specializimi profesional, promovimi në punë. dhe anulimi i një kontrate pune për arsye të seksit, lindjes, gjuhës, racës, ngjyrës së lëkurës, moshës, shtatzënisë, gjendjes shëndetësore dhe/ose paaftësisë, origjinës etnike, fesë, statusit martesor, detyrimeve familjare, orientimit seksual, politik ose të tjera. besimi, prejudhja shoqërore, gjendja financiare, anëtarësimi në organizata politike, sindikata ose ndonjë karakteristikë tjetër personale. Ligji garanton të drejtën e punonjësit për të ardhurat përkatëse, kompensimet dhe rimbursimin e shpenzimeve, të drejtën për trajnim dhe zhvillim profesional, sigurimin e sigurisë dhe shëndetit në punë, mbrojtjen e kujdesit shëndetësor, mbrojtjen e integritetit personal, dinjitetin personal dhe të drejta të tjera në rast të sëmundja, zvogëlimi ose humbja e aftësisë për punë dhe pleqëria, përfshirë përfitimet financiare të përkohshme papunësia, si dhe e drejta për forma të tjera mbrojtjeje. Gratë në shtatzëni dhe lindje, prindërit me fëmijë nën tre vjeç ose që kanë nevojë për kujdes të veçantë dhe të miturit (më të rinj se 18 vjeç) u jepet mbrojtje e veçantë. Ngacmimet dhe ngacmimet seksuale janë të ndaluara. Ligji përcakton kushtet për punësim (përfshirë moshën minimale për punësim), specifikon se çfarë informacioni duhet të përmbajë një kontratë pune dhe përcakton punësimin me afat të caktuar (periudhë të caktuar), punësimin me kohë të pjesshme, punën në distancë (jashtë ambienteve të Punëdhënësit). dhe punë pa marrëdhënie pune të krijuar (kontrata e furnizimit të shërbimit, punë e përkohshme dhe sezonale, punë suplementare). Ai përcakton orët maksimale të punës, jashtë orarit, pushimin gjatë ditës së punës, pushimin ditor dhe javor dhe të drejtat e pushimit (pushimi vjetor, pushimi mjekësor dhe pushimi i lehonisë). Ligji përcakton kornizën për shkurtimin dhe përfundimin e marrëdhënies së punës, parashikon lirinë e organizimit dhe marrëveshjeve kolektive dhe garanton të drejtën për mbrojtje gjyqësore.

Të drejtat që rrjedhin nga marrëdhënia e punës shtjellohen më tej me Ligjin nr. 10383, dt. 24.2.2011 “Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor”, ligji nr.7870, datë 13.10.1994 “Për sigurimin shëndetësor në Republikën e Shqipërisë”. Këto ligje specifikojnë kontributet, përfitimet dhe të drejtat që mbulojnë të gjithë punonjësit dhe shtrijnë të drejtën për sigurime shoqërore, pension, invaliditet, dëmtime dhe sigurime shëndetësore për ata që punojnë pa marrëdhënie pune të vendosur.

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

Ligji nr. 10 237, datë 18.2.2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë është akti kryesor legjislativ në këtë fushë. Rregullon zbatimin dhe përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë për personat e përfshirë në proceset e punës ose që gjenden në mjedise pune, me qëllim parandalimin e dëmtimeve në punë, sëmundjeve profesionale dhe sëmundjeve të lidhura me punën. Punëdhënësi duhet të sigurojë që janë marrë masa për të siguruar një vend pune dhe një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm për të punuar për çdo punonjës (çdo person që punon ose merr trajnim te punëdhënësi, pavarësisht nga statusi i punësimit). Ligji përcakton detyrimet dhe përgjegjësitë e punëdhënësit në lidhje me sigurimin dhe shëndetin në punë (detyrime të përgjithshme, detyrime të veçanta dhe trajnime për punonjësit) dhe vlerësimin dhe zbutjen e rreziqeve dhe rreziqeve që lidhen me punën, parashikon caktimin e personave përgjegjës për sigurimin e punës. pajtueshmërinë dhe krijimin e një mjedisi të sigurt pune, si dhe përcakton masat parandaluese për garantimin e sigurisë

dhe shëndetit në punë. Rregullon gjithashtu të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve, mënyrën e organizimit të detyrës së sigurisë dhe shëndetit në punë, ofrimin e ndihmës së parë në vendin e punës, mundësinë e zgjedhjes së përfaqësuesve nga punonjësit për sigurinë dhe shëndetin në punë, detyrimet e punëdhënësit lidhur me për mbajtjen e evidencës, shkëmbimin e informacionit dhe bashkëpunimin me institucionet përkatëse, çështjen e provimit profesional dhe licencimin, kompetencën e Administratës së Sigurisë dhe Shëndetit në Punë. Ky ligj zbatohet si në vijim:

- Direktiva e Këshillit Europian 89/391/EEC, datë 12 korrik 1989 “Për futjen e masave për të nxitur përmirësimin në sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve në punë”;
- Direktiva e Këshillit Europian 94/33 EEC, datë 22 korrik 1994 “Për mbrojtjen e të rinjve në punë”, neni 6; dhe
- Direktiva e Këshillit Evropian 92/85 EEC “Për futjen e masave për të inkurajuar përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë të punëtorëve shtatzëna dhe punëtorëve që kanë lindur së fundmi ose janë duke ushqyer me gjë”.

Legjislacioni i përmbledhur shqiptar për shëndetin dhe sigurinë dhe rëndësia e projektit janë theksuar në tabelën e mëposhtme.

Tabela 1: Legjislacioni për shëndetin dhe sigurinë

Legjislacioni	Vështrim i përgjithshëm
Ligji Nr.10237/2010 (18/02/2010)	“Për sigurinë dhe shëndetin në punë” - Ky ligj rregullon kuadrin e shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës dhe përcakton rolet e secilës palë që i nënshtrohet ligjit.
Ligji nr.9863/2008	Inspektorati Sanitar Shtetëror synon të mbrojë punëtorët nga ndikimet e kushteve të pafavorshme të punës, si ekspozimi ndaj substancave toksike, rrezatimi, zhurma e papërshtatshme, vibrimet, mikroklima e pafavorshme, si dhe kontrolli i nivelit të sëmundjeve profesionale dhe aksidenteve si pasojë e kushteve të pafavorshme.
Ligji Nr. 10433/2011 (16/06/2011)	“Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë”
VKM Nr.562/2013 (3/07/2013)	Vendim i Këshillit të Ministrave për miratimin e rregullores për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.
VKM Nr.312/2010 (5/5/2010)	“Për sigurinë në ndërtimin e kantierit” përcakton rregullat e sigurisë për veprimtaritë e ndërtimit.
Vendimi nr. 692/2001 (13/12/2001)	“Për masat e veçanta për sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit në punë”
VKM Nr.842/2014 (3.12.2014)	“Për shëndetin dhe sigurinë dhe mbrojtjen e punëmarrësit nga rreziqet e zhurmës në vendet e punës” kërkon që punëdhënësi të vlerësojë nivelet e zhurmës në vendin e punës

Legjislacioni	Vështrim i përgjithshëm
	dhe të sigurojë mbrojtjen e punëtorëve të tij

6. STAFI PËRGJEGJËS

ARRSH nëpërmjet PMT/EMP-së kryen funksionin e Ekipit të Menaxhimit të Projekteve gjatë zbatimit të projekteve. Projekti do të zbatohet nën mbikëqyrjen dhe menaxhimin e drejtpërdrejtë të EMP-së, me menaxhimin dhe mbikëqyrjen e përgjithshme të ARRSH.

Drejtimesit e ARRSH-së bashkërendojnë me Bordin Drejtues të EMP-së dhe konsulentin e mbikëqyrjes në monitorimin dhe menaxhimin e projekteve.

Kreu i ARRSH-së do të jetë përgjegjës për menaxhimin e punës së punëtorëve të drejtpërdrejtë (PMT).

Konsulenti Social i PMT do të caktohet me përgjegjësi:

- Zbatojë këtë procedurë të menaxhimit të punës
- Të sigurohet se kontratat me kontraktorët janë zhvilluar në përputhje me dispozitat e këtij LMP.
- Monitoroni për të verifikuar nëse kontraktorët po përmbushin detyrimet e punës dhe OHS ndaj punëtorëve të kontraktuar dhe nënkontraktuar siç kërkohet nga ligji shqiptar dhe kontratat përkatëse midis ARRSH dhe konstruktorëve.
- Monitoroni zbatimin e planit të menaxhimit të punës nga kontraktori
- Monitoroni përputhjen me standardet e shëndetit dhe sigurisë në punë në të gjitha vendet e punës në përputhje me legjislacionin shqiptar për shëndetin dhe sigurinë në punë
- Monitorimi dhe zbatimi i trajnimeve mbi LMP dhe OHS për punëtorët e projektit
- Sigurohuni që mekanizmi i korigjimit të ankesave për punëtorët e projektit të jetë krijuar dhe zbatuar dhe që punëtorët të jenë të informuar për qëllimin dhe mënyrën e përdorimit të tij.
- Të ketë një sistem për monitorim dhe raportim të rregullt për punën dhe performancën e sigurisë dhe shëndetit në punë
- Monitorimi i zbatimit të Kodit të Sjelljes së Punëtorëve

Konsulenti i Mbikëqyrjes do të mbikëqyrë performancën e punës dhe sigurisë në baza ditore, në emër të Punëdhënësit (MPB, ARRSH).

Kontraktori duhet të ketë burimet njerëzore mbi fuqinë punëtore në përputhje me kërkesat e ligjit shqiptar. Këto politika duhet të jenë të qarta, të kuptueshme dhe të disponueshme për t'u rishikuar nga punonjësit dhe duhet të fokusohen në:

- Krijimi dhe mbajtja e marrëdhënieve të shëndosha në lidhje me punëtorin/menaxherin në ndërtimin e urës
- Promovimi i trajtimit të drejtë, mos diskriminimit dhe mundësive të barabarta për të gjithë punonjësit

- Respektimi i ligjit shqiptar të punës, parimeve bazë dhe standardeve rregullatore të përshkruara më tej në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë
- Mbrojtja e shëndetit dhe sigurisë së punëtorëve dhe promovimi në veçanti i kushteve të shëndetshme të punës në kantierin e Projektit.
- Të punësojë ose të emërojë ekspertë të kualifikuar social, të punës dhe të sigurisë në punë për të përgatitur dhe zbatuar procedurën specifike të projektit të menaxhimit të punës, planet e shëndetit dhe sigurisë në punë dhe për të menaxhuar performancën e nënkontraktorit.
- Zhvillimi i procedurave të menaxhimit të punës dhe planit të shëndetit dhe sigurisë në punë të cilat do të zbatohen për punëtorët e kontraktuar. Këto procedura dhe plane do t'i dorëzohen Konsulentit të Mbikëqyrjes për shqyrtim dhe miratim përpara se kontraktorët të mobilizohen për fazën e projektimit
- Komunikoni qartë përshkrimin e punës dhe kushtet e punësimit për punëtorët e kontraktuar
- Zhvillimi dhe zbatimi i mekanizmit të ankesave të punëtorëve dhe adresimi i ankesave të marra nga punëtorët e kontraktuar dhe nënkontraktuar
- Të ketë një sistem për rishikim dhe raportim të rregullt për punën, sigurinë dhe shëndetin në punë
- Ofroni induksion të rregullt (përfshirë induksionin social) dhe trajnime për sigurinë shëndetësore dhe mjedisore për punonjësit
- Sigurohuni që të gjithë kontraktorët dhe punëtorët nënkontraktor të kuptojnë dhe nënshkruajnë Kodin e Sjelljes përpara fillimit të punimeve

Pas përfundimit të procesit të tenderimit dhe njohjes së Kontraktorëve, kjo procedurë e menaxhimit të punës mund të përditësohet për të përfshirë detaje shtesë për kompanitë, sipas nevojës.

7. POLITIKAT DHE PROCEDURAT

Ky seksion përshkruan politikat dhe procedurat kryesore që duhen ndjekur gjatë fazës së ndërtimit të projektit. Ky seksion do të përditësohet dhe ndryshohet sipas nevojës, pasi të jenë dhënë kontratat e ndërtimit.

Politikat e miratuara për projektin do të kontribuojnë në arritjen e objektivave të ESS2 dhe janë në përputhje me politikat e MPB-së.

Të gjithë punëdhënësit e punëtorëve të drejtpërdrejtë ose të kontraktuar, në projekt duhet të sigurojnë siguri dhe shëndet në punë. Kërkohe respektimi i rreptë i dispozitave ligjore, veçanërisht LHSW. Është përgjegjësi e Agjencisë Zbatuese, OHS dhe palëve të treta si Punëdhënës (të dy nëpunës civilë dhe konsulentët pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit) të përmbushin të gjitha detyrimet e përcaktuara me ligj. Kjo përfshin vlerësimin e rreziqeve dhe rreziqeve të PMT-së, informimin dhe trajnimin e punonjësve të projektit për çështjet e shëndetit dhe sigurisë në punë, dhe marrjen e masave parandaluese para dhe gjatë procesit të punës me qëllim zbutjen ose pakësimin e rreziqeve për shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve të projektit. Pala e tretë duhet të përshtatë proceset e punës, stacionet e punës dhe mjedisin e punës në mënyrë të tillë që t'i bëjë ato të sigurta dhe pa rreziqe. Nëse nevojitet ndonjë pajisje mbrojtëse, Agjencia Zbatuese, MF dhe pala e

tretë do t'i ofrojnë punëtorëve të projektit me shpenzimet e palës së tretë. Pala e tretë duhet të mbajë shënime të përcaktuara nga legjislacioni kombëtar në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në punë dhe të raportojë siç duhet lëndimet në punë, humbjet e afërta, vdekjet dhe sëmundjet, në përputhje me ligjin. Për sa i përket rreziqeve që lidhen me transportin dhe trafikun dhe rreziqet e mbetura të vendit të punës, pala e tretë do të marrë masa të arsyeshme paraprake si pjesë e rutinës normale të punës.

Projekti promovon trajtimin e drejtë, mosdiskriminimin dhe mundësitë e barabarta të punonjësve të projektit. Çdo punëdhënës për punonjësit e drejtpërdrejtë ose të kontraktuar, do të sigurojë që procesi i përzgjedhjes për punëtorët e projektit të jetë pa paragjykime dhe që kërkesat e vendosura të mos jenë drejtpërdrejt ose tërthorazi diskriminuese. Punonjësit e projektit do të rekrutohen dhe vlerësohen në bazë të kompetencës dhe arritjeve të tyre profesionale. Gjinia, lindja, gjuha, raca, ngjyra e lëkurës, mosha, shtatzënia, gjendja shëndetësore dhe/ose paaftësia, origjina etnike, feja, statusi martesor, detyrimet familjare, orientimi seksual, besimi politik ose ndonjë besim tjetër, prejardhja sociale, statusi financiar, anëtarësimi në organizata politike, sindikata, ose ndonjë karakteristikë tjetër personale që nuk lidhet me kërkesat e brendshme të punës nuk mund të jetë bazë për marrjen e ndonjë vendimi në lidhje me punësimin dhe marrëdhënien e punës. Megjithatë, palët e treta inkurajohen të marrin një qasje të ndjeshme gjinore dhe të bëjnë përshtatje të arsyeshme për të bërë të mundur që personat me aftësi të kufizuara të marrin pjesë në projekt. Me kusht që punëtorët e projektit të jenë ekspertë të themeluar, asnjë person nën moshën 18 vjeç nuk do të punësohet apo angazhohet për punë në projekt.

Të gjithë punëtorët e projektit do të kryejnë punë ose do të ofrojnë shërbime sipas kushteve të përcaktuara në kontratën ose marrëveshjen e tyre të angazhimit/punësimit në këmbim të shpërblimit. Statusi i tyre duhet të përcaktohet qartë në përputhje me legjislacionin kombëtar. Çdo formë e punësimit të maskuar nuk do të jetë e pranueshme. Për punëtorët afatshkurtër dhe me kohë të pjesshme, marrëveshja e punës duhet të parashikojë mundësinë e sigurimit të disa të drejtave tipike të marrëdhënies së punës (rimbursimi i shpenzimeve të udhëtimit, pushimet, etj.).

Të gjithë punëtorët e projektit kanë të drejtë për trajtim të drejtë dhe mbrojtje nga ngacmimet dhe ngacmimet seksuale dhe abuzimet në punë. Pjesa e kontraktuar duhet të instalojë mekanizma që do të mbrojnë punonjësin e projektit nga rastet e keqtrajtimin. Nëse ndodh gjithsesi, mekanizmi i ankesave duhet të jetë i vendosur për t'i mundësuar punonjësit të projektit të paraqesë ankesa tek një person kompetent brenda kompanisë/institucionit dhe të informohet për veprimet e ndërmarra më pas në lidhje me ankesat e tij, pa cenuar të drejtën e tij/saj. për të kërkuar mbrojtje gjyqësore. Nëse një palë e tretë nuk ka një mekanizëm afektiv ankesash, ata mund të ndjekin udhëzimet në seksionin 10 për të hartuar dhe instaluar një mekanizëm të tillë.

Respektimi i ligjit dhe praktikave të mira dhe një nivel i lartë integriteti pritet nga të gjithë pjesëmarrësit në projekt. Huamarrësi duhet të bëjë të qartë në dokumentacionin e tenderit se mosrespektimi i legjislacionit kombëtar, veçanërisht legjislacionit në lidhje me termat dhe kushtet e punës, të drejtat e punës dhe shëndetin dhe sigurinë në punë, mund të përbëjë bazën për zgjidhjen e kontratës me një palë kontraktuese dhe përjashtimin e asaj partie nga projekti.

Masat e mëposhtme do të zhvillohen nga kontraktorët dhe do të monitorohen nga PMT dhe konsulenti i mbikëqyrjes për të siguruar trajtim të drejtë të të gjithë punonjësve:

- Sipas kërkesave të Kodit të Punës, procedurat e rekrutimit do të jenë transparente, publike dhe jodiskriminuese në lidhje me përkatësinë etnike, fenë, orientimin seksual, aftësinë e kufizuar, gjininë dhe baza të tjera të përfshira në Kodin e Punës.
- Aplikimet për punësim do të shqyrtohen në përputhje me procedurat e aplikimit të përcaktuara nga kontraktorët.
- Përshkrime të qarta të punës do të jepen përpara rekrutimit dhe do të shpjegojnë aftësitë e kërkuara për çdo post.
- Të gjithë punëtorët do të kenë kontrata të shkruara që përshkruajnë kushtet dhe kushtet e punës dhe do t'u shpjegohet përmbajtja. Punëtorët do të nënshkruajnë kontratën e punës. Kushtet dhe kushtet e punësimit do të jenë të disponueshme në vendet e punës.
- Puna e pakualifikuar do të rekrutohet me preferencë nga komunitetet, vendbanimet dhe komunat e prekura.
- Punonjësit do të informohen të paktën dy muaj përpara datës së pritshme të lirit për përfundimin e ardhshëm. Nëse më shumë se 50 punëtorë do të pushohen nga puna brenda një periudhe tre mujore, Kontraktori do të përgatisë një plan shkurtimi për shqyrtim dhe miratim nga Konsulenti i Mbikëqyrjes
- Punëtorët e kontraktuar nuk do të paguajnë asnjë tarifë punësimi. Nëse do të ketë ndonjë tarifë punësimi, këto do të paguhet nga Punëdhënësi ("Kontraktori").
- Në varësi të origjinës së punëdhënësit dhe punonjësit, kontratat do të zhvillohen në gjuhën përkatëse të kuptueshme për të dyja palët.
- Përveç dokumentacionit me shkrim, punonjësve që mund të kenë vështirësi në kuptimin e dokumentacionit do t'u jepet një shpjegim gojor i kushteve dhe kushteve të punësimit.
- Ndërsa nuk priten probleme të lidhura me gjuhën e komunikimit, vëmendje duhet t'i kushtohet sigurimit të koordinimit ndërmjet kontraktorëve të ndryshëm dhe mjeteve për të adresuar çdo dallim gjuhësor.
- Punëtorët e huaj do të kërkojnë leje qëndrimi, e cila do t'i lejojë ata të punojnë në Shqipëri.
- do të përfshijë në kontrata që i gjithë personeli i kontraktorit (dhe nënkontraktorit) duhet të jetë i moshës 18 vjeç ose më shumë.

Nëse ofrohen akomodime, përveç kampeve të punës kolektive për punëtorët, kontraktorët do të sigurojnë që ato të pajisen me standarde të mira higjienike, me ujë të pijshëm të freskët, shtretër të pastër, tualete dhe dushe, dhoma gjumi të pastra, ndriçim të mirë, dollapë, ajrim të duhur, energji elektrike të sigurt. instalimi, mbrojtja nga zjarri dhe rrufeja, zona të veçanta gatimi dhe ushqimi. Do të ketë ambiente të veçanta për burrat dhe gratë.

Konsulenti i Mbikëqyrjes (në emër të EMP-së) do të kryejë mbikëqyrje periodike të performancës së OHS të kontraktorit, duke përfshirë vizitat në terren, të paktën çdo muaj. Këto mbikëqyrje do të mbulojnë respektimin e standardeve të lartpërmendura, aksidentet, shkeljet e rregullave të arta, rekomandimet dhe ecurinë e veprimeve korrigjuese të vazhdueshme. PMT do të përfshijë në kontratë(t) si kërkesë për kontraktorët që të raportojnë për çështje të tilla si përqindjet e numrit të aksidenteve, rastet e afërta, shkallët e ashpërsisë, numri i mospërputhjeve të përsëritura, shkeljet e rregullave të arta, vdekjet dhe lëndimet serioze; dhe dënime për mospërputhje.

Konsulenti i mbikëqyrjes do të shqyrtojë dhe miratojë planet dhe procedurat e sigurisë së kontraktorëve.

PMT do të informojë Bankën menjëherë për çdo incident ose aksident në lidhje me projektin që ka ose ka të ngjarë të ketë një efekt negativ të rëndësishëm në mjedis, komunitetet e prekura, publikun ose punëtorët (punës, shëndet dhe siguri, ose incident sigurie , aksident ose rrethanë) sa më shpejt të jetë e mundur në mënyrë të arsyeshme, por jo më vonë se pesë ditë kalendrike pas ndodhjes së ngjarjes. Ngjarje të tilla mund të përfshijnë greva ose protesta të tjera të punës, lëndime serioze ose vdekje të punëtorëve, lëndime të shkaktuara nga projekti për anëtarët e komunitetit ose dëmtime pronësore, PMT do të përgatisë një raport mbi ngjarjen dhe veprimet korrigjuese dhe do t'ia dorëzojë Bankës brenda 30 ditëve kalendrike nga data ngjarje.

Kontraktorëve do t'u kërkohej të japin informacion periodik mbi performancën në lidhje me çështjet e punës, shëndetit dhe sigurisë në punë. Informacioni do të përfshihet në raportin mujor të kontraktorit të ndërtimit dhe do të shqyrtohet nga ekipi i konsulentit të mbikëqyrjes.

Për më tepër, kontraktori duhet t'i raportojë EMP-së për çdo inspektim dhe auditim të kryer nga ministritë përkatëse – Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Gjetjet e auditimeve të punës do t'i paraqiten EMT-së dhe Bankës sipas kërkesës.

8. MOSHA E PUNËS

Shqipëria ka miratuar konventat e ILO-s për punën e fëmijëve dhe i ka përfshirë ato në sistemin ligjor. Mosha minimale e punësimit është 15 vjeç, por marrëdhënia e punës me personat nën moshën 18 vjeç mund të vendoset me pëlqimin me shkrim të prindit, me kusht që puna që do të kryhet nuk rrezikon shëndetin, integritetin ose edukimin e tyre. Personi nën moshën 18 vjeç duhet të paraqesë një certifikatë mjekësore që vërteton se është i aftë për të kryer veprimtaritë që lidhen me punën e caktuar dhe se këto aktivitete nuk dëmtojnë shëndetin e tij/saj.

Duke qenë se kontraktorët pritet të punësojnë ose angazhojnë punëtorë të projektit shumë të kualifikuar, me përvojë dhe kompetentë, kuptohet që askush nën moshën 18 vjeç nuk do të punësohet ose angazhohet. Nëse ndonjë kontraktues punëson ose angazhon një person nën moshën 18 vjeç, ai kontraktor jo vetëm që do të ndërpritet dhe përjashtohet nga projekti, por gjithashtu do të raportohet tek autoritetet (Inspektorati i Punës).

Nuk do të vendosen kufizime të tjera në lidhje me moshën e punësimin. Moshë e punëtorëve nuk do të përdoret si kriter në marrjen e vendimeve për punësimin dhe promovimin e punëtorëve të projektit apo zgjidhjen e kontratave të tyre. Kontraktorëve do t'u kërkohej të verifikojnë identitetin dhe moshën e të gjithë punëtorëve. Kjo do t'u kërkojë punëtorëve të sigurojnë dokumentacion zyrtar, i cili mund të përfshijë një certifikatë lindjeje, kartë identiteti kombëtar, pasaportë ose të dhëna mjekësore ose shkollore.

9. TERMAT DHE KUSHTET

Kushtet e punësimin në Shqipëri rregullohen nga dispozitat e kodit të punës të Republikës së Shqipërisë, ndërsa shëndeti dhe siguria në punë udhëhiqet nga ligji nr. 10 237, datë 18.2.2010 dhe VKM Nr.312 për miratimin e rregullores së sigurisë së oborrit.

PËR SIGURINË DHE SHËNDETIN NË PUNË.

Punonjësi i projektit mund të punësohet ose të angazhohet për punë në projekt vetëm pasi të ketë negociuar, nënshkruar dhe marrë një kopje të kontratës së punës ose marrëveshjes së angazhimit e cila përmban informacionin e kërkuar nga dispozitat e kodit të punës.

Punonjësi i projektit mund të punësohet me kontratë të përhershme (kontratë të pafundme) ose të përkohshme (kontratë me afat të caktuar), ose mund të angazhohet pa krijuar marrëdhënie pune në bazë të marrëveshjes. Në secilin rast, punonjësi i projektit do të regjistrohet në Regjistrin Qendror të Sigurimeve Shoqërore të Detyrueshme, në përputhje me legjislacionin kombëtar të Republikës së Shqipërisë. Nëse punonjësi i projektit është i punësuar/angazhuar në vendqëndrimin e tij/saj, përveç Shqipërisë, ai/ajo do të regjistrohet në përputhje me legjislacionin kombëtar të atij vendi. Në rastin e punonjësve të projektit të vetëpunësuar, duhet të paraqitet dëshmia e regjistrimit në Regjistrin Qendror të Sigurimeve Shoqërore të Detyrueshme ose në një organ të huaj përkatës.

Termet dhe kushtet e punësimin ose angazhimit të punonjësit të projektit duhet të plotësojnë standardet e mëposhtme:

Punonjësi i projektit paraprakisht duhet të jetë i qartë për punën që do të bëjë dhe për pagën/pagën/tarifën që do të marrë.

Punonjësi i projektit do të paguhet në baza të rregullta, të paktën një herë në muaj, ose, nëse është rënë dakord, pas përfundimit të aktiviteteve specifike, në përputhje me kontratën e punës ose marrëveshjen e angazhimit.

Punonjësi i projektit do të punojë 8 ose më pak orë në ditë, me pagesë jashtë orarit.

Çdo punë më e gjatë se 8 orë konsiderohet punë jashtë orarit dhe punonjësi i projektit duhet të marrë pagesë shtesë për orët e punës jashtë orarit. Në çdo rast, punonjësi i projektit nuk mund të punojë më shumë se 12 orë në ditë.

Punonjësi i projektit ka të drejtë për pushim ditor prej të paktën 11 orësh brenda 24 orëve.

Punonjësi i projektit ka të drejtë për pushim javor prej të paktën 24 orësh radhazi.

Orët mesatare javore të punës në një periudhë gjashtëmujore nuk mund të kalojnë 40 orë.

Punonjësi i projektit ka të drejtë për leje vjetore, sëmundjeje, lehonie dhe familjare, siç kërkohet nga legjislacioni kombëtar. Kur legjislacioni kombëtar nuk parashikon të drejtën për leje për asnjë arsye (p.sh. punë e përkohshme ose sezonale), pala e kontraktuar do t'i sigurojë punonjësit të projektit, me kërkesën e tij/saj, një periudhë të arsyeshme pushimi duke marrë parasysh të gjitha rrethanat.

Kontrata e punës ose marrëveshja e fejesës, përveç rastit të punësimit të përhershëm, përfundon në datën e skadimit të saj, përveç nëse të dyja palët kanë rënë dakord ndryshe. Në rast të një ndërprerjeje të parakohshme, një njoftim me shkrim do të dërgohet të paktën 15 ditë përpara. Zgjidhja e kontratës së punës dhe pagesa e çdo të drejte të lidhur do të bëhet në përputhje me legjislacionin kombëtar.

Pala e tretë do të vlerësojë rrezikun në lidhje me punë specifike. Në përputhje me legjislacionin kombëtar. Pala e tretë do të jetë përgjegjëse për marrjen e masave parandaluese dhe mbrojtëse për të siguruar një mjedis pune të sigurt dhe të shëndetshëm dhe informimin e punonjësit të projektit për të gjitha çështjet dhe kushtet përkatëse që ndikojnë në shëndetin dhe sigurinë e tij/saj në punë. Punonjësi i projektit do të respektojë rregulloret që kanë të bëjnë me sigurinë dhe mbrojtjen e jetës dhe shëndetit në punë për të mos vënë në rrezik jetën dhe shëndetin e tij apo jetën dhe shëndetin e të tjerëve.

Pala e tretë do të bëjë përpjekje për të krijuar mekanizma që do të parandalojnë diskriminimin, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin në punë dhe të sigurojnë trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për të gjithë. Ofruesit e shërbimeve që punojnë në Shqipëri duhet të ndjekin procedurën e përcaktuar nga legjislacioni kombëtar që rregullon fushën e diskriminimit, ngacmimit dhe mundësive të barabarta.

Punonjësit e projektit kanë të drejtë të formojnë ose të anëtarësohen në sindikata ose organizata të tjera që zgjedhin dhe të negociojnë kolektivisht, në përputhje me legjislacionin kombëtar. Punëdhënësi (pala e tretë) nuk do të ndërhyjë në të drejtën e punëtorit për të zgjedhur organizatën ose të zgjedhë një mekanizëm alternativ për të mbrojtur të drejtat e tyre në lidhje me kushtet e punës dhe kushtet e punësimit.

Punonjësi i projektit do të jetë në gjendje të ngrejë ankesat e tij/saj duke përdorur mekanizmin e ankesave të përcaktuar në seksionin 10.

10. MEKANIZMI I ANKESAVE

Në Shqipëri, mekanizmi i ankimit nuk është i zbatueshëm, por kuadri ligjor kombëtar parashikon mbrojtjen gjyqësore të punonjësve në rast të praktikave të padrejta ose të paligjshme të marrëdhënieve të punës. Çdo punonjës mund t'i drejtohet sindikatës ose organizatës tjetër përfaqësuese të punës për ndihmë në trajtimin e çdo veprimi disiplinor ose ankesash. Punëdhënësi

nuk duhet të pengojë asnjë punonjës të projektit të kërkojë ndihmë ose këshilla në situata të tilla. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë Ligji nr. 7961 datë 12.07.1995, përditësuar me ligjin nr. 9125, datë 29.07.2003 për mosmarrëveshjet, mundëson zgjidhjen e ankesave dhe pretendimeve individuale dhe kolektive që rrjedhin nga marrëdhëniet e punës dhe situatat e punës pa iu referuar drejtësisë me ndërmjetësimin e ndërmjetësve dhe arbitrave dhe marrëveshjes së palëve të përfshira. Përkundrazi, legjislacioni shqiptar në lidhje me parandalimin e diskriminimit, ngacmimit dhe abuzimit seksual në punë dhe luftimin e korrupsionit është shumë më specifik dhe përputhet me kërkesat e lartpërmendura duke përcaktuar procedura të qarta që duhen ndjekur në çdo rast të veprimeve diskriminuese, trajtimi të padrejtë. apo shqetësime për mos respektim të ligjit.

Mekanizmat e mësipërm të parashikuar nga legjislacioni shqiptar konsiderohen si standardi minimal për t'u arritur në adresimin e pakënaqësisë së punës dhe keqtrajtimit të perceptuar. Çdo palë e tretë që punëson dhe angazhon punëtorë të kontraktuar pritet të hartojë dhe zbatojë mekanizma ankesash që do të përafrohen ose tejkalojnë këtë standard duke siguruar një akses të lehtë ndaj masave mbrojtëse dhe veprimeve efektive korrigjuese në situatat e punës që mund të shkaktojnë ankesa dhe mosmarrëveshje.

Për punonjësit e drejtpërdrejtë të punësuar ose të angazhuar nga ARRSH, një GM e veçantë duhet të konceptohet dhe të vendoset nga EMP-ja. Ky GM do të shërbejë si vend pune dhe instrument për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve për punëtorët e drejtpërdrejtë dhe punëtorët e kontraktuar në rast se nuk ekziston GM me palët e treta që i punësojnë ose i angazhojnë ata. Mekanizmat e ankesave duhet të adresojnë shqetësimet në vendin e punës duke specifikuar procedurat se kush duhet të paraqesë ankesën një punonjës i projektit, afatin kohor për marrjen e një përgjigjeje ose komente dhe hapat për t'iu referuar një niveli më të lartë, duke lejuar transparencën, konfidencialitetin dhe praktikën e mos ndëshkimit.

Mekanizmi duhet të parashikojë procedurën që të paktën:

- △ Përcakton se kujt punonjësi duhet të paraqesë ankesën;
- △ I referohet kornizës kohore të lejuar për shqyrtimin e ankesës;
- △ Lejon punonjësin t'i referohet një niveli më të lartë brenda organizatës nëse ankesa nuk zgjidhet në nivelin më të ulët;
- △ Përfshin të drejtën e përfaqësimit;
- △ Garanton praktikën e mos hakmarrjes;
- △ Nuk pengon aksesin në mjete të tjera juridike ose administrative që mund të jenë të disponueshme sipas ligjit ose përmes procedurave ekzistuese të arbitrazhit/zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, nëse ankesa nuk zgjidhet brenda organizatës;
- △ Siguron që ankesat anonime të ngrihen dhe trajtohen.

Punonjësi i projektit ka të drejtë të japë sugjerime, vërejtje dhe informacione lidhur me shëndetin dhe sigurinë në punë. Ai/ajo mund të refuzojë të punojë nëse rrezikohet jeta ose siguria e tij/saj ose nëse nuk janë marrë masat e duhura për sigurimin e shëndetit dhe sigurisë në punë. Punonjësi i

projektit mund të shprehë shqetësimin e tij/saj ose të ngrejë ankesa tek oficeri i emëruar i OHS ose përmes përfaqësuesit të punëtorëve në Këshillin e Shëndetit dhe Sigurisë nëse ekziston në kompani.

Palët kontraktuese duhet të demonstrojnë vullnetin e tyre për të zbatuar këto mekanizma, edhe nëse një kërkesë e tillë nuk parashikohet nga ndonjë ligj i vendit të vendbanimit. Konsulenti i Mbikëqyrjes do të monitorojë regjistrimin e kontraktorëve dhe zgjidhjen e ankesave dhe do t'i raportojë këto te PMT në raportet e tyre mujore të progresit.

Mekanizmi i ankesave të punëtorëve do të përshkruhet në trajnimet fillestare të stafit, të cilat do t'u ofrohen të gjithë punëtorëve të projektit. Mekanizmi do të bazohet në parimet e mëposhtme:

- Procesi do të jetë transparent dhe do t'u mundësojë punëtorëve të shprehin shqetësimet e tyre dhe të paraqesin ankesa.
- Nuk do të ketë diskriminim ndaj atyre që shprehin ankesa dhe çdo ankesë do të trajtohet në mënyrë konfidenciale.
- Ankesat anonime do të trajtohen njëllëj si ankesat e tjera, origjina e të cilave dihet.
- Menaxhmenti do t'i trajtojë ankesat me seriozitet dhe do të ndërmarrë veprime në kohë dhe të duhura si përgjigje.

Informacioni në lidhje me ekzistencën e mekanizmit të ankesave do të jetë i disponueshëm për të gjithë punëtorët e projektit (drejtpërdrejt dhe të kontraktuar) përmes tabelave të njoftimeve, pranisë së "kutive të sugjerimeve/ankesave" dhe mjeteve të tjera sipas nevojës.

11. MENAXHIMI I KONTRAKTORI

PMT do të përdorë Dokumentet Standarde të Prokurimit të Bankës 2017 për kërkesat dhe kontratat, dhe këto përfshijnë kërkesat e punës dhe punës, shëndetit dhe sigurisë.

Si pjesë e procesit për të zgjedhur kontraktorët e projektimit dhe ndërtimit të cilët do të angazhojnë punëtorë të kontraktuar, PMT dhe/ose konsulenti i mbikëqyrjes mund të shqyrtojnë informacionin e mëposhtëm:

- Informacion në të dhënat publike, për shembull, regjistrat e korporatave dhe dokumentet publike që kanë të bëjnë me shkeljet e ligjit të punës në fuqi, duke përfshirë raportet nga inspektorati i punës dhe organet e tjera zbatuese;
- Licencat e biznesit, regjistrimet, lejet dhe miratimet;
- Dokumentet që kanë të bëjnë me një sistem të menaxhimit të punës, duke përfshirë çështjet OHS, për shembull, procedurat e menaxhimit të punës;
- Identifikimi i personelit të menaxhimit të punës, sigurisë dhe shëndetit, kualifikimet dhe certifikatat e tyre;
- Certifikatat/lejet/trajnimet e punëtorëve për të kryer punën e kërkuar;
- Regjistrimet e shkeljeve të sigurisë dhe shëndetit dhe përgjigjet;
- Të dhënat e aksidenteve dhe fataliteteve dhe njoftimet tek autoritetet;

- Të dhënat e përfitimeve të punëtorëve të kërkuara me ligj dhe dëshmia e regjistrimit të punëtorëve në programet përkatëse;
- Të dhënat e listës së pagave të punëtorëve, duke përfshirë orët e punës dhe pagat e marra;
- Kopje të kontratave të mëparshme me kontraktorët dhe furnitorët, duke treguar përfshirjen e dispozitave dhe kushteve që pasqyrojnë ESS2.

Kontratat me kontraktorët e përzgjedhur do të përfshijnë dispozita që lidhen me punën dhe shëndetin dhe sigurinë në punë, siç parashikohet në Bankën Botërore dhe ligjin shqiptar.

Konsulenti i Mbikëqyrjes do të menaxhojë dhe monitorojë performancën e Kontraktorëve në lidhje me punëtorët e kontraktuar, duke u fokusuar në pajtueshmërinë nga kontraktorët me marrëveshjet e tyre kontraktuale (detyrimet, përfaqësimet dhe garancitë). Kjo mund të përfshijë auditime periodike, inspektime dhe/ose kontrole në vend të vendndodhjeve të projektit ose vendeve të punës dhe/ose të të dhënave dhe raporteve të menaxhimit të punës të përpiluara nga kontraktorët. Të dhënat dhe raportet e menaxhimit të punës së kontraktorëve mund të përfshijnë: (a) një mostër përfaqësuese të kontratave të punës ose marrëveshjeve ndërmjet palëve të treta dhe punëtorëve të kontraktuar; (b) të dhënat në lidhje me ankesat e pranuar dhe zgjidhjen e tyre; (c) raportet në lidhje me inspektimet e sigurisë, duke përfshirë vdekjet dhe incidentet dhe zbatimin e veprimeve korrigjuese; (d) të dhënat në lidhje me incidentet e mospërputhjes me legjislacionin kombëtar; dhe (e) të dhënat e trajnimit të ofruar për punëtorët e kontraktuar për të shpjeguar punën dhe kushtet e punës dhe OHS për projektin.

12. PUNËTORËT E KOMUNITETIT

Në kuadër të projektit nuk parashikohet të ketë punonjës vullnetarë. Nëse ato përfshihen në një moment të projektit, do t'i paraprijnë ligjet e Kodit të Punës Shqiptar.

SHTOJCA 1: RAPORTI I PËRBASHKTIMIT TË KUSHTEVE TË PUNËS DHE PUNËS – për palët e treta që angazhojnë punëtorë të kontraktuar

RAPORTI I PËRMBAJTJES SË PUNËS DHE KUSHTEVE TË PUNËS – Përmbajtja

Emri i detyrës:

Kontrata ref. Jo:

Periudha e kontratës: Data e fillimit (M/D/Y) Data e përfundimit (M/D/Y)

Kontraktori/Furnizuesi i Shërbimeve:

Periudha e raportuar:

Data e raportimit:

Nënshkrimi i personit të autorizuar:

• **Statistikat e punonjësve të kompanisë*:**

1. Numri i përgjithshëm i gjinisë së punonjësve të ndara: Mashkull _____ Femër _____
2. Numri i punonjësve me kontratë pune nga numri total i punonjësve
3. Numri i të punësuarve pa kontratë pune nga numri total i të punësuarve
4. Numri i punonjësve me akses në sigurime shoqërore, pensionale dhe shëndetësore nga numri i përgjithshëm i punonjësve
5. Numri i punonjësve që marrin paga/paga të paktën një herë në muaj nga numri i përgjithshëm i punonjësve.
6. Numri i punonjësve që janë larguar nga kompania në periudhën e raportuar nga numri i përgjithshëm i punonjësve
7. Numri i punonjësve të punësuar në periudhën e raportuar
8. Numri i orëve të punuara për punonjës (mesatarja mujore)
9. Gjithsej jashtë orarit (mesatarja mujore për punonjës)
10. Numri i lëndimeve në punë (në periudhën raportuese që nga fillimi i kontratës) nga gjithsej nr. të punonjësve
11. Numri i viktimave në punë (në periudhën raportuese) nga numri total. të punonjësve
12. Numri i dhunës së raportuar nga gjithsej nr. të punonjësve
13. Numri i ngacmimeve/abuzimeve të raportuara nga nr. të punonjësve
14. Disponueshmëria e një mekanizmi të aksesueshëm dhe funksional të ankesave të punonjësve (V/J)
15. Numri i ankesave të ngritura me GM (në periudhën e raportimit që nga fillimi i kontratës)
16. Numri i ankesave të zgjidhura nga GM (në periudhën e raportimit që nga fillimi i kontratës)
17. Numri i padive të ngritura në lidhje me çështjet e punës, punësimit dhe OHS
18. Numri i mosmarrëveshjeve të sjella në zgjidhje paqësore/procedurë arbitrazhi vullnetar
19. Numri i vizitave nga inspektimi i punës/ OHS

*Punonjësi është çdo person fizik i punësuar ose i angazhuar për të punuar ose kryer shërbimin për punëdhënësin

1 Numri i punonjësve i referohet numrit/numrit aktual të punonjësve në datën e raportit.

2 Numrat nënkuptojnë numrin total të incidenteve në periudhën e raportuar.

• Statistikat e punëtorëve të projektit:

o Numri i përgjithshëm i punëtorëve të projektit**:

o Numri i punëtorëve të projektit me kontratë pune:

o Numri i punëtorëve të projektit pa kontratë pune:

o Numri i punëtorëve të projektit me akses në sigurimet shoqërore, pensionale dhe shëndetësore të verifikuara me konfirmim nga regjistri

• **LISTA KONTROLLUESE E KUSHTEVE TË PUNËS DHE TË PUNËS**

	Termet dhe Kushtet	PO / JO	Shënime
1	Të gjithë punëtorët e projektit kanë një kontratë pune ose marrëveshje angazhimi me shkrim.	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Jo" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
2	Të gjithë punëtorët e projektit paguhën të paktën një herë në muaj	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Jo" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
3	Të gjithë punëtorët e projektit punonin 8 orë në ditë, 40 orë në javë	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Jo" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
4	Të gjithë punëtorët e projektit kishin pushim të rregullt ditor dhe javor	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Jo" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
5	Numri i punëtorëve të projektit u ndërpre nga punësimi me ndërprerje në përputhje me ligjin kombëtar të punës dhe ESS2	PO <input type="checkbox"/>	Nëse "Po" ju lutemi specifikoni numrin dhe shpjegoni kushtet e përfundimit

	Termet dhe Kushtet	PO / JO	Shënime
		JO <input type="checkbox"/>	
6	Numri i punëtorëve të projektit që kanë ndjekur programin e trajnimit lidhur me OHS	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Po" ju lutemi specifikoni numrin dhe shpjegoni
7	Punëtorëve të projektit u janë dhënë lejet që u takojnë	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Po" Ju lutemi specifikoni llojin dhe numrin e gjetheve
8	Punëtorët e projektit u përfshinë në aksidente në punë që rezultuan me lëndime ose vdekje	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Po" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
9	Punonjësit e projektit raportuan për raste diskriminimi, ngacmimi, ngacmimi seksual ose mospërputhje me ligjin	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Po" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
10	Punëtorët e projektit ngritën ankesa ose filluan arbitrazhin vullnetar / procedurat ligjore për të zgjidhur një mosmarrëveshje	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Po" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
11	Në periudhën e raportuar ka pasur disa incidente në mospërputhje me LMP	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Po" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni
12	Të gjithë punonjësit e projektit e kanë lexuar, nënshkruar dhe kuptuar Kodin e Sjelljes duke përfshirë edhe Shqip të ulët	PO <input type="checkbox"/> JO <input type="checkbox"/>	Nëse "Jo" ju lutemi specifikoni dhe shpjegoni

SHTOJCA 2: DEKLARATA E KONTRAKTORËVE TË MUNDSHËM DHE OFRUESVE TË SHËRBIMIT MBI PBAJTJESËN ME DISPOZITAT E LEGJISLACIONIT TË PUNËS DHE LMP TË PROJEKTIT

Kjo Deklaratë do të dorëzohet si pjesë e dokumenteve të tenderit nga ofruesit e mundshëm të Shërbimeve/Punimeve

Data dhe vendi i lëshimit: _____

Emri dhe adresa e emetuesit: _____

DEKLARATA E Pajtueshmërisë LIGJORE DHE RREGULLATORE

Me këtë ne deklarojmë se

Ne jemi të vetëdijshëm dhe jemi në përputhje me standardet e përcaktuara në Kuadrin Mjedisor dhe Social të Bankës Botërore;

Ne jemi të vetëdijshëm dhe jemi në përputhje me standardet e përcaktuara në Procedurat e Menaxhimit të Punës;

Ne jemi të vetëdijshëm dhe jemi në përputhje me standardet e përcaktuara në Udhëzimet për Shëndetin dhe Sigurinë e Grupit të Bankës Botërore;

Ne jemi në përputhje me të gjitha ligjet kombëtare* dhe rregulloret në fuqi në lidhje me punësimin, marrëdhëniet e punës dhe të punonjësve, si dhe kushtet e punës dhe të punës;

Ne jemi të përkushtuar të ofrojmë një mjedis të sigurt dhe të shëndetshëm për punonjësit tanë dhe të zbatojmë të gjitha kërkesat e shëndetit dhe sigurisë në punë siç përcaktohet nga legjislacioni kombëtar;

Ne nuk tolerojmë asnjë formë të punës së fëmijëve, të detyruar apo skllavërie.

Ne ndalojmë çdo formë ngacmimi, abuzimi dhe dhune në punë dhe ndalojmë diskriminimin e drejtpërdrejtë ose të tërthortë ndaj çdo punonjësi ose grupi punonjësish për çfarëdo baze dhe për çfarëdo arsye.

Ne konfirmojmë që një Mekanizëm i Ankesave të punonjësve është i disponueshëm

Ne konfirmojmë se asnjë mekanizëm i ankesave të punëtorëve nuk është i disponueshëm, por do të krijohet në kohën e nënshkrimit të kontratës ose do të informojë të gjithë punëtorët e kontraktuar për Mekanizmin e Ankesave në dispozicion.

Ne deklarojmë se nëse do të fitojmë kontratën; ne do të miratojmë Procedurat e Menaxhimit të Punës të zbatueshme për projektin dhe do t'i inkorporojmë ato në praktikën tonë.

Ne e kuptojmë se mosrespektimi i ndonjë prej angazhimeve të lartpërmendura mund të çojë në përfundimin e kontratës dhe përjashtimin nga projekti.

Nënshkrimi:

Emri:

Pozicioni:

**Ligjet kombëtare i referohen si ligjeve të Republikës së Shqipërisë ashtu edhe ligjit të vendbanimit të vendit në rast se ofertuesi është i huaj.*