

Procedurat e Menaxhimit të Punës (PMP)
(draft)

Per Projektin

**Forcimi i Qeverisjes Digjitale për Ofrimin e
Shërbimeve**

(P178162)

në

Republikën e Kosovës

Tetor 2022

Tabela e Përmbajtjes

1.	HYRJE.....	3
1.1.	Objektivi dhe Qellimi i Proçedurave te Menaxhimit të Punës.....	3
1.2.	Objektivat dhe Aktivitetet e Projektit	4
2.	VËSHTRIM MBI PËRDORIMIN E FUQISË PUNËTORE NË PROJEKT	9
2.1.	Numri dhe karakteristikat e Punonjëve të Projektit	10
2.1.1.	<i>Punonjësit e Drejtpërdrejtë</i>	11
2.1.2.	<i>Nënpunësit Civil të Qeverisë</i>	11
2.1.3.	<i>Punonjësit e Kontraktuar</i>	12
2.1.4.	<i>Punonjësit e Furnitorëve Kryesor</i>	12
2.2.	Kërkesat për Afatet e Punës.....	13
3.	VLERËSIMI I RREZIQEVE TE MUNDSHME TË PUNËS	15
3.1.	Aktivitetet e Projektit.....	15
3.2.	Rreziqet e mundshme te Projektit të lidhura me Forcën e Punës.....	16
4.	KUADRI LIGJOR DHE RREGULLATOR MBI PUNËN DHE KUSHTET E PUNËS	18
4.1.	Përmbledhje e shkurtër e Legjislacionit Kombëtar të Punës: Kushtet dhe Kriteret	18
4.2.	Përmbledhje e shkurtër e legjislacionit kombëtar të punës: Shëndeti dhe Siguria në Punë	21
4.3.	Standardet Mjedisore dhe Sociale të Bankës Botërore (ESS): Standardi 2.....	22
5.	PERSONELI PËRGJEGJËS	23
6.	KUSHTET DHE KRITERET E PUNËSIMIT	25
7.	POLITIKAT DHE PROÇEDURAT	27
8.	MOSHA E PUNËSIMIT.....	29
9.	MEKANIZMI I ANKESAVE.....	29
10.	MENAXHIMI I KONTRAKTORIT	31
11.	PUNONJESIT E FURNITORËVE KRYESOR.....	32
	SHTOJCA 1 - FORMULARI I ANKESAVE	33

Lista e Tabelave

Tabela 1 Kategoritë e Punonjësve dhe llojet e kompetencave të nevojshme për Projektin dhe Afatet Kohore të Punësimit /llogaritjet e javëve	13
Tabela 2 Rreziqet kryesore të identifikuara te punës dhe masat e propozuara zbutese	17

LISTA E SHKURTIMEVE

ASHI	Agjensia për Shoqërinë e Informacionit
AT	Asistencë Teknike
BB	Banka Boterore
ESS2	Standardi Mjedisor dhe Social 2
FPI	Instrumenti i Projekteve te Investimit
GRS	Shërbimi për zgjidhjen e ankesave
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KMP	Komiteti i Menaxhimit të Projektit
KMS	Kuadri Mjedisor dhe Social
KTD	Komisioni i Transformimit Digjital
LSSH	Ligji për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë
M&S	Mjedis dhe Shoqërore
MA	Mekanizmi i Ankesave
MF	Menaxhimi Financiar
MFPT	Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve
MIST	Ministria e Industrisë, Sipërmarrjes dhe Tregtisë
MOP	Manuali Operacional i Projektit
MPB	Ministria e Punëve të Brendshme
MSHS	Mjedisi, Shëndeti dhe Siguria
MZA	Mekanizmi i Zgjidhjes të ankesave
NPT	Nënpunësi Përgjegjës i Teknologjise
NJTD	Njësia e Transformimit Digjital
NJZP	Njësia e Zbatimit të Projektit
OZHP	Objektivat e zhvillimit të projektit
PAMS	Plani për Angazhimin Mjedisor dhe Social
PAPI	Plani i Angazhimit të Palëve të Interesit
PKA	Pika e Kontaktit per Ankesat
PMP	Procedurat e Menaxhimit të Punës
SSHP	Siguria dhe Shëndeti në Punë
SHAS/NS	Shfrytëzimi dhe Abuzimi Seksual/Ngacmimi Seksual
TeR	Termet e Referencës
UA	Udhëzime Administrative
ZK	Zyra e Kryeministrit

1. HYRJE

Dokumenti i Proçedurave të Menaxhimit të Punës (PMP) është zhvilluar si kërkesë e Bankës Botërore në mbështetje të Financimit të Projektit të Investimit (FPI) për Projektin 'Forcimi i Qeverisjes Digjitale për përfundimin e Shërbimeve (P178162) në Republikën e Kosovës. Dokumenti përfshin politikën, rregullat, rregulloret, proçedurat dhe kompetencat që qeverisin dhe rregullojnë fuqinë punëtore në një organizatë/agjenci. PMP-ja do të përdoret për të identifikuar kërkesat kryesore të punës dhe rreziqet që lidhen me projektin, si dhe do të përcaktojë masat për të menaxhuar rreziqet që lidhen me punësimin në kuadër të projektit dhe burimet e nevojshme për planifikimin dhe menaxhimin efikas.

Aktivitetet e propozuara të Projektit priten të kenë ndikime/rreziqe të ulëta negative që lidhen me kushtet e punës dhe rreziqet të ulëta nga shfrytëzimi dhe abuzimi seksual/ngacimi seksual SHAS/NS. Këto rreziqe do të menaxhohen nga proçedurat e përcaktuara në këtë plan. Qeveria është e angazhuar, në mënyrë të vazhdueshme gjatë gjithë ciklit jetësor të projektit, që të vlerësojë rreziqet dhe ndikimet e projektit dhe të zbatojë masat dhe proçedurat e duhura për të menaxhuar ndikimet negative.

1.1. Objektivi dhe Qellimi i Proçedurave të Menaxhimit të Punës

Ky dokument (PMP) do të udhëzojë Entitetin Zbatues (ASHI) për mënyrën se si të menaxhojë aspektet e projektit që lidhen me punësimin dhe si të minimizojë rreziqet e mundshme të punës që lindin gjatë zbatimit. Ai identifikon kategoritë e punonjësve dhe aktivitetet në të cilat ata do të punësohen, rreziqet që lidhen me to dhe propozon zbatimin e masave përmbluese. Dokumenti gjithashtu përcakton termet dhe kushtet për punësimin ose angazhimin e punonjësve në Projekt, specifikon kërkesat dhe standardet që duhen përmblusur dhe politikën dhe proçedurat që duhen ndjekur për një planifikim dhe menaxhim sa më efektiv.

PMP-ja do të jetë në përputhje me Kuadrin Mjedisor dhe Social (KMS) të Bankës Botërore, objektivat e përcaktuara në Standardin Mjedisor dhe Social (SMA2) dhe Rregulloret/ligjet Kombëtare për punën dhe Shëndetin dhe Sigurinë në Punë (SHSP) në mënyrë që të;

- nxitë sigurinë dhe shëndetin në punë, trajtimin e drejtë, mosdiskriminimin dhe mundësitë e barabarta të punonjësve të projektit
- të mbrojë punonjësit e projektit, duke përfshirë punonjësit në pozita të cënueshme si gratë, personat me aftësi të kufizuara, fëmijët (në moshë pune, në përputhje me këtë SMS2) dhe punonjësit migrantë, punonjësit e kontraktuar, punonjësit e komunitetit dhe punonjësit e furnitoreve kryesore, sipas rastit.
- Të parandalojë përdorimin e të gjitha formave të punës së detyruar dhe punës nga fëmijët.
- të mbështesë parimet e lirisë së organizimit dhe të marrëveshjeve kolektive të punonjësve të projektit në mënyrë të tillë që të jetë në përputhje me ligjslacionin kombëtar, dhe
- t'u sigurojë punonjësve të projektit mënyra të arritshme/të disponueshme për të ngritur ankesat apo shqetësimet në vendin e punës.

PMP-ja gjen zbatim për të gjithë punonjësit e Projektit, qofshin ata të punësuar me kohë të plotë, me kohë të pjesshme, punonjës të përkohshëm, sezonalë apo punonjës migrantë. PMP-ja është një dokument dinamik dhe mund të përditësohet për të përmblusur kërkesat e projektit.

1.2. Objektivat dhe Aktivitetet e Projektit

Projekti i propozuar është dizajnuar për të përmirësuar cilësinë dhe qasjen e përdoruesve në shërbimet e përzgjedhura administrative publike në Kosovë. Ai do të mbështesë arritjen e indikatorëve të mëposhtëm të rezultateve për arritjen e Objektivit të Zhvillimit të Projektit (OZHP);

- Numri i transaksioneve të kryera përmes portalit e-Kosova për muaj (ne aspektin e qasjes/aksesit)
- Përqindja e grave që aksesojnë shërbimet publike përmes e-Kosovës (ne aspektin e qasjes/aksesit)
- Përqindja e grupeve të cenueshme të synuara që kanë qasje në shërbimet publike përmes e-Kosova (d.m.th., të varfërit, Komuniteti Rom/Ashakli/Egjiptian, individët me aftësi të kufizuara) (ne aspektin e qasjes/aksesit)
- Përputhshmëria me “standartet e shërbimit” për shërbimet sipas kategorive të ngjarjeve pilot të jetës (ne aspektin e cilësisë)
- Numri i shërbimeve të web-it që automatizojnë shkëmbimin e sigurt dhe të besueshëm të të dhënave nëpërmjet Portës së Qeverisë (GG) (ose mjetit lëvizës të Shërbimit të Qeverisë) (në aspektin e cilësisë)

Kostoja totale për projektin “Forcimi i Qeverisjes Digjitale për Ofrimin e Shërbimeve (P178162)” në Republikën e Kosovës do të jetë rreth 20 milionë USD. Projekti do të zbatohet nga Agjencia e Shoqërisë së Informacionit (ASHI), me mbështetjen e Njesisë të Zbatimit të Projektit (NjZP).

Projekti përfshin komponentët e mëposhtëm:

- **Komponenti 1: Transformimi digjital i qeverisë**

Ky komponent do të mbështesë iniciativat për të krijuar arkitekturën e "krejt qeverisë"¹ dhe platformat e përbashkëta të nevojshme për transformimin digjital të qeverisë dhe lehtësimin e ofrimit të shërbimeve publike me në qendër qytetarin. Kjo përfshin përmirësimin e ndërveprimit të sistemeve qeveritare, zgjidhjet për rimëkëmbjen nga fatkeqësitë/vazhdimësinë e biznesit dhe platformat e përbashkëta (p.sh., Porta e Qeverisë, arranzhimet e Qendres të Dhenave Shtetërore/Qendres të Rimekembjes ndaj Fatkeqesive (QDHS/DRC), platforma tërësore e qeverisë). Në veçanti, komponenti do të mbështesë fushat e mëposhtme:

Nën-komponenti 1.1: Zhvillimi i standardeve dhe protokolleve të ndërveprimit dhe infrastrukturës së përshtatshme

Ky nënkomponent synon të forcojë bazat për ofrimin e shërbimeve digjitale nëpërmjet zhvillimit të standardeve të ndërveprueshmërisë dhe infrastrukturës së përshtatshme shoqëruese. Ai do të përfshijë:

- (i) Zhvillimin dhe zbatimin e një Kornizë Kombëtare të Ndërveprueshmërisë në përputhje me Kornizën e re Evropiane të Ndërveprueshmërisë (EIF);
- (ii) përmirësimin e Portalit Kombëtar të

¹ Qasja e tërësisë së qeverisë vë theksin në integrimin në lidhje me aktivitetet, planet dhe platformat e përbashkëta midis njësive qeveritare në vend të fragmentimit dhe burokratizmit. GovTech parashikon një qasje të plotë të qeverisë me sisteme qeveritare të ndërveprueshme, zgjidhje të shërbimeve elektronike pa probleme dhe qendra të shërbimit për qytetarët që ofrojnë akses në të gjitha shërbimet publike dhe nxitjen e një qeverisje lehtësisht të aksesueshme, efikase dhe transparente me qytetarët në qendër të reformave.

të Dhënave të Hapura² përmes zhvillimit të proceseve për të mundësuar përditësime më të shpeshta dhe cilësime shtesë të Ndërfaqes së Programimit të Aplikimit (NPA), (iii) vlerësimin dhe përmirësimin e Portës Qeveritare (GG) për të automatizuar shkëmbimin e sigurt të të dhënave për sistemet kyç qeveritare si dhe shërbimet G2G dhe G2C/G2B të ofruara përmes portalit e-Kosova, dhe për zgjerimin e përdorimit të tij, duke përfshirë hardware me efikasitet të energjisë sipas nevojës; (iv) përmirësimin në ndërrëpunimin e regjistrave bazë dhe njësive kryesore publike të përzgjedhura; dhe (v) ndërrëpunimin e kapaciteteve dhe aktivitetet e menaxhimit të ndryshimit.

Nën-komponenti 1.2: Forcimi i marrëveshjeve/proceseve QDHS/DRC dhe tranzicioni drejt një platforme qeveritare cloud.

Objektivi i këtij nënkomponenti është të forcojë marrëveshjet/proceset e qendrës së të dhënave shtetërore (QDHS) dhe qendrës së rikuperimit nga fatkeqësitë (DRC) dhe të mbështesë kalimin në teknologjinë cloud, në mënyrë që të rrisë qëndrueshmërinë e operacioneve të biznesit të qeverisë ndaj ndërprerjeve ndër të tjera, nga fatkeqësitë natyrore të ndryshimeve klimatike dhe ngjarjet e tjera, në Kosovë. Ai do të përfshijë:

- (i) Mbështetje për krijimin e një DRC-je të përbashkët për nevoja afatshkurtra për të hostuar sisteme të zgjedhura të informacionit kritik të qeverisë që kërkojnë pothuajse zero ndërprerje ose humbje të të dhënave në rast të ndërprerjeve në qendrën e të dhënave; (ii) zhvillimi i një Plani të Tranzicionit në Cloud Computing që do të ofrojë një udhërrëfyes për kalimin në një platformë qeveritare cloud hibride, që përveç sigurimit të sigurisë dhe bartjes të informacionit dhe do të sigurojë edhe konfidencialitetin e sistemeve të informacionit dhe të të dhënave, integritet dhe disponueshmëri; një plan migrimi për sektorin publik; dhe mbështetje për përgatitjen e politikave shoqëruese që synojnë sigurimin e gatishmërisë së cloud dhe njohjen për cloud të të gjitha sistemeve të reja të informacionit; dhe (iii) blerja e pajisjeve kritike me efikasitet energjetik për QDHS/DRC, sipas nevojës, për të mbrojtur informacionin e ruajtur dhe mbajtur në regjistrat e qeverisë.

Nën-komponenti 1.3: Zhvillimi i një platforme “gjithëpërfshirëse qeveritare”.

Objektivi i këtij nënkomponenti është të zhvillojë një platformë gjithëpërfshirëse qeveritare që do të shërbejë si një qendër efikase për nëpunësit publikë dhe do të përmirësojë proceset e brendshme, komunikimin dhe bashkëpunimin. Ai do të përfshijë:

- a) Projektimin, zhvillimin dhe vendosjen graduale të një platforme gjithëpërfshirëse qeveritare që synon përmirësimin e komunikimit, bashkëpunimit dhe angazhimit ndërmjet nëpunësve publikë, si dhe monitorimin e zbatimit të Strategjisë Kombëtare të Zhvillimit 2030 dhe politikave të tjera të qeverisë, duke përfshirë ndër të tjera, fushat funksionale që lidhen me organizimin dhe burimet njerëzore, bashkëpunimin, menaxhimin e burimeve, njoftimet, menaxhimin e rrjedhës së punës/rastit (përfshirë lidhjet me sistemin e menaxhimit të dokumenteve dhe instrumentat kombëtare të nënshkrimit elektronik), arkivimin elektronik dhe instrumentat e monitorimit dhe menaxhimit të performancës; si dhe aktivitetet që lidhen me ndërrëpunimin e kapaciteteve dhe administrimin e ndryshimit.
- b) Vlerësimin e nevojave për infrastrukturën e rrjetit qeveritar (GovNet) dhe mbështetje për zgjerimin e infrastrukturës së GovNet-it, duke përfshirë pajisjet me efikasitet energjetik sipas nevojës.

²[Open Data Republic of Kosovo](#)

- **Komponenti 2: Transformimi digjital i ofrimit të shërbimeve publike**

Ky komponent do të mbështesë zgjerimin e shërbimeve elektronike të qeverisë përmes përmirësimeve të platformës e-Kosova dhe do të pilotojë një qasje inovative për ofrimin proaktiv të shërbimeve me në qendër qytetarin dhe të organizuar rreth ngjarjeve të jetës (life event). Paralelisht me mbështetjen e përmirësimeve në platformën e-Kosova dhe një numri të zgjeruar të shërbimeve në dispozicion, Projekti do të mbështesë aktivitetet që ndihmojnë Kosovën për tranzicion drejt shërbimeve me në qendër qytetarin përmes adoptimit të një qasjeje me disa kanale për ofrimin e shërbimeve dhe avancimit të një qasjeje inovative nëpërmjet grupimit të shërbimeve rreth ngjarjeve jetësore për t'u angazhuar në mënyrë proaktive me qytetarët/përdoruesit. Mbështetja e projektit do të strukturohet rreth katër nën-komponentëve.

Nën-komponenti 2.1. Përmirësimi dhe përditësimi i platformës e-Kosova dhe regjistrave bazë

Objekti i këtij nën-komponenti është të mbështesë zgjerimin e shërbimeve digjitale qeveritare në një portal të përditësuar e-Kosova dhe të mbështesë ndërlidhjen e regjistrave bazë, veçanërisht të regjistrat civil. Në veçanti, ai do të përfshijë:

- (a) Përmirësimet teknike në platformën e-Kosova që përmirësojnë disponueshmërinë, ndryshimin në shkallë apo madhësi, performancën, sigurinë dhe aksesueshmërinë, dhe përfshirjen e shërbimeve tashmë të disponueshme si e-shërbime ose në proces të digjitalizimit³.
- (b) Përmirësimet në akses përmes një dizajni të përditësuar të aplikacionit e-Kosova për të përmirësuar ndërfaqen e përdoruesit, përfshirë edhe për përdoruesit me nevojë të veçanta, duke përbushur standardet WCAG 2.0 ose standarde më të reja për individët me aftësi të kufizuara; dhe zhvillimin e një aplikacioni celular të përmirësuar te e-Kosova;
- (c) Ndërlidhjen e mëtejshme të regjistrave bazë kryesorë, veçanërisht të databazës të të dhënave të Agjencisë së Regjistrimit Civil të Kosovës (ARC) me e-Kosova dhe përdorimin nga organizata të tjera për të promovuar shërbimet e integruara, ndër të tjera edhe përmes: (i) krijimit të një arkivi elektronik të dosjeve të të gjitha dokumentet kryesore individuale të identifikimit të lëshuara në Kosovë gjatë ish-Jugosllavisë dhe më vonë gjatë pushtimit të Kosovës që do të mundësojnë lidhje me regjistrat e tjerë përkatës të ARC-së dhe ndërlidhjen me regjistrat e tjerë bazë, bazat e të dhënave; (ii) zhvillimit të një platforme të centralizuar, platforme elektronike të të dhënave të hapura për ARC-në për të ndihmuar organizatat dhe qytetarët e tjerë të interesuar të lidhen me të dhënat e përditësuara, në kohë reale nga sistemi i ARC-së; (iii) avancimit dhe mirëmbajtjes të sistemit të patentave; (d) mbështetjes për ndërlidhjen e bazave të të dhënave të ARC-së dhe sistemeve të tjera elektronike të qeverisë; dhe (e) blerjen e pajisjeve me efikasitet energjie sipas nevojës.
- (d) Forcimi i grupeve të dedikuara të punës të ASHI-it që janë përgjegjës për menaxhimin e platformës e-Kosova, si dhe një fokus i shtuar në analitikën e të dhënave dhe hulumtimin e përdoruesve, duke përfshirë përcaktimin e treguesve kyç të performancës (TKP) dhe marrëveshjeve të nivelit të shërbimit (MNSH) për çdo shërbim të përzgjedhur që aksesohet në e-Kosova, zhvillimin e një

³ Megjithatë fokusi kryesor i projektit për digjitalizimin e shërbimeve do të ishte në kategoritë e identifikuar të ngjarjeve jetësore sipas nënkomponentit 2.3, nëse është e mundur, projekti do të mbështesë gjithashtu përmirësimet e nevojshme në software për shërbimet që janë në proces të digjitalizimit ose të disponueshme si shërbime elektronike që të bëhen të disponueshme në platformën e-Kosova. Për shembull, shërbimet e prokurimit elektronik me agjencinë kombëtare të prokurimit, shërbimet e planifikuara në lidhje me gjyqësorin, licencat dhe lejet e ofruara nga Ministria e Mjedisit dhe shërbimet nga Ministria e Bujqësisë, në shtesë të shërbimeve të pakta (informacione dhe grante) tashmë në e-Kosova

paneli kontrolli të performancës, raporte të monitorimit dhe rekomandime për përmirësimin e cilësisë bazuar në informacionin e gjeneruar.

Nën-komponenti 2.2. Rritja e Aksesit në disa Kanale për Shërbimet Digjitale me Qendër Qytetarin

Objekti i këtij nënkomponenti është të vërë në funksion aksesin në disa kanale për shërbimet, duke përfshirë një fushatë komunikimi për të mobilizuar qytetarët si përdorues të shërbimeve dhe një arkitekturë të modernizuar të shërbimit ndaj klientit. Në veçanti, ai do të përfshijë:

- (a) Projektimin dhe përmirësimin e një Qendre të re Kontakti të e-Kosovës, të digjitalizuar në ASHI dhe me disa kanale, duke përfshirë, ndër të tjera: (i) zhvillimin e software-it të integruar të linjës së ndihmës, i cili është i lidhur me e-Kosova dhe sisteme të tjera përkatëse; (ii) vendosjen e software-it të menaxhimit të marrëdhënieve me klientët (CRM) për të mbështetur zgjidhjen e problemeve të përdorimit të shërbimit digjital, duke përfshirë menaxhimin e biletave, monitorimin në kohë reale, një asistent virtual me tekst dhe zë për të filtruar pyetjet e shërbimit nga përdoruesit; dhe mbledhjen e reagimeve të përdoruesve përmes mesazheve me tekst; (iii) blerjen e pajisjeve të duhura me efikasitet energjetik dhe pajisjeve të rrjetit, si dhe mobilimin e nevojshëm për Qendrën e Kontaktit e-Kosova; (iv) analizën e të dhënave të përdoruesve, duke përfshirë të dhënat e bazuara në anketimet e reja për përdoruesit individualë që kanë akses në një shërbim elektronik; dhe (v) nevojat shtesë të identifikuar për trajnim të fuqisë punëtore në Qendrën e Kontaktit.
- (b) Krijimin e një qendre pilot të shërbimeve të integruara (QSHI) në Prishtinë, në një vendodhje ekzistuese qeveritare, duke përfshirë, ndër të tjera, (i) financimin për një studim fizibiliteti dhe një konkurs për projektin dhe masterplanin e zonës; (ii) mbështetjen për nevojat e vogla për rinovim dhe investime shtesë në hardware dhe software me efikasitet energjie për ta bërë QSHI-në e re funksionale dhe për të maksimizuar eficientësinë e energjisë; dhe (iii) një fushatë komunikimi për të rritur ndërgjegjësimin për QSHI-në e Prishtinës, dhe e lidhur me aktivitetin 2.2(c).
- (c) Zhvillimin dhe shpërndarjen e një fushate aktive informimi, edukimi dhe komunikimi (IEK) për të rritur ndërgjegjësimin dhe mobilizimin e qytetarëve në kanalet e shumta të aksesit të shërbimeve elektronike, duke përfshirë, ndër të tjera, (i) një anketim në vitin e parë që synon grupet e cenuara/vulnerabel (të moshuarit, gratë, komunitetet RAE) për të hartuar më mirë programin e IEK-së; (ii) anketime shtesë të hartuara dhe zbatuara në periudhën afatmesme të projektit dhe më pas gjatë viteve (V4, V5) për të monitoruar dhe përmirësuar ndikimin e shtrirjes të programit të IEK-së dhe përpjekjet e synuara të mobilizimit për të arritur veçanërisht grupet vulnerabel të identifikuar.

Nën-komponenti 2.3. Pilotimi i Shërbimeve Digjitale me në Qendër Qytetarët nëpërmjet qasjes të ngjarjeve jetësore

Ky nën-komponent synon të mbështesë zhvillimin e ofrimit të shërbimeve me në qendër qytetarin duke pilotuar një qasje të ngjarjeve jetësore⁴ si një efekt i rëndësishëm demonstrues i inovacioneve për ofrimin e shërbimeve të integruara proaktive që janë të qendrueshme ndaj ndërprerjeve në aksesin fizik në ndërtesat qeveritare. Në veçanti, ai do të përfshijë;

⁴ Qeveritë digjitale më të avancuara (përfshirë Estoninë, Danimarkën, MB, Singaporin, Australinë, Zelandën e Re) kanë kaluar vitet e fundit në ofrimin e shërbimeve që janë proaktive dhe të integruara rreth qytetarit ose përdoruesit që raportojnë një ngjarje të jetës, si p.sh. i martuar, duke u bërë prind i ri, duke blerë një shtëpi të re etj.

- (a) Analizen e përvojës globale në përdorimin e qasjes të ngjarjeve jetësore dhe finalizimin e shërbimeve që do të zgjidhen për mbështetje në kuadër të Projektit; grumbullimin e shërbimeve digjitale ekzistuese të lidhura me ngjarjen e përzgjedhur të jetës në portalin e-Kosova
- (b) Riinxhinierimin e shërbimeve rreth dy kategorive prioritare të shërbimeve të lidhura me ngjarjet e jetës (bazuar në kriteret e dakorduara me Qeverinë, duke përfshirë gatishmërinë e shërbimit elektronik; rëndësinë e shërbimit dhe kërkesën e përdoruesit për ndikim; dhe konsideratat gjinore dhe të përfshirjes së përgjithshme⁵), të tilla që paketa e shërbimeve të grumbulluara rreth ngjarjes së jetës të shpërndahej në një mënyrë proaktive pasi të verifikohet ngjarja nxitëse. Për çdo kategori të ngjarjeve të jetës, shërbimet e përzgjedhura shoqëruese do t'i nënshtrohen, aty ku është e nevojshme: (i) Përmirësimeve të TIK-ut dhe automatizimit për të rritur proaktivitetin, duke përfshirë aty ku është e mundur integrimin e metodave të machine-learning dhe inteligjencës artificiale për të përmirësuar rrugët e përdoruesve, për të ofruar sugjerime për kontekstin e përdoruesit, për të zbuluar anomalitë e sjelljes së përdoruesit dhe parashikimin e ngarkesave të larta; (ii) racionalizimin dhe thjeshtimin administrativ; dhe (iii) mbështetje për ndryshimet e nevojshme rregullatore dhe ligjore.

Nën-komponenti 2.4. Inovacioni

Nën-komponenti do të mbështesë synimin e qeverisë për të krijuar një sektor inovacioni në ASHI për të shfrytëzuar zgjidhjet inovative të transformimit digjital për përmirësimin e aksesit dhe cilësisë së shërbimeve publike. Në veçanti do të ofrojë mbështetje për:

- (a) krijimin e një sektori inovacioni brenda qeverisë si autoriteti përgjegjës për t'u angazhuar me zhvilluesit e interesuar dhe për të shfrytëzuar financime shtesë nga donatorët për zgjidhjet inovative që ekzistojnë aktualisht. Fushat e mundshme mund të përfshijnë: qëndrueshmërinë ndaj klimës, inovacionin në prokurimin e mallrave dhe shërbimeve digjitale, inovacionet në angazhimin e qytetarëve dhe mjetet e ofrimit të shërbimeve; dhe
- (b) Aktivitetet e zgjedhura që do të kontribuojnë në forcimin e ekosistemit të inovacionit duke shfrytëzuar kapacitetin e sektorit privat dhe të diasporës dhe promovimin e kulturës së inovacionit brenda qeverisë, të tilla si, ndër të tjera, (i) përdorimi i teknologjive frontier (teknologji e bazuar në satelit, IA, machine learning, big data); (ii) grumbullimi i ideve rreth politikave dhe strategjive publike, dhe (iii) përfshirja e sektorit privat për të adresuar sfidat e sektorit publik (start-ups).

- **Komponenti 3: Forcimi institucional, administrimi i ndryshimeve dhe menaxhimi i projektit**

Ky komponent do të ofrojë asistencë teknike me synimin për të mbështetur forcimin institucional dhe aktivitetet e administrimit të ndryshimit, të kërkuara për zbatimin e suksesshëm të Projektit dhe arritjen e rezultateve. Ai përfshin tre nën-komponentë:

Nën-komponenti 3.1. Forcimi institucional

Ky nën-komponent synon të ofrojë asistencë teknike të specializuar për të forcuar politikën e qeverisjes së të dhënave dhe kuadrin institucional të nevojshëm për nxitjen e transformimit digjital të qeverisë dhe

⁵ Kriteret për përzgjedhje: (i) ato ngjarje të jetës që janë më të "lehtë" për sa i përket organizimit të shërbimit elektronik, pronësisë institucionale, nivelit të automatizimit dhe gatishmërisë politike/ligjore, (ii) ato ngjarje të jetës që prekin një numër të konsiderueshëm përdoruesish dhe, (iii) ato ngjarje të jetës që ndikojnë në grupet vulnerabël të synuar të projektit, si gratë dhe personat me aftësi të kufizuara.

shërbimeve, dhe për të nxitur një kulturë besimi dhe bashkëpunimi midis entiteteve publike. Kjo do të përfshijë, ndër të tjera:

- a) Forcimin e kuadrit institucional dhe ligjor të qeverisjes së të dhënave, ndër të tjera përmes; (i) krijimit të një organi të qeverisjes së të dhënave⁶, përgjegjës për zhvillimin dhe zbatimin e një strategjie për qeverisjen e të dhënave; (ii) zhvillimin e një metodologjie për klasifikimin e të dhënave, zhvillimin e standardeve dhe protokolleve, si dhe përmirësimet në kuadrin ligjor dhe organizativ, (iii) rishikimin e kuadrit ligjor për të rritur përputhshmërinë me rregulloret përkatëse të BE-së; (iv) hartimin e masave të privatësisë dhe sigurisë, si dhe masave të tjera mbrojtëse ligjore dhe mundësuesit; (v) forcimin e Agjencisë për Informim dhe Privatësi; dhe (vi) hartimin dhe zbatimin e stimuljeve për menaxhim më të mirë të investimeve në TIK, siç është politika e kontrollit të shpenzimeve; dhe
- b) Forcimin e strukturës institucionale dhe koordinuese të parashikuar në strategjinë e e-Qeverisjes 2023-2027 (përfshirë ngritjen e Njësisë së Transformimit Digjital në Zyrën e Kryeministrit).

Nën-komponenti 3.2. Administrimi i ndryshimit. Ky nën-komponent synon të mbështesë administrimin e ndryshimeve dhe proceset për ndërtimin e kapaciteteve të rëndësishme për sigurimin e suksesit të reformave të qeverisjes digjitale. Në veçanti, ky nën-komponent do të:

- a) Identifikojë menaxhimin e synuar të ndryshimit dhe mbështetjen për ndërtimin e kapaciteteve në lidhje me (i) aftësitë në nivelin e udhëheqjes për të planifikuar dhe zbatuar reformat në një mënyrë të kufizuar kohore (p.sh., zbatueshmëria e qasjeve me rezultate të shpejta); (ii) aftësitë menaxheriale (jo-IT ose jo të specializuara) për të mbështetur priorizimin e reformave dhe përzgjedhjen e shërbimeve që do të digjitalizohen, duke qenë kryesisht të përgjegjshme ndaj nevojave të përdoruesve; dhe (iii) aftësi më të gjera teknike (përfshirë ato të lidhura me IT) që duhet të ekzistojnë brenda ministrive, departamenteve dhe agjencive kyçe për të ofruar një katalizator për miratimin më të gjerë të sistemeve të reja të IT-së dhe të gjithë platformës qeveritare të mbështetur përmes projektit.

Nën-komponenti 3.3 Menaxhimi i projektit. Ky nën-komponent synon të forcojë kapacitetet e Agjencisë të Shoqërisë së Informacionit për të menaxhuar Projektin. Në veçanti, ai do të përfshijë: pajisjen me personel të NjZP-së (duke përfshirë, ndër të tjera, ekspertizën për M&V, koordinimin teknik, planifikimin e projektit, prokurimin dhe menaxhimin e kontratave, dhe menaxhimin financiar).

2. VËSHTRIM MBI PËRDORIMIN E FUQISË PUNËTORE NË PROJEKT

PMP-ja zbatohet për të gjithë punonjësit e Projektit, qofshin ata me kohë të plotë, me kohë të pjeshme, të përkohshëm, sezonalë ose punonjës migrantë. ESS2 i kategorizon punonjësit e projektit në: punonjës të punësuar drejtpërdrejt nga Projekti, punonjës të kontraktuar, punonjës të komunitetit, punonjës të furnitoreve primarë dhe nëpunës civilë të qeverisë. Në kuadër të këtij projekti pritet që projekti të përfshijë kategoritë e mëposhtme të punonjësve:

- Punonjësit e Punësuar Drejtpërdrejt nga Projekti - Punonjësit e punësuar ose të angazhuar drejtpërdrejt nga propozuesi i projektit dhe institucioni zbatues i projektit. Këtu përfshihen: punonjësit e punësuar rregullisht nga Huamarrësi në Njësinë e Zbatimit të Projektit (Stafi i NjZP-

⁶ Organi i qeverisjes së të dhënave mund të jetë një institucion i ri ose një ekzistues për të marrë përsipër një përgjegjësi të tillë.

së nën ASHI); konsulentët individualë dhe profesionistët këshillues; dhe stafi bazë i Njesisë së Transformimit Digjital (NJTD) në ZK.

- Nëpunësit civilë të qeverisë – përfshihen punonjësit ekzistues të qeverisë që punojnë në kuadër të projektit, si ata të institucionit zbatues (ASHI) dhe të institucioneve të tjera kyçe për të punuar në mënyrë specifike në lidhje me aktivitete të ndryshme në kuadër të projektit dhe punonjësit e rinj në Qendrën e Kontaktit nën ASHI, dhe punonjësit e Qendrës së Shërbimeve të Integruara (QSHI) në Prishtinë.
- Punonjësit e kontraktuar - punonjësit e punësuar ose të angazhuar nëpërmjet palëve të treta për të kryer punë që lidhen me funksionet kyçe të projektit, pavarësisht nga vendndodhja. Kjo kategori do të përfshijë punonjës të: kompanive të zhvillimit të software-ve (për dizajnin, zhvillimin, proceset e riinxhinierimit); Kompanitë konsulente për zhvillimin e strategjive dhe planeve; Kompanitë për zhvillimin e studimeve të fizibilitetit; Kompanitë e konsulencës mjedisore; Kompanitë e trajnimit; Kompanitë e furnizimit dhe instalimit të Hardware-ve; Kompanitë e konsulencës së komunikimit; Kompani të tjera trajnimi dhe këshillimi.
- Personat e punësuar ose të angazhuar nga furnitorët kryesorë të Huamarrësit - punëtorët e furnitorëve kryesorë. Furnitorët kryesorë për projektin do të jenë kryesisht për materialet e ndërtimit, furnizimin me pajisje elektrike dhe elektronike, furnizimin me pajisje të IT dhe pajisje të komunikimit, etj.

Punëtorët e komunitetit nuk do të angazhohen në projekt. Ata që punojnë në gropat e huazuara, gurorë dhe kantiere të materialeve të ndërtimit nuk do të jenë të nevojshëm në këtë projekt.

2.1. Numri dhe karakteristikat e Punonjëve të Projektit

Numri i punonjësve të projektit (punonjësit e drejtpërdrejtë, të kontraktuar ose nëpunësit civil) që do të angazhohen/punësohen për projektin nuk dihet ende saktësisht. Informacioni përkatës në lidhje me numrin e saktë të punonjësve që do të angazhohen në këtë projekt do të përcaktohet sapo aktivitetet e projektit të jene përcaktuar dhe detajet do të specifikohen në Manualin Operacional të Projektit.

Për Projektin do të duhet kryesisht force pune e kualifikuar dhe kompetente, me arsim formal ose aftësi të fituara përmes përvojës dhe kualifikimit. Puna e kualifikuar në këtë fazë do të përfshijë; specialistë të kualifikuar për punët e koordinimit, prokurimit, menaxhimit financiar (FM), mjedisor dhe social, monitorimit dhe vlerësimit, ekspertë të komunikimit; teknik për infrastrukturën digjitale, riinxhinierimin e proceseve të biznesit, menaxhimin dhe koordinimin e ndryshimeve; teknik profesionist për instalimin e hardware-ve dhe software-ve dhe specialistë/ekspertë të kompanive të kontraktuara me përvojë profesionale në zhvillimin e planeve, dizajnin e platformave, diagnostikimin, riinxhinierimin e shërbimeve, menaxhimin e ndryshimeve dhe ngritjen e kapaciteteve, fushatën e informimit dhe komunikimit, ekspertizën ligjore, hartimin e strategjive, anketimin në terren etj.

Zbatimi i projektit do të përfshijë gjithashtu force punë gjysmë të kualifikuar, si personel ndihmës me trajnim profesional përkatës (p.sh. shoferë për transportin e pajisjeve) dhe punë të pakualifikuar me njohuritë bazë të përfuara për përdorimin e manualeve, etj., të nevojshme për aktivitetet që lidhen me rinovimin e ambjentëve, ngarkimin, shkarkimin e materialeve). Preferohet që këta të jenë punonjës vendas dhe banues në zonën e projektit.

Përvoja profesionale përkatëse dhe e suksesshme do të jetë gjithashtu kërkesa kryesore për të gjithë punonjësit e angazhuar.

2.1.1. Punonjësit e Drejtpërdrejtë

NjZP-ja do të përbëhet nga një ekip bazë, duke përfshirë Drejtorin e Projektit, Koordinatorin e Projektit dhe një Specialist të prokurimit. Në të, gjithashtu do të punësohet staf i kualifikuar dhe me përvojë për të plotësuar role specifike operative dhe këshilluese në lidhje me menaxhimin financiar (FM), mjedisor dhe social, monitorimin, vlerësimin dhe komunikimin.

NjTD nën zyrën e Kryeministrit, do të shërbejë si qendër për transformimin digjital dhe në të caktohet një Nënpunës Përgjegjës i Teknologjisë (NPT).

Të gjithë punëtorët e angazhuar drejtpërdrejt për Projektin pritet të jenë vendas dhe do të kenë nivelin e duhur arsimor.

Huamarrësi angazhohet të ndjekë udhëzimet e prokurimit të Bankës për punësimin e punonjësve të Projektit (punonjësit e drejtpërdrejtë në NjZP dhe të gjithë konsulentët e përfshirë në aktivitetet e projektit). Këta punonjës do të angazhohen përmes formës standarde të Kontratës për Shërbimin e të Mirave, Punimeve, Shërbimeve Jo-konsulente dhe Shërbimeve Konsulente, të mundësuar nga Banka Botërore dhe njëkohësisht për përmbushjen e kërkesave të ESS2.

2.1.2. Nënpunësit Civil të Qeverisë

Nuk dihet ende numri i saktë i nëpunësve civilë ekzistues dhe të rinj që do të angazhohen në projekt, por projekti do të përfshijë; nëpunës civil të ASHI-it të angazhuar në zbatimin e projektit, punonjës të institucioneve/agjencive të tjera të angazhuar në aktivitete të caktuara të projektit si p.sh. punonjës të Ministrisë së Punëve të Brendshme, Departamentit të Administratës Publike, Ministrisë së Industrisë, Ndërmarrësisë dhe Tregtisë (MINT), Ministrisë së Financave, Punës dhe Transfereve, Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik dhe ministrive të tjera të linjës, Agjencisë së Regjistrimit Civil, Agjencisë Kadastrale të Kosovës etj; nëpunësit publikë që do të ofrojnë mbështetje për NJTD-së dhe punonjësit e rinj të QSHI-së në Prishtinë dhe ata të Qendrës së Kontaktit dhe Qendrës së thirrjeve të Telefonisë për Ndihmë.

Nëpunësit civilë ekzistues të caktuar për të punuar në aktivitetet e lidhura me projektin, pavarësisht nëse punojnë me kohë të plotë apo të pjesshme, do të vazhdojnë të punojnë sipas kushteve të kontratave ose emërimeve të tyre ekzistuese në sektorin publik. Megjithatë, ato do të mbulohen nga masat e projektit për të adresuar çështjet e SHSP-së (sipas paragrafëve 24 deri 30 të ESS2) dhe masat për mbrojtjen e fuqisë punëtore në lidhje me punën e kryer nga fëmijët dhe punën e detyruar (sipas paragrafëve 17 deri 20 të ESS 2). Nëse punësimi ose angazhimi i një nëpunësi civil do të transferohet në Projekt në përputhje me të gjitha kërkesat ligjore, punonjësit e transferuar do t'i nënshtrohen të gjitha kërkesave të ESS2. Nëpunësit e rinj civilë të punësuar në QSHI-në e re dhe në Qendrën e Kontaktit do të punësohen sipas termave dhe kushteve të kontratave në sektorin publik.

Disa nga nëpunësit civilë ekzistues do të jenë pjesë e organeve operative të mëposhtme:

- Komiteti i Menaxhimit të Projektit (KMP), që do të krijohet si pjesë e marrëveshjeve të zbatimit të Projektit, i kryesuar nga Nënpunësi Përgjegjës i Teknologjisë, dhe i përbërë nga përfaqësues të institucioneve/agjencive të ndryshme përgjegjëse si për koordinimin ashtu edhe për zbatimin teknik.

- Komisioni i Transformimit Digjital (i krijuar kohët e fundit më gjerësisht se sa për vetë projektin), i kryesuar nga Kryeministri dhe me pjesëmarrjen e Udhëheqësve të Ministrisë së Financave, Ministrisë së Brendshme dhe palëve të tjera të interesit do të ofrojë këshilla strategjike të nivelit të lartë për të gjithë përpjekjet e qeverisë për digjitalizimin dhe do të afrojë së bashku vendimmarrësit e niveleve të larta të agjensive të përfshira në zbatimin e Agjendës Digjitale të Qeverisë (dhe si i tillë, edhe të Projektit).

2.1.3. Punonjësit e Kontraktuar

ASHI/NjZP do të kontraktojë punonjës për të ofruar asistencë teknike për zbatimin e projektit. Aktivitetet që do të kryhen nga punonjësit e firmave konsulente përfshijnë hartimin e projekteve, zhvillimin, riinxhinierimin e proceseve, studime fizibiliteti, plane dhe strategji komunikimi, trajnimet dhe anketimet, ekspertizën ligjore, etj. Në këtë kategori i gjithë personeli i përfshirë duhet të jetë i kualifikuar. NjTD-ja do të mbështetet në aftësitë nga sektori privat, duke përfshirë stafin kyç me përgjegjësi teknike që lidhen me infrastrukturën digjitale, riinxhinierimin e proceseve të biznesit, menaxhimin e ndryshimit dhe koordinimin. Projekti do të kontraktojë gjithashtu kompani ndërtimi për punime të vogla rinovimi/rehabilitimi dhe për instalimin e serverave dhe hardware-ve ose pajisjeve në DRC, QSHI dhe Qendrën e Kontaktit. Numri i punëtorëve të kontraktuar nuk dihet ende. Stafi i kontraktuar do t'i nënshtrohet PMP-së. Ka mundësi që punëtorë ndërkombëtarë të angazhohen për aktivitete të ndryshme.

Shumica e punonjësve të kontraktuar pritet të jenë ekspertë në fushat e tyre, profesionistë me përvojë. Përvoja e të gjithë punonjësve të angazhuar me kontratë duhet të jetë në nivelin e kompleksitetit të detyrave/funksioneve të dhëna. Marrëdhënia kontraktuale dhe ligjore midis punonjësve të kontraktuar dhe ASHI-së do të vendoset nëpërmjet kontratave të dhëna në përputhje me procedurat standarde të prokurimit dhe dokumentet e tenderit të Bankës Botërore për aktivitete specifike të projektit, të cilat kanë një formulim standard për kërkesat dhe kushtet e punës.

Huamarrësi duhet të përfshijë në TeR-ët dhe kontratat për konsulentët dhe firmat konsulente masat që sigurojnë përputhjen me ESS2, të kënaqshme për Bankën. Përveç kësaj, do të përfshihen edhe mekanizmat e ankesave që punonjësit e projektit të mund t'i përdorin në rast se mendojnë ose hasin në mos respektim të të drejtave të tyre kontraktuale.

2.1.4. Punonjësit e Furnitorëve Kryesor

Furnitorët kryesorë për projektin do të jenë kryesisht për materialet e ndërtimit (për punimet e vogla të rehabilitimit), furnizimin me pajisje elektrike dhe elektronike për Qendrën e Rimëkëmbjes nga Fatkeqësitë (DRC) dhe QSHI-në. Bazuar në kërkesat e secilit aktivitet të nën/komponentit 1.2 (krijimi i një DRC dhe blerja e pajisjeve kritike me efikasitet energjetik për QDHS/DRC); nënkomponenti 2.1 (blerja e pajisjeve me efikasitet energjetik) dhe nënkomponenti 2.2 (Ngritja e një qendre pilot të shërbimeve të integruara (QSHI) dhe nevojat për rinovime të vogla dhe investime shtesë në hardware dhe software me efikasitet energjie), punonjësit e furnitorëve kryesor do të rekrutohen nga furnizuesit sipas nevojës. Do të sigurohet (dhe do të monitorohet periodikisht nga NjZP) që asnjë fëmijë të mos punësohet dhe punëtorët të mos i nënshtrohen "punës së detyruar". NjZP do të jetë përgjegjëse për të garantuar që këto standarde të respektohen në mënyrë rigoroze.

2.2. Kërkesat për Afatet e Punës

Punonjësit e drejtpërdrejtë në NjZP dhe NjTD dhe nëpunësit civilë ekzistues për kryerjen e aktiviteteve të caktuara të projektit dhe nëpunësit e rinj civilë të QSHI-se dhe Qendrës të kontaktit nevojiten për të gjithë kohëzgjatjen e projektit (5 vjet, midis periudhës 2023-2028). Punonjësit e punësuar drejtpërdrejt në NjZP dhe NjTD do të kenë kontrata individuale me kohë të plotë. Punonjësit e punësuar drejtpërdrejt në agjencinë e zbatimit të Projektit dhe të institucioneve të tjera të angazhuara në aktivitete të caktuara për projektin janë nëpunës civil publikë me kohë të plotë. NjZP-ja dhe NjTD-ja do të punësojnë konsulentë dhe staf mbështetës të cilët do të punojnë në baza kontraktuale si pjesë e Zbatimit të Projektit. Termat dhe kushtet e këtyre konsulentëve udhëhiqen nga Ligji Kombëtar i Punës dhe ESS2. Konsulentët me role operacionale, këshillimore dhe teknike (Konsulentët për udhëheqjen, Trajnimin dhe Përgatitjen për prokurimin dhe menaxhimin financiar, Rishikimin e dokumentacionit, mbështetjen teknike për menaxhimin e TIK-ut dhe ndryshimit, Trajnimin dhe Monitorimin e PAPI, PMP, PAMS dhe kontrollit dhe miratimit të rreziqeve Mjedisore dhe Sociale për periudhën afatmesme) për mbështetjen e zbatimit do të angazhohen në një periudhë afatshkurtër (me numër fiks ditësh/javësh) dhe kërkesat e punës, duke përfshirë afatet dhe produktet do të jenë të përcaktuara në kontratat e tyre përkatëse. Ata do të angazhohen gjatë dymbëdhjetë muajve të parë të projektit, për vitin e dytë të projektit dhe për pjesën tjetër të mbetur të projektit.

Punonjësit e kontraktuar do të angazhohen ose për një periudhë afatgjatë jo më pak se 12 muaj, dhe/ose periudhe afatshkurtër - jo më shumë se gjashtë muaj, dhe afati kohor do të përcaktohet në bazë të kërkesave, gjatë gjithë periudhës së projektit. Punonjësit me kontratë afatshkurtër do të angazhohen me numër të caktuar ditësh në varësi të llojit dhe volumit të punës. Afati kohor dhe detyrat do të përcaktohen në kontratat e tyre përkatëse. Koha për përfshirjen e punonjësve të kontraktuar do të bëhet e ditur në një fazë të mëvonshme, pasi të jenë përcaktuar aktivitetet e detajuara të nën-komponentëve të ndryshëm. Stafi i kontraktuar do t'i nënshtrohet PMP-së. Kontraktorëve do t'u kërkohej gjithashtu të sigurojnë që çdo nënkontraktor t'i përmbahet PMP-së. Shërbimi i furnitorëve kryesor do të bazohet në furnizimet e nevojshme sipas prokurimit.

Në tabelën e mëposhtme paraqiten kategoritë kryesore të punonjësve/konsulentëve dhe teknikëve që pritet të punësohen drejtpërdrejt në kuadër të këtij projekti.

Tabela 1 Kategoritë e Punonjësve dhe Llojet e kompetencave të nevojshme për Projektin dhe Afatet Kohore të Punësimit /Ilogaritjet e javëve

Afati Kohor/Periudha	Kategoritë e Punonjësve të Projektit	Fokusi	Aftësitë e nevojshme	Burimet, vleresimi
Punonjësit e punësuar Drejtpërdrejt				
Me kohë të plotë	Nëpunësit civilë - të punësuar rregullisht nga huamarrësi (ASHI) dhe në ministri/agjenci të tjera kyçe zbatuese në varësi të zbatimit të nën-komponentëve të ndryshëm	Zbatimi i aktiviteteve të Projektit	Zbatimi i aktiviteteve të Projektit	Ata kanë Kontrata me kohë të plotë sipas ligjit të punës së Kosovës

Me kohë të plotë	Punonjësit e rinj të qendrës së kontaktit dhe qendrës pilot të Shërbimeve të Integruara në Prishtinë	Venia në funksion e kanaleve të shumta për qasjen në shërbime, ofrimi i zgjidhjes të problemeve për përdorimin e shërbimeve digjitale	Do të përcaktohet në një fazë të mëvonshme	Kontrata me kohë të plotë sipas ligjit të punës së Kosovës
Me kohë të plotë	Punonjësit e punësuar drejtpërdrejt në NJZP	Mbikëqyrja çdo ditë e menaxhimit të projektit, përgatitjes dhe ekzekutimit të planeve vjetore të punës, buxheteve Prokurimit, kryerjes të funksioneve fiduciare; dhe raporteve financiare dhe të performances të përgatitura, duke përfshirë raportet gjashtëmujore të progresit	Drejtor i Projektit Kordinator i Projektit Specialisti i prokurimeve Specialist i Menaxhimit të Financave, Specialisti Mjedisor dhe Social, Specialist i Monitorimit dhe Vlerësimit dhe Specialist i Komunikimit	Kontrata me kohë të plotë për të gjithë fazën e zbatimit të projektit Kontrata për shërbime konsulence
Afati Kohor	Fokusi	Aftësitë e nevojshme	Burimet/ vlerësimi	Roli i partnerit
12 Muajt e Parë	Menaxhimi i detyrave	Drejtues i grupit të punës/ Specialist i sektorit publik	20 jave (SWs)	
	Prokurimi	Specialisti i prokurimeve	6 SWs	Trajnimi dhe Përgatitja
	Menaxhimi i Financave	Specialist i MF	6 SWs	Trajnimi dhe Përgatitja
	Mbështetja Operacionale	Oficeri i operacioneve	2 SWs	Rishikimi i Dokumentave
	Mbështetje teknike	Specialistë të TIK-ut/Specialist i Menaxhimit të Ndryshimeve	25 SWs	Mbështetje teknike
	Mbështetje për KMS	Specialistë Mjedisor/Social	2 SW	Trajnimi dhe Monitorimi i PAPI, PMP, PAMS,
12-48 muaj	Menaxhimi i detyrave	Drejtues i grupit të punës/ Specialist i sektorit publik	60 SWs	Roli udhëheqës
	Prokurimi	Specialisti i prokurimeve	12 SWs	Trajnim dhe Supervizim
	Menaxhimi i Financave	Specialist i MF	12 SWs	Trajnim dhe Supervizim
	Mbështetja Operacionale	Oficeri i operacioneve	3 SWs	Rishikimi i Dokumentave
	Mbështetje teknike	Specialistë të TIK-ut/Specialist i	25 SWs	Mbështetje teknike

		Menaxhimit të Ndryshimeve		
	Mbështetje KMS	Specialistë Mjedisor/Social	3 SW	Monitorimi i PAPI, PMP, PAMS, kontrolli dhe miratimi i Rreziqeve Mjedisore dhe Sociale ne terma afat-mesem
Të tjera				

3. VLERËSIMI I RREZIQEVE TE MUNDSHME TË PUNËS

3.1. Aktivitetet e Projektit

Llojet kryesore të aktiviteteve që do të mbështeten nga punonjësit e punësuar drejtpërdrejtë, të kontraktuar, punonjësit e furnitorëve kryesor për Projektin dhe nëpunësit civilë të qeverisë përfshijnë si vijon;

- Zbatimin dhe arritjen e rezultateve të Projektit (ASHI), zbatimin e aktiviteteve të caktuara të Projektit (*nëpunës publikë të institucioneve të tjera të përfshira*)
- Mbështetjen e ekipit të punës në ASHI me përgjegjësi në mbikëqyrjen e përditshme të menaxhimit të projektit, duke përfshirë përgatitjen dhe ekzekutimin në kohë të planeve vjetore të punës dhe buxheteve; përgatitjen, ekzekutimin dhe përditësimin e planeve të prokurimit dhe zbatimit; kryerjen e funksioneve fiduciare; dhe përgatitjen e raporteve financiare dhe të performancës, duke përfshirë raportet gjashtëmujore të progresit, përgatitjen e raporteve për Nënpunësin Përgjegjës të Teknologjisë në NJTD, role specifike operative dhe këshilluese në lidhje me menaxhimin financiar (MF), mjedisin dhe ceshtjet sociale, monitorimin, vlerësimin dhe komunikimin (*Punonjësit e punësuar drejtpërdrejt në NjZP*)
- Mbështetjen dhe koordinimin e të gjithë programeve që synojnë transformimin digjital (*Punonjësit e punësuar drejtpërdrejt në NjTD*)
- Funksionimin e aksesit të shërbimeve npr kanaleve të ndryshme, ofrimin e zgjidhjes së problemeve për përdorimin e shërbimit digjital (*Punonjësit e punësuar drejtpërdrejt të qendrës së thirrjeve dhe qendrës së shërbimeve të integruara në Prishtinë*)
- AT dhe mbështetja për krijimin e organit të qeverisjes së të dhënave, ngritjen e një qendre të përbashkët për rikuperimin e fatkeqësive (DRC) (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Zhvillimin e standardeve kombëtare të ndërveprimit, protokolleve dhe kuadrit, metodologjine e klasifikimit të të dhënave, Planin e Tranzicionit të Cloud Computing, strategjine për kalimin në një platformë hibride qeveritare cloud, platformen intranet (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Mbështetje e AT për përmirësimin e dizajnit të aplikacionit të platformës e-Kosova, digjitalizimin ose integrimin e regjistrave të tjerë, Përmirësimin e Portalit Kombëtar të të Dhënave të Hapura ekzistuese (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Dizajnin e Intranetit Qeveritar dhe përgatitjen e dokumenteve të tenderit, qendres të re të thirrjeve të linjës së telefonisë për ndihmë në platformen e-Kosova të digjitalizuar, politikën e kontrollit të shpenzimeve (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Instalimin e pajisjeve, software-ve, pajisjeve të rrjetit (*Punonjësit e kontraktuar*)

- Anketimet për përdoruesit individualë për analizën e të dhënave të përdoruesve (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Studimin e fizibilitetit, masterplanin e zonës; planin dhe fushatat e komunikimit, strategjine e angazhimit të qytetarëve (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Mbështetjen për zgjidhjet inovative digjitale (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Rishikimet e kuadrit ligjor për të rritur pajtueshmërinë me rregulloret përkatëse të BE-së (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Aktivitetet për ngritjen e kapaciteteve për palët kryesore të interesuara (p.sh. ASHI), Trajnim për punonjësit e qendrës të thirrjeve të sistemit të linjës së ndihmës (*Punonjësit e kontraktuar*)
- Furnizimin me pajisjet kritike të DRC dhe hardware/software për QSHI (*furnitoret kryesorë*)

3.2. Rreziqet e mundshme të Projektit të lidhura me Forcën e Punës

Duke pasur parasysh natyrën e aktiviteteve të mbështetura nga Projekti të cilat kanë të bëjnë me menaxhimin e projektit, përgatitjen e planeve të punës dhe buxheteve, raportet e performancës, zhvillimin/dizajnimin e platformës, zhvillimin e standardeve, protokolleve, planeve dhe strategjive, asistencën teknike, trajnimet dhe komunikimin, instalimin e hardware/software, etj dhe ndoshta vetëm punime të vogla fizike për rinovimin e objekteve ekzistuese (ambjentet ku do të vendosen pajisjet) për DRC dhe QSHI-ne e re dhe Qendrën e Kontaktit, rreziqet e përgjithshme të punës pritet të jenë të ulëta dhe të menaxhueshme. Ato janë përmbledhur si vijon në paragrafët më poshtë:

Rreziqet e punës që lidhen me punonjësit e projektit. Konsulentët/ekspertët që do të punësohen nëpërmjet NjZP/ASHI-it do të rekrutohen në baze të procedurave të specifikuara në Rregulloret dhe Procedurat e Prokurimit të Bankës Botërore. Aktivitetet e projektit për të cilat aplikohet PMP-ja do të jenë kryesisht të natyrës konsulente dhe priten vetëm punime civile në shkallë të vogël. Rreziqet kryesore të përgjithshme përfshijnë zbatueshmërinë e ligjeve të punës, çështjet që lidhen me mosdiskriminimin dhe mundësitë e barabarta, aksesin në sistemin e mekanizmit të ankesave nga të gjithë punonjësit dhe aspektet e shëndetit dhe sigurisë në punë që lidhen specifikisht me punët e zyrës. Rreziqet që lidhen me orarn e zgatur të punës, kushtet e punësimit të pasiguruara me marrëveshje kontraktuale për punëtorët e angazhuar në punët civile do të jenë të ulëta pasi do të zbatohet ligji kombëtar i punës të Kosovës, veçanërisht sipas nenit 56 të ligjit për kompensimin e orëve jashtë orarit dhe nenit 10 të ligjit të punës.

Edhe gjasat e pranisë së punës së fëmijëve apo punës së detyruar janë jithashtu minimale, të papërfillshme dhe menaxhohen nëpërmjet legjislacionit kombëtar. Projekti ka nevojë për personel teknik me aftësi që kërkojnë përvojë dhe arsimim, të cilat nuk është e mundur të zotërohen nga fëmijët apo personat në moshën 18 vjeçe. Ligji kombëtar i punës ndalon punën e detyruar dhe të gjitha llojet e diskriminimit. Fluksi i fuqisë punëtore nuk është i rëndësishëm.

Rreziqet që lidhen me shëndetin dhe sigurinë në punë (SHSP) janë të ulëta për shkak të llojit të aktiviteteve që do të zbatohen, kryesisht të natyrës konsulente dhe ndoshta punime civile në shkallë të vogël (në ambjentet ku do të vendosen pajisjet). Mundësia që stafi të punojë në ambiente jo të ajrosura siç duhet ose në ndërtesa të papajisura me mjete të përshtatshme ftohëse është e papërfillshme. Ekziston një rrezik i ulët/i papërfillshëm për shikimin, lodhjen fizike dhe mendore për punonjësit që punojnë me pajisje ekran shfaqëse në rast se mjedisi i punës nuk do të jetë i papërshtatshëm. ASHI dhe kontraktorët do të zbatojnë në mënyrë rigorozë kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit në punë që

lidhen me pajisjet me ekran⁷, si dhe dispozitat e Kodit të Punës për Kushtet e Punës (neni 45, 54) dhe masat e SHSP-se.

Përveç kësaj, ata që do të instalojnë hardware/pajisje përballen me nivel të ulët të punimeve elektrike dhe rrjedhimisht rrezik të ulët të shokut elektrik dhe djegieve të harkut elektrik dhe rrezikut të aksidenteve gjatë transportit të pajisjeve. Rreziqet e SHSP-se që lidhen me vendosjen/instalimin e objektit backup/qendrës së rikuperimit nga fatkeqësitë (DRC), si rreziqe nga punimet në lartësi, rreziqet fizike dhe mjedisore konsiderohen të ulëta. Nuk priten rreziqe të rëndësishme nga zjarri gjatë krijimit dhe funksionimit të DRC. Zgjidhje për sigurinë nga zjarri (sistemi i shuarjes së zjarrit) do të vendosen gjatë funksionimit të DRC-se.

Diskriminimi, rreziqet e SHAS/NS. Gratë që kërkojnë të punësohen në të gjitha kategoritë e punësimit (punonjës të drejtpërdrejtë, punonjës të kontraktuar) mund të përballen me ngacmim seksual, përfshi kërkesat për favore seksuale përpara se të punësohen. Megjithatë, rreziqet që lidhen me abuzimin e të drejtave të njeriut, veçanërisht diskriminimin, shfrytëzimin seksual dhe abuzimin në procesin e rekrutimit të grave të reja që mund të vijnë si rezultat i Projektit janë vlerësuar të ulta. Masat zbutëse për të adresuar rreziqet SHAS/NS janë përfshirë në tabelën e mëposhtme dhe në Kapitullin mbi Politikën dhe Proçedurën.

Tabela e mëposhtme paraqet një përmbledhje të rreziqeve të lidhura me punën sa i perket projektit dhe masat e propozuara për zbutjen e ndikimeve.

Tabela 2 Rreziqet kryesore të identifikuara te punës dhe masat e propozuara zbutese

Fazat e Projektit	Rreziqet kryesore të identifikuara te punës	Masat zbutëse të propozuara
Rekrutimi i fuqisë punëtore dhe kushtet e punës	<ul style="list-style-type: none"> Mundësi e ulët për rreziqe të SH&S të punonjësve për shkak të mjedisit të papërshtatshëm të punës Mundësi e ulët për rreziqet që lidhen me orare të zgjatura, kushte punësimi të pasiguruara me marrëveshje kontraktuale Rrezik i ulët në lidhje me abuzimin e të drejtave të njeriut, veçanërisht diskriminimin e grupeve të cenueshme (gratë e reja, persona me aftësi të kufizuara, komuniteti rom dhe ashkali) gjatë procesit të rekrutimit Mundësi e ulët për rreziqet që lidhen me shfrytëzimin seksual dhe abuzim/ngacmim seksual në procesin e rekrutimit dhe në vendin e punës 	<ul style="list-style-type: none"> Të zbatohen masat e sigurisë dhe shëndetit në punë me pajisjet me ekran Dispozitat për orët e punës jashtë orarit të përcaktohen në kontratë dhe të zbatohen sipas ligjit në fuqi. Punëtorët e angazhuar për punë civile do të kenë afatin e punësimit të përcaktuar në kontratat e shkruara Të gjithë punonjësitt e projektit të informohen mbi Kodin e Sjelljes së Projektit, të sensibilizuar për çështjet e ASHS/NS përpara nënshkrimit të kontratës. Politika e lidhur me mosdiskriminimin do të diskutohet gjatë prezantimeve për të gjithë stafin. Kanalet për raportimin (MZA) e çdo abuzimi faktik ose të dyshuar të të drejtave të njeriut duke përfshirë aspektet që lidhen me grupet vulnerabël dhe SHAS/NS do të jenë të disponueshme Trajnime

⁷ Siç përcaktohet në Shtojcën 1 të Rregullores nr. 06/2016 mbi kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për punët që lidhen me pajisjet me ekran

<p>Punime civile ne shkalle te vogel, Instalimi i hardware, krijimi i DRC, QSHI, qendres te kontaktit, transporti i pajisjeve</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rrezik i ulët për aksidente/lëndime gjatë manovrimit me pajisje të rënda • Rrezik i ulët për lëndime të punonjësve që merren me instalimin e hardware/pajisje për shkak të punimeve elektrike shoku (elektrik), rinovimi i dhomës për DRC dhe QSHI • Rrezik i ulët për shëndetin dhe sigurinë e punonjësve të angazhuar në ngritjen dhe funksionimin e qendrës së rikuperimit nga fatkeqësitë 	<ul style="list-style-type: none"> • Zbatimi i masave për SHSP • Të sigurohet që punonjësit të jenë të trajnuar dhe të vetëdijshëm për standardet e sigurisë • Të sigurohet që udhëzimet e sigurisë duke përfshirë; standardet e sigurisë ndaj energjisë elektrike për pajisjet dhe personelin; standardet e sigurisë në rast të djegjes të harkut; kufijtë fizikë për punën në sistemet elektrike; standardet e ruajtjes së mjedisit dhe për mbrotjen nga zjarri për bateritë e rikarikueshme; Standardet e sistemit të shuarjes së zjarrit janë vendosur dhe zbatuar • Të zbatohen procedura strikte për çaktivizimin dhe kontrollin e pajisjeve elektrike përpara se të kryhet ndonjë punë mirëmbajtjeje ose të zhvendosen ose izolohen instalimet elektrike për të minimizuar efektet e rrezikshme; • Kontraktori do të zhvillojë, miratojë dhe sensibilizojë të gjithë punëtorët e kantierit për Procedurat Standarde të Operimit që udhëzojnë punën në lartësi, drejtimin e automjeteve për qëllime të aktiviteteve të projektit, shëndetin dhe higjienën • Të sigurohen Mjetet e duhura mbojtëse për punëtorët
--	---	---

4. KUADRI LIGJOR DHE RREGULLATOR MBI PUNËN DHE KUSHTET E PUNËS

Seksioni në vijim paraqet një përmbledhje të politikave kombëtare, rregulloreve ose ligjeve dhe sistemeve në Kosovë që janë në fuqi dhe gjejne zbatim për projektin.

4.1. Përmbledhje e shkurtër e Legjislacionit Kombëtar të Punës: Kushtet dhe Kriteret

Kuadri ligjor i Kosovës që rregullon marrëdhëniet e punës përbëhet kryesisht nga Ligji i Punës Nr. 03/L-212 dhe Ligji Nr. 06/L – 114 për Zyrtarët Publikë. Legjislacioni për mbrojtjen e punës bazohet edhe në Kushtetutën e Republikës së Kosovës dhe aktet e tjera rregullatore ligjore siç përmenden më poshtë;

- Ligji i Punës Nr. 03/L-212.
- Ligji për Zyrtarët Publikë Nr. 06/L - 114
- Ligji për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë Nr. 04/L-161
- Ligji për të Huajt Nr. 04/L-219, 2013
- Ligji për mbrojtjen e te ushqyerit me qumesht gjiri Nr. 05/L-023.
- Ligji për Organizimin e Sindikatave në Kosovë Nr. 04/L-011.
- Ligji për Grevat Nr. 03/L-200, i ndryshuar me ligjin nr. 04/L-119.
- Ligji për Këshillin Ekonomik Social Nr. 04/L-008.
- Ligji për Inspektoratin e Punës nr. 2002/9, i ndryshuar me ligjin nr. 03/L-017.
- Ligji për Mbrojtjen e Sinjalizuesve Nr. 06/L-085.

- Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 05/L-021.
- Legjislacioni dytësor (d.m.th. rregulloret dhe udhëzimet administrative).

Ligji për Punën (03/L-212) rregullon të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës. Ai siguron mbrojtje të veçantë për punonjësit në sektorin privat dhe publik. Gjithashtu mbron punëtorët e huaj dhe personat pa shtetësi të cilët janë të punësuar në territorin e Republikës së Kosovës. Ligji u jep mbrojtje të veçantë grave të punësuar, shtatzëna dhe/ose grave që ushqejnë me qumesht gjiri, punonjësve nën moshën 18 vjeç, si dhe punonjësve me aftësi të kufizuara. Marrëdhënie pune mund të lidhë çdo person mbi moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç. Marrëdhënia e punës mund të lidhet edhe me personat e moshës pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç, të cilët mund të punësohen në punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin, sigurinë ose moralin e tij. Në pikën 5 të nenit 45 të ligjit të punës përcaktohen edhe llojet e punëve të rrezikshme që ndalohen të kryhen nga punonjës që i perkasin moshës nën 18 vjeç. Asnjë punëdhënës nuk mund të lidhë kontratë pune me një person nën moshën pesëmbëdhjetë (15) vjeç. Ligji përcakton kushtet dhe kriteret për krijimin e marrëdhënieve të punës dhe kërkesat për kushtet e punës, duke përfshirë orarin e punës, shpërblimin për orët e punës dhe përfitimet e tjera të punës. Zgjidhja e kontratave rregullohet po ashtu me këtë ligj. Ligji vendos një dialog social, i cili shtjellohet më tej në Kontratën Kolektive. Neni 28 i Kushtetutës së Kosovës dhe neni 6 i Ligjit të Punës përcakton se askush nuk duhet të detyrohet të kryejë punë të detyruar.

Duke marrë parasysh dispozitat e lartpërmendura të ligjit të punës, rekrutimi i punonjësve të projektit do të jetë i lirë nga çdo lloj diskriminimi siç parashikohet në pikën 1, të nenit 5 të Ligjit të Punës të Kosovës, i cili përcakton ndalimin e diskriminimit në punësim, profesion, apo në procesin e punësimit. Të njëjtat parime për mbrojtjen e të punësuarve nga çdo diskriminim sigurohen edhe me Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (05/L-021) i cili ofron një kornizë të përgjithshme ligjore për parandalimin dhe mbrojtjen nga të gjitha format e diskriminimit në çdo fushe të jetes publike apo private. Ngacmimi seksual është rreptësisht i ndaluar. Sipas Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Avokati i Popullit dhe Zyra për Qeverisje të Mirë në ZK kanë të drejtë të zhvillojnë trajnime të përgjithshme lidhur me çdo lloj diskriminimi; megjithatë, trajnime nuk është i detyrueshëm. Sipas nenit 12 të këtij ligji, çdo person apo grup personash mund të parashtrojë ankesë tek Avokati i Popullit në rast të ndonjë sjellje diskriminuese. Rregullorja nr. 03/2017 e shpallur nga Qeveria e Kosovës përcakton rregullat dhe përgjegjësitë e aktorëve të qeverisë në lidhje me zbatimin e kornizës ligjore dhe mbrojtjen nga diskriminimi.

Marrëdhënia e punës. Për këtë projekt, do të zbatohen kontratat e punës/marrëveshje me shkrim dhe do të nënshkruhen nga të dyja palët, punëmarrësi dhe punëdhënësi (sipas nenit 10 të ligjit të punës).

Orët e punës. Kohëzgjatja normale e kohës javore të punës është 40 orë (neni 20 i Ligjit të Punës). Koha normale ditore e punës nuk është më shumë se 8 orë, me më pak ore të lejuara për ata nën 18 vjeç (jo më shumë se 6 orë). Sipas Ligjit për grate të cilat ushqejnë me qumesht gjiri, punëdhënësit duhet t'i sigurojnë gruas gjidhënëse të punësuar një ose dy orë kohë të paguar çdo ditë, në fillim, në mes ose në fund të orarit të punës, në marrëveshje me punëdhënësin. Projekti do të jetë në përputhje me Ligjin e Punës për orët maksimale të punës gjatë javë.

Puna e nates. Punëmarrësi nuk duhet të kryejë punë pa ndërprerje gjatë natës për më shumë se një (1) javë pune. Punëmarrësi që punon natën duhet të kompensohet me një pagë shtesë prej 30% për orët e punës të kryera natën.

Puna jashtë orarit. Për punët jashtë orarit normal të punës punëmarrësi duhet të paguhet me një pagë shtesë prej 30% për orë për punën jashtë orarit, 50% në orët e punës të kryer gjatë fundjavave dhe festave zyrtare (pika 2, neni 56 i ligjit të punës).

Koha e pushimit (pushimet) dhe Lejet. Llojet e kohës së pushimit përcaktohen në Kreun V të Ligjit të Punës. Punonjësi me orar të plotë të punës të pandërprerë ka të drejtë për pushim prej së paku tridhjetë (30) minuta gjatë ditës së punës, dhe punëmarrësi i cili punon nga (4) orë deri në më pak se gjashtë (6) orë në ditë, ka të drejtë për pushim në kohëzgjatje prej pesëmbëdhjetë (15) minutash (neni 28). Pushimi ditor është jo më pak se 12 orë. Pushimi javor është jo më pak se 24 orë pa ndërprerje. Përveç festave kombëtare (neni 34), punëmarrësit kanë të drejtë të marrin të paktën 4 javë kalendarike pushim gjatë vitit aktual të punës (neni 32). Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit të plotë pune, kohëzgjatja e pushimit vjetor të paguar përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës. Punëmarrësi ka të drejtë së paku një ditë e gjysmë (1,5) pushimi për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse nga fillimi i marrëdhënies së punës nuk kanë kaluar gjashtë (6) muaj punë të pandërprerë. Parashikohen edhe leje të tjera: në rast martese të punëmarrësit ose në rast vdekjeje të një anëtar të ngushtë të familjes; në rast sëmundjeje ose në rast lindjeje, raste të tjera të përcaktuara në kontratën kolektive dhe për çdo rast të dhurimit vullnetar të gjakut (neni 39). Grave u jepet pushimi i lehonisë sipas aplikimit.

Paga. Kontratat dhe marrëveshjet kolektive dhe Akti i Brendshëm i Punëdhënësit përcaktojnë formën dhe masën e kompensimit për punën e kryer. Paga paguhet të paktën një herë në muaj. Ligji i Punës parashihet edhe obligimin e Qeverisë për të përcaktuar pagën minimale për vitin e ardhshëm, e cila është propozuar nga Këshilli Ekonomik Social. Punëmarrësi ka të drejtën e kompensimit të pagës, në rastet kur punon gjatë festave zyrtare; gjatë përdorimit të pushimit vjetor; gjatë trajnimit dhe përmirësimit profesional për të cilin është dërguar dhe gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet (neni 58).

Mosmarrëveshjet e punës. Punëmarrësi dhe punëdhënësi mund të zgjidhin mosmarrëveshjet e punës me ndërmjetësim (neni 81 i ligjit të punës). Procedura të tjera që punëmarrësi duhet t'i ndjeke për realizimin e të drejtave nga marrëdhënia e punës janë të përcaktuara në nenin 78 të ligjit të punës, nenin 79 për mbrojtjen e të punësuarit në gjykatë, nenin 82 për mbrojtjen e të punësuarit nga inspektoriat i punës. Sipas pikës 9 të nenit 90, Këshilli Ekonomik Social, i themeluar me një akt të posaçëm nënligjor për zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve të ndryshme dhe zhvillimin e konsultimeve në fushën e punësimit, mirëqenies sociale dhe politikave ekonomike të punës perbehet nga përfaqësues të punëdhënësve, punëmarrësve dhe qeverisë si partnerë socialë.

Sa i përket **ndërprerjes së marrëdhënies së punës**, neni 70 i Ligjit të Punës parashikon që vendimi i punëdhënësit për zgjidhjen e marrëveshjeve duhet të jetë për arsye që lidhen me performancën ose sjelljen e punëmarrësit, ose për arsye ekonomike, teknike ose organizative të kompanisë. Punëdhënësi duhet t'i japë një njoftim paraprak punëmarrësit dhe të kërkojë një takim për të diskutuar qëllimet e tyre për të ndërprerë marrëdhëniet e punës. Afatet e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës përcaktohen në nenin 71 të ligjit të punës. Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës njoftohet me shkrim dhe përfshin arsyen e ndërprerjes.

Kushtet e punës rregullohen më tej edhe me një sërë udhëzimesh administrative (UA), të cilat ndalojnë dhe pengojnë punën e rrezikshme për fëmijët në Republikën e Kosovës (si UA nr. 05/2013), UA që përcakton mekanizmat e ankesave dhe procedurat disiplinore (rregullorja nr. 01/2018 për marrëdhënien e punës), UA për lejen e lehonisë dhe shpërbimin gjatë pushimit të lehonisë (UA nr. 01/2018), UA që cakton pagën minimale (UA nr. 09/2017), etj.

4.2. Përmbledhje e shkurtër e legjislacionit kombëtar të punës: Shëndeti dhe Siguria në Punë

Legjislacioni i Kosovës për SHSP-në bazohet në Direktivën Kuadër të BE-së dhe legjislacioni dytësor bazohet në Direktivat Individuale të BE-së. Të drejtat themelore për kujdesin shëndetësor dhe sigurimet shoqerore në Kosovë janë të siguruara me nenin 51 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës.

Legjislacioni specifik dhe përkatës për sigurinë dhe shëndetin në punë gjendet në Ligjin Nr. 04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë. Ligji ndjek shumicën e kërkesave të Direktivës Kuadër të BE-së 89/391/EEC dhe është i zbatueshëm për të gjithë sektorët përveç forcave të sigurisë, policisë, zjarrfikësve dhe shpëtimtarëve.

Ligje/UA/rregullore të tjera të cilat ofrojnë dispozita specifike në lidhje me aspektet e SHSP-së janë: i) Ligji i Punës nr. 03/L-212 (në Kapitullin IV) rregullon disa aspekte të SHSP-së, duke përfshirë kërkesat që lidhen me kohën e punës dhe dispozitat e veçanta për gratë (siç është ndalimi i punës potencialisht të dëmshme për gratë shtatzëna dhe ato që ushqejnë me qumesht gjiri) dhe punonjësit nën 18 vjeç; ii) Neni 12 i ligjit nr. 04/L-125 “Për shëndetin” përmend në mënyrë specifike parandalimin e dëmtimeve në punë dhe të sëmundjeve profesionale; iii) Kreu III i Ligjit Nr. 05/L-020 për barazinë gjinore specifikon kushtet e punësimit dhe krijon detyrime për punëdhënësit për të parandaluar dhunën në punë dhe për të krijuar kushte të barabarta pune (nenet 15, 16 dhe 17); iv) Udhëzimi Administrativ 05/2013 ka për qëllim parandalimin dhe ndalimin e punës së rrezikshme të fëmijëve në Kosovë. Udhëzimi përmban listën e aktiviteteve të përgjithshme dhe sektorëve që duhet të ndalohen për punën nga fëmijët nën moshën 18 vjeç; v) Rregullorja nr. 04/2014 e ndryshuar me rregulloren nr. 01/2020 përcakton kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për vendin e punës dhe Rregullorja nr. 02/2020 për ndryshimin e Rregullores nr. 05/2014 për kërkesat minimale të sigurisë dhe shëndetit për përdorimin e pajisjeve të punës nga punëtorët në vendin e punës që përshkruan kërkesat për faktorë të veçantë rreziku në detaje.

Qëllimi i ligjit nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë (LSSHP) është përcaktimi i masave për përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit të punëtorëve në punë. Dispozitat e këtij ligji zbatohen në sektorin publik, privat dhe publiko-privat dhe në sektorin e administratës shtetërore në nivel qendror dhe lokal. Dispozitat e këtij ligji zbatohen për praktikantët, nxënësit dhe studentët që kryejnë punë praktike gjatë shkollimit të tyre, personat në vuajtje të dënimit të angazhuar në punë, vizitorët, partnerët e biznesit, përdoruesit e shërbimeve dhe personat që ndjekin trajnimet dhe rikualifikimin profesional të punëdhënësi. Ai është i zbatueshëm për të gjithë punëdhënësit vendas dhe të huaj pavarësisht nga madhësia e tyre dhe për të gjithë punonjësit vendas dhe të huaj pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit. Ligji përmban parime të përgjithshme për parandalimin e rreziqeve në punë, eliminimin e faktorëve të rrezikshëm dhe të aksidenteve, informacion, konsultim, pjesëmarrje të ekuilibruar në përmirësimin e nivelit të sigurisë dhe shëndetit në punë, trajtimin e punonjësve, përfaqësuesve të tyre dhe udhëzime të përgjithshme për zbatimin e këtyre parimeve, dhe përcakton gjithashtu detyrimet e punëdhënësit (neni 5-20, 22) dhe detyrimet e punëmarrësve (neni 21).

Sipas nenit 10 të këtij ligji, punëdhënësi që punëson deri në pesëdhjetë (50) punëtorë, nëse është i aftë, mund të marrë personalisht përgjegjësinë për zbatimin e masave të përcaktuara me këtë ligj; Punëdhënësi që punëson mbi pesëdhjetë (50) të punësuar dhe më pak se dyqind e pesëdhjetë (250) të punësuar, është i detyruar të caktojë një ekspert, për kryerjen e detyrave që kanë të bëjnë me sigurinë dhe shëndetin në punë; Punëdhënësi që punëson mbi dyqind e pesëdhjetë (250) punonjës duhet të angazhojë një (1) ose më shumë ekspertë për të kryer aktivitete që kanë të bëjnë me sigurinë dhe shëndetin në punë. Sipas nenit 18 të ligjit 04/L-161, të gjithë punonjësit (qoftë të drejtpërdrejtë/të kontraktuar/migrantë) duhet të

pajisen me informacion në lidhje me çdo rrezik (nëse ka) në vendin e punës, vlerësimin e rrezikut, si dhe për masat e sigurisë që duhen marrë për të kontrolluar këto rreziqe. Sipas nenit 12 të ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, punëdhënësi është i detyruar të hartojë një dokument për vlerësimin dhe parandalimin e rrezikut, i cili përmban masa të karakterit teknik, organizativ, higjieno-sanitar, të cilat do të zbatohen sipas kushteve specifike të vendeve të punës për veprimtarinë përkatëse. Neni 20 parashikon që punëdhënësi duhet të sigurojë që çdo punëmarrës të trajnohet për sigurinë dhe shëndetin në punë dhe që punëmarrësit e subjektit kontraktor të marrin udhëzime e përshtatshme për sigurinë dhe shëndetin në punë gjatë veprimtarisë së tyre. Sipas LSSH, Këshilli Kombëtar për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë është krijuar për të propozuar, rekomanduar dhe hartuar politika për përmirësimin e niveleve të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës dhe ndjek vazhdimisht situatën e sigurisë dhe shëndetit të punëmarrësve në vendin e punës. Ligji është harmonizuar me Konventat e ratifikuara të ILO-s dhe direktivat e BE-së dhe është në përputhje me ESS2 të BB-së.

Përgjegjësitë kryesore të SHSP-së i janë dhënë Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) dhe Inspektoratit të Punës. MPMS-ja luan rol udhëheqës lidhur me SHSP-në dhe është përgjegjëse për zhvillimin, planifikimin dhe koordinimin e sistemit të SHSP-së dhe politikës dhe zbatimit të SHSP-së përmes Inspektoratit të Punës në Kosovë. Inspektorati i Punës është institucioni kryesor i mbikëqyrjes dhe kontrollit në fushën e SHSP-së, i cili inspekton dhe mbikëqyr mënyrën e zbatimit të ligjit në marrëdhëniet e punës, SHSP-në dhe fusha të tjera të përcaktuara me ligj; mbledh, përpunon, analizon dhe publikon informacione mbi marrëdhëniet e punës dhe SHSP të mbledhura në nivel qendror, rajonal, sektorial, kompanish dhe në vendin e punës; përgatit propozime për MPMS-në; përgatit planet vjetore të punës duke përcaktuar fushat prioritare për veprim; kryen hetimet e aksidenteve në punë dhe evidenton dhe regjistron këto aksidente në përputhje me procedurat e përcaktuara me ligj; heton rastet e sëmundjeve profesionale në përputhje me procedurat e përcaktuara me ligj; Kontrollon pajisjet e punës në vendin e punës, përdorimin e pajisjeve mbrojtëse individuale dhe kolektive nga punonjësit, shqyrton ankesat dhe kërkesat e marra nga punemarresit dhe punëdhënësit; ofron këshilla falas për punëdhënësit dhe punëmarrësit në lidhje me kërkesat ligjore që lidhen me marrëdhëniet e punës dhe SHSP-në, etj.

4.3. Standardet Mjedisore dhe Sociale të Bankës Botërore (ESS): Standardi 2

Kërkesat e Bankës Botërore në lidhje me punën janë të përshkruara në ESS2. Keto e ndihmojnë agjencinë zbatuese (ASHI) të promovojë marrëdhënie të shëndosha pune midis punonjësit dhe drejtuesit dhe të sigurojë kushte të sigurta dhe të shëndetshme pune. Objektivat kryesore të ESS2 janë:

- Të nxisë sigurinë dhe shëndetin në punë;
- Të nxitë trajtimin e drejtë, mosdiskriminimin dhe mundësitë e barabarta të punonjësve të projektit;
- Të sigurojë mbrojtjen e punonjësve të projektit, përfshi punonjësit në pozita të cënueshme, si gratë, personat me aftësi të kufizuara, fëmijët (në moshë pune, në përputhje me këtë SMS2) dhe punonjësit migrantë, punonjësit e kontraktuar, punonjësit e komunitetit dhe punonjësit e furnitorëve parësorë, sipas rastit;
- Te parandaloje përdorimin e të gjitha formave të punës së detyruar dhe punës së fëmijëve;
- Të mbështetë parimet e lirisë së asociimit dhe të marreveshjeve kolektive të punonjësve të projektit në mënyrë të tillë që të jenë në përputhje me ligjin kombëtar; dhe
- Ti ofrojë punonjësve të projektit mjete lehtësisht të arritshme për të ngritur shqetësimet në vendin e punës.

ESS2 zbatohet për të gjithë punonjësit e projektit, duke përfshirë punonjësit me kohë të plotë, me kohë të pjesshme, të përkohshëm, sezonalë dhe migrantë. Në Kur nëpunësit civilë të shtetit punojnë në lidhje me projektin, qoftë me kohë të plotë apo të pjesshme, ata do të vazhdojnë t'u nënshtrohen kushteve dhe kritereve të marrëveshjes ose rregullave të tyre ekzistuese të punësimit në sektorin publik, përveç rasteve kur ka pasur një transferim ligjor të punësimit të tyre apo të angazhimit në projekt.

Punonjësit e projektit do të pajisen me informacion dhe dokumentacione të qarta dhe të kuptueshme në lidhje me kushtet dhe kriteret e tyre të punësimit. Informacioni dhe dokumentacioni do të përcaktojnë të drejtat e tyre sipas ligjit kombëtar të punës dhe kërkesave të ESS2, duke përfshirë të drejtat e tyre në lidhje me orarin e punës, pagat, punën jashtë orarit, kompensimin dhe përfitimet. Ky informacion do të jepet në fillim të marrëdhënies së punës dhe kur të ndodhin ndryshime të rëndësishme.

Punësimi i punonjësve të projektit do të bazohet në parimin e mundësive të barabarta dhe trajtimit të drejtë dhe nuk do të ketë diskriminim në ndonjë aspekt të marrëdhënies së punësimit.

5. PERSONELI PËRGJEGJËS

Një Manual Operacional i Projektit (MOP) që detajon përgjegjësitë, përgjegjshmëritë, proçeset dhe proçedurat lidhur me Projektin do të miratohet në një mënyrë të pranueshme për Bankën përpara efektivitetit të Projektit. Ai do të përmbajë udhëzime dhe proçedura të detajuara për zbatimin e Projektit në lidhje me administrimin dhe koordinimin; monitorimin dhe vlerësimin; proçedurat e menaxhimit financiar, prokurimin dhe kontabilitetin; mbrojtjen mjedisore dhe sociale; masat për zbutjen e korrupsionit dhe mashtrimin; mekanizmin e zgjidhjes së ankesave; dhe rolet dhe përgjegjësitë për zbatimin e projektit. Të gjitha ndryshimet në MOP do të dakordohen me Bankën Botërore.

Agjencia kryesore e zbatimit të Projektit është Agjencia për Shoqërinë e Informacionit (ASHI). NjZP-ja do të jetë përgjegjëse për mbikëqyrjen e menaxhimit të përditshëm të projektit, duke përfshirë përgatitjen dhe ekzekutimin në kohë të planeve vjetore të punës dhe buxheteve; përgatitjen, ekzekutimin dhe përditësimin e planeve të prokurimit dhe zbatimit; kryerjen e funksioneve fiduciare; dhe përgatitjen e raporteve financiare dhe të performancës, dhe raporteve gjashtëmujore të progresit. NjZP, e udhëhequr nga një drejtor projekti, do të përfshijë të paktën: (a) një Koordinator projekti dhe (b) një specialist prokurimi dhe do të punësojë staf të kualifikuar dhe me përvojë, të pranueshëm nga Banka për të plotësuar role specifike operative dhe këshilluese në lidhje me menaxhimin financiar, mjedisor dhe social, monitorimin dhe vlerësimin, dhe komunikimin.

Komiteti i Menaxhimit të Projektit (KMP) i përbërë nga përfaqësues të institucioneve, nga agjenci të ndryshme përgjegjëse si për koordinimin ashtu edhe për zbatimin teknik do të jetë përgjegjës për koordinimin dhe mbikëqyrjen e përgjithshme të zbatimit të projektit.

Njësia e Transformimit Digjital (NjTD) e vendosur në Zyrën e Kryeministrit do të mbështesë dhe koordinojë të gjitha programet që synojnë transformimin digjital.

Për punonjësit e drejtpërdrejtë do të jetë përgjegjës Shefi i Departamentit të Burimeve Njerëzore të institucionit përkatës (ASHI, KMP dhe NjTD). Kjo i referohet edhe nëpunësve të tjerë publik ekzistues të institucioneve të përfshira, të angazhuar në aktivitete të caktuara të Projektit dhe punonjësve të rinj të qendrës së thirrjeve dhe qendrës së shërbimeve të integruara në Prishtinë. Për punonjësit e drejtpërdrejtë të angazhuar si individë të jashtëm (konsulentë ose personel këshillues/trajgues), NjZP (Drejtori i

Projektit) do të jetë përgjegjës për zbatimin e plotë të dispozitave së Proçedurës së Menaxhimit të Punës. Për punonjësit e kontraktuar, nëse ata janë të punësuar në kompani, do të jetë përgjegjës specialisti i burimeve njerëzore të kompanisë përkatëse, ose një person tjetër i caktuar brenda kompanisë me aftësi perkatëse.

NjZP-ja do të jetë gjithashtu përgjegjëse për:

- Zbatimin e kësaj PMP-je;
- Sigurimin që kontraktorët respektojnë politikën dhe procedurat e menaxhimit të punës dhe të SHSP-s gjithashtu të përshkruara në këtë PMP. Në përputhje me specifikat e kontratës, kontraktori/et do të orientohen nga PMP-ja për të kuptuar kërkesat për çështjet e punës.
- Monitorimin e zbatimit të PMP-së nga Kontraktorët në baza mujore ose në intervale më të shkurtra
- Monitorimin nëse kontraktorët po përmbushin detyrimet ndaj punonjësve të kontraktuar dhe të nënkontraktuar siç përfshihen në Kushtet e Përgjithshme të Kontratës, Dokumentet Standarde të Tenderit të Bankës Botërore dhe në përputhje me ESS2 dhe ligjin kombëtar të punës.
- Mbajtjen e të dhënave të proçesit të rekrutimit dhe punësimit të punonjësve të drejtpërdrejtë.
- Sigurimin që të gjithë punëtorët e projektit të kenë nënshkruar kodin e sjelljes të sensibilizuar për çështjet e SHAS/NS.
- Monitorimin e trajnimit të punonjësve të projektit për SHSP-në, parandalimin e SHAS/NS, dhe çdo trajnim tjetër të nevojshëm.
- Sigurimin e ngritjes të mekanizmit të ankesave për punonjësit e projektit, monitorimin dhe raportimin për zbatimin e tij.
- Duhet të ketë një sistem për monitorim dhe raportim të rregullt mbi performancën e punës dhe të sigurisë dhe shëndetit në punë.
- Monitorimin e zbatimit të Kodit të Sjelljes së Punëtorëve.
- Krijimin dhe zbatimin e një procedure për dokumentimin e incidenteve specifike si lëndimet në punë, sëmundjet dhe aksidentet e lidhura me projektin. Te mbaje të dhënat dhe te kërkoje që të gjitha palët e treta t'i mbajnë ato. Të dhëna të tilla do të japin kontribut në rishikimin e rregullt të performancës të SHSP-së dhe kushteve të punës.
- Në rastet e aksidenteve me përmasa mesatare, të rënda, fatale dhe masive të informoje organet ligjzbatuese dhe Inspektoratin e Punës.

Projekti, përmes NjZP-së, do të angazhojë specialistë të kualifikuar Mjedisor dhe Social, të cilët do të monitorojnë zbatimin e kësaj PMP-je, mbikqyrin kontratat e punës sipas PMP-së në emër të NjZP-së.

Kontraktorët do të jenë përgjegjës për sa vijon:

- Te ndjekin procedurat e menaxhimit të punës dhe kërkesat e shëndetit dhe sigurisë në punë siç thuhet në kontratat e nënshkruara.
- Të punësojnë ose të emërojnë ekspertë të kualifikuar social, të punës dhe të sigurisë në punë për të përgatitur dhe zbatuar procedurën specifike të menaxhimit të punës në projekt.
- Të zhvillojnë procedurën e tyre të menaxhimit të punës dhe planin e shëndetit dhe sigurisë në punë (nëse nevojitet), në përputhje me këtë PMP dhe ESS2, të cilat do të zbatohen për punëtorët e kontraktuar dhe nënkontraktuar.
- Të mbikëqyrin zbatimin nga nënkontraktorët të procedurave të menaxhimit të punës dhe kërkesave të shëndetit dhe sigurisë në punë.

- Të mbajnë shënimet e rekrutimit dhe punësimit të punonjësve të kontraktuar siç parashikohet në kontratat e tyre.
- Të komunikojnë qartë përshkrimet e punës dhe kushtet e punësimit për të gjithë punëtorët.
- Të zhvillojnë dhe zbatojnë mekanizmin e ankesave të punonjësve dhe adresimin e ankesave të marra nga punëtorët e kontraktuar dhe nënkontraktuar
- Të sigurohuni që çdo punonjës i projektit i punësuar nga kontraktori/nënkontraktori të jetë në dijeni të MZA-së (numri i dedikuar i telefonit, adresa e emailit dhe portali i internetit përmes të cilit çdokush mund të paraqesë ankesa)
- Të ofrojnë trajnime të rregullta fillestare në punë duke përfshirë por pa u kufizuar në SHSP, çështet sociale, trajnime për parandalimin e SHAS/NS për punonjësit.
- Të ketë një sistem për rishikim dhe raportim të rregullt mbi punën, sigurinë dhe shëndetin në punë.
- Të sigurojë që të gjithë kontraktorët dhe punëtorët e nënkontraktorëve të kuptojnë dhe nënshkruajnë Kodin e Sjelljes të sensibilizuar për çështjet e SHAS/NS përpara fillimit të punimeve.
- Të krijojnë dhe zbatojnë një procedurë për dokumentimin e incidenteve specifike si lëndimet në punë, sëmundjet dhe aksidentet e lidhura me projektin. Të mbajnë të dhëna dhe të kërkojnë që të gjitha palët e treta t'i mbajnë ato.
- Në rastet e aksidenteve me përmasa mestare, të rënda, fatale dhe masive të informojnë organet ligjzbatuese dhe Inspektoratin e Punës.

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

6. KUSHTET DHE KRITERET E PUNËSIMIT

Kushtet dhe kriteret e punësimit në Kosovë rregullohen nga dispozitat e Ligjit të Punës, ndërsa shëndeti dhe siguria në punë udhëhiqet nga LSSH. Kushtet e punës për punonjësit e jashtëm të drejtpërdrejtë përcaktohen nga kontratat e tyre individuale.

Kushtet dhe kriteret e punësimit/angazhimit të punonjësve të projektit duhet të plotësojnë standardet e mëposhtme:

- Punonjësi i projektit (i drejtpërdrejt dhe i kontraktuar) mund të punësohet ose angazhohet për të punuar në projekt vetëm pasi të jetë negociuar një kontratë me shkrim dhe të jetë nënshkruar kontrata (neni 10) nga punëdhënësi dhe punëmarrësi. Kontrata përfshin elementet e përcaktuara sipas nenit 11 të ligjit të punës.
- Punonjësi i projektit mund të punësohet në bazë të përhershme (kontratë të përhershme) ose të përkohshme (kontratë me afat të caktuar), ose mund të angazhohet për punë dhe detyra specifike
- Nëse i punësuar i projektit është i punësuar/angazhuar në shtetin e tij/saj të vendbanimit të ndryshëm nga Kosova, ata mund të krijojnë marrëdhënie pune sipas këtij ligji, por sipas kushteve dhe kriterëve të përcaktuara me ligj të veçantë për punësimin e shtetasve të huaj dhe sipas konventave ndërkombëtareve.
- Koha e punës, për të gjithë punëtorët e angazhuar në këtë projekt nuk duhet të kalojë 40 orë në javë, 8 orë në ditë, përveç nëse me këtë ligj përcaktohet ndryshe.
- Punonjësit e projektit do të paguhet rregullisht siç përcaktohet në Marrëveshjen/Kontratën ose Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit, të paktën një herë në muaj. Në rastet kur një punonjës mund

të punojë orë shtesë, ai/ajo do të kompensohet për orët shtesë sipas kërkesave dhe kushteve të përcaktuara në ligjin e punës (neni 56) dhe në kontratë.

- Punonjësi i projektit ka të drejtë për: të paktën 30 minuta pushim gjatë ditës së punës (për ata punonjës me orar të plotë të pandërprerë të punës dhe pesëmbëdhjetë (15) minuta pushim për ata që punojnë më shumë se katër (4) orë dhe më pak se gjashtë (6) orë në ditë pushim ditor ndërmjet dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pa ndërprerje, dhe pushim javor prej së paku 24 orë të vazhdueshme.
- Punonjësi i projektit ka të drejtë për pushim vjetor, në raste martese dhe lehonie, sëmundje dhe në rast vdekjeje të një anëtar të ngushtë të familjes, siç kërkohet nga legjislacioni kombëtar. Punonjësit e projektit që për herë të parë vendosin marrëdhënie pune ose që nuk kanë ndërprerje më shumë se pesë (5) ditë pune, fitojnë të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajve të punës së pandërprerë, në përpjesëtim me muajt e punës. Punonjësi ka të drejtë të paktën një ditë e gjysmë (1.5) pushim për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë. Punonjësit e projektit që nuk e kanë shfrytëzuar pushimin vjetor ose një pjesë të pushimit për faj të punëdhënësit, kanë të drejtë ta shfrytëzojnë atë pushim gjatë periudhës në vijim ose të marrin kompensim monetar.
- Kontrata e punës ose marrëveshja e angazhimit, përveç rastit të punësimit të përhershëm, mbaron në datën e përfundimit të saj, përveç rasteve kur të dyja palët kanë rënë dakord ndryshe. Në rastet e zgjidhjes së parakohshme të kontratës për punonjësit me kontratë me afat të caktuar, një njoftim me shkrim do të dërgohet të paktën 15 ditë përpara. Ndërkaq për punonjësit me kontratë të pacaktuar, njoftimi me shkrim duhet të dorëzohet së paku tridhjetë (30) ditë përpara. Zgjidhja e kontratës së punës dhe pagesa dhe çdo e drejtë e lidhur me të do të bëhet në përputhje me legjislacionin kombëtar.
- Punëdhënësi do të vlerësojë rrezikun që lidhet me punë specifike. Në përputhje me legjislacionin kombëtar (LSSH), 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 punonjësve të projektit për të gjitha çështjet dhe kushtet përkatëse që ndikojnë në shëndetin dhe sigurinë e tij/saj në puna. 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.
- Punëdhënësi do të bëjë përpjekje për të krijuar mekanizma që do të parandalojnë diskriminimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin në punë dhe të sigurojë trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për të gjithë. Mekanizmi i ankesave për Projektin do të jetë i sensibilizuar për SHAS/NS duke i lejuar të gjithë të ngrenë ankesa të tilla. Ofruesit e shërbimeve që punojnë në Kosovë duhet të ndjekin procedurën e përcaktuar me legjislacionin kombëtar që qeveris fushën e diskriminimit, ngacmimit dhe mundësive të barabarta.
- Punonjësve u garantohet liria e asociimit dhe e veprimit pa ndërhyrje nga ndonjë organizatë apo organ publik.
- Punonjësi i projektit do të jetë në gjendje të ngrejë ankesat e tij/saj duke përdorur mekanizmin e ankesave të përcaktuar në Kapitullin **Error! Reference source not found.**

Proçedura e menaxhimit të punës së kontraktorëve do të përcaktojë kriteret dhe kushtet për punonjësit e kontraktuar. Kriteret dhe kushtet do të jenë në përputhje, së paku, me këtë procedurë të menaxhimit të punës, Ligjin kombëtar të Punës dhe Kushtet e Përgjithshme të dokumenteve standarde të tenderit të Bankës Botërore. Kontraktori/et do të dorëzojnë kopje të kontratave të punës në NjZP.

TeR-ët dhe kontratat për konsulentët do të përfshijnë masa për të siguruar përputhjen me ESS2, të kënaqshme për Bankën. Proçedurat e rekrutimit do të dokumentohen dhe skedohen në përputhje me kërkesat e legjislacionit kombëtar të punës dhe ESS2 dhe nuk do të ketë asnjë lloj diskriminimi. Kriteret dhe kushtet e punësimit do t'u bëhen të qarta punëtorëve përpara fillimit të punës.

7. POLITIKAT DHE PROÇEDURAT

Ky seksion përshkruan politikat dhe proçedurat kryesore që duhen ndjekur për zbatimin e projektit. Politikat e miratuara për projektin do të kontribuojnë në arritjen e objektivave të ESS2.

Siç është specifikuar në Ligjin e Punës të Kosovës, punësimi i punonjësve të projektit do të bazohet në parimet e mosdiskriminimit dhe mundësive të barabarta. Nuk do të ketë diskriminim në lidhje me asnjë aspekt të marrëdhënies së punës, si; proçesi i rekrutimit, trajnimit, promovimi i punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, përfundimi i kontratës së punës ose çështje të tjera të marrëdhënies së punës. Do të ketë kritere dhe mundësi të barabarta për punësimin e grave dhe burrave në të njëjtën punë. Punonjësit e projektit kanë të drejtë për trajtim të drejtë dhe mbrojtje nga ngacmimet seksuale dhe abuzimet në punë. Punonjësit e projektit do të duhet të nënshkruajnë kodin e sjelljes të sensibilizuar për çështjet e SHAS/NS. Punonjësit e projektit do të rekrutohen dhe vlerësohen në bazë të kompetencave dhe arritjeve të tyre profesionale. Duke qënë se punonjësit e projektit pritet të jenë ekspertë/konsulentë dhe teknikë, asnjë person nën moshën 18 vjeç nuk do të punësohet apo angazhohet për punë në projekt.

Të gjithë punonjësit e projektit, të drejtpërdrejtë ose të kontraktuar duhet të garantojnë sigurinë dhe shëndetin në punë. Kërkohej respektimi rigoroz i dispozitave ligjore sipas LSSHP. Përbushja e të gjitha detyrimeve të përcaktuara në ligj është përgjegjësi e Agjencisë të Zbatimit të Projektit (ASHI) dhe kontraktorëve. Kjo përfshin vlerësimin e rreziqeve të SHSP-së, informimin dhe trajnimin e punonjësve të projektit për çështjet e shëndetit dhe sigurisë në punë, dhe marrjen e masave parandaluese para dhe gjatë proçesit të punës me qëllim zbutjen ose pakësimin e rreziqeve për shëndetin dhe sigurinë e punonjësve të projektit. Mjedisi i punës duhet të përshtatet në mënyrë të tillë që të jetë i sigurt dhe pa rreziqe. Duhet të mbahen procesverbale në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në punë dhe të raportohen siç duhet lëndimet në punë, humbjet, vdekjet dhe sëmundjet, në përputhje me ligjin.

Kontraktorët do të përgatisin proçedurat e menaxhimit të punës në përputhje me këtë proçedurë të menaxhimit të punës dhe ligjin kombëtar të punës. Plani SHSP do të zhvillohet nga Kontraktori nëse vlerësimi i rrezikut përcakton nevojën për kryerjen e punimeve që përfshijnë aktivitetet e ndërimit, përdorimin e kimikateve dhe plani SHSP duhet të zhvillohet në përputhje me udhëzimet e MSHS të BB. Të gjithë kontraktorët do të zhvillojnë dhe zbatojnë Kodin e Sjelljes dhe do të përfshijnë dispozita në lidhje me parandalimin e SHAS/NS. Kontraktorëve do t'u kërkohej të japin informacion të vazhdueshëm mbi performancën në lidhje me çështjet e punës, shëndetit dhe sigurisë në punë. Një Konsulent Mbikëqyrës (në emër të NjZP) do të kryejë mbikëqyrje periodike të performancës së SHSP të kontraktorit. Konsulenti i mbikëqyrjes do të shqyrtojë dhe miratojë planet dhe proçedurat e sigurisë së kontraktorëve, nëse paraqitet një nevojë e tillë.

Të gjithë punonjësit e projektit do të kryejnë punë ose do të ofrojnë shërbime sipas kushteve të përcaktuara në kontratën ose marrëveshjen e tyre të angazhimit/punësimit. Statusi i tyre duhet të përcaktohet qartë në përputhje me legjislacionin kombëtar. Çdo formë e punësimit jo formale nuk do të jetë e pranueshme. Për punonjësit e punësuar në periudhë 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 punonjësit e projektit do të kenë trajtim të drejtë dhe mbrojtje nga ngacmimet seksuale dhe abuzimet në punë. Pala e kontraktuar duhet të vendosë mekanizma për të mbrojtur punonjësin e projektit nga rastet e keqtrajtimit. Mekanizmi i ankesave për Projektin do të jetë i sensibilizuar ndaj SHAS/NS, duke i lejuar të gjithë të ngrenë ankesa të tilla. Nëse kjo ndodh gjithsesi, mekanizmi i ankesave duhet të jetë ngritur për t'i mundësuar punonjësve të projektit të paraqesin ankesa dhe të informohen më tej për veprimet e ndërmarra në lidhje me ankesat e tyre, pa cenuar të drejtat e tyre për të kërkuar mbrojtje gjyqësore. Asnjë punonjës i projektit nuk do të pengohet në asnjë lloj mënyrë për tu anëtarësuar në një sindikatë apo ndonjë organizatë tjetër të punëtorëve. Parimi i asociimit të lirë dhe i marrdhënieve kolektive do të respektohet në mënyrë rigorozë.

NjZP/ASHI do të informojë Bankën, brenda 48 orëve, për çdo incident ose aksident në lidhje me projektin, i cili ka ose ka të ngjarë të ketë një efekt negativ të rëndësishëm në mjedis, komunitetet e prekura, publikun ose punonjësit (puna, shëndeti dhe siguria, ose incident sigurie, aksident ose rrethanë), 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 humbje të punëtorëve, lëndime të shkaktuara nga projekti për anëtarët e komunitetit ose dëmtime të pronës. NjZP do të përgatisë një raport mbi ngjarjen dhe veprimet zbutëse dhe do t'ia dorëzojë Bankës brenda 30 ditëve kalendrike nga ngjarja.

Të gjithë pjesëmarrësit e projektit duhet të respektojnë ligjin dhe të ndjekin praktikat më të mira dhe një nivel të lartë integriteti. Huamarrësi duhet të bëjë të qartë në dokumentacionin e tenderit se mospërputhja me legjislacionin kombëtar, veçanërisht legjislacionin në lidhje me kriteret dhe kushtet e punësimit, 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 pale nga projekti.

Parimet dhe procedurat e mëposhtme do të zhvillohen për të siguruar trajtim të drejtë të të gjithë punonjësve:

- Sipas kërkesave të ligjit 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 Ligjin e Punës dhe ligjet e tjera përkatëse.
- Aplikimet për punësim do të shqyrtohen në përputhje me procedurat e aplikimit të vendosura nga kontraktorët.
- Përshkrime të qarta të punës do të jepen përpara rekrutimit dhe do të shpjegojnë kompetencat e kërkuara për çdo pozicion pune
- Të gjithë punonjësit do të kenë kontrata të shkruara që përshkruajnë kushtet e punës dhe do t'u shpjegohet përmbajtja. Punonjësit do të nënshkruajnë kontratën e punës. Kushtet e punësimit do të jenë të disponueshme në vendet e punës.
- Në varësi të origjinës së punëdhënësit dhe punonjësit, kontratat do të zhvillohen në gjuhën përkatëse të kuptueshme për të dyja palët.
- Përpara zgjidhjes së kontratës për ndonjë nga arsyet e përcaktuara në nenin 70 të ligjit të punës, punëdhënësit duhet t'u lëshojnë një njoftim me shkrim punonjësve të tyre duke i informuar për arsyet e përfundimit.
- Punonjësit e huaj do të kenë nevojë për leje qëndrimi, e cila do t'i lejojë ata të punojnë në Kosovë.
- NjZP do të përfshijë në kontrata që i gjithë personeli i kontraktorit (dhe nënkontraktorit) duhet të jetë i moshës 18 vjeç ose më shumë.

8. MOSHA E PUNËSIMIT

Kosova ka miratuar konventat e ILO-s për punën e fëmijëve dhe i ka përshtirë ato në sistemin ligjor. Marrëdhënie pune mund të krijojë çdo person i moshës tetëmbëdhjetë (18) vjeç e lart. Personat nga mosha pesëmbëdhjetë (15) deri në tetëmbëdhjetë (18) vjeç mund të punësohen vetëm për punë të lehta që nuk paraqesin rrezik për shëndetin ose zhvillimin e tyre dhe nuk pengojnë arsimimin e tyre.

Standardi i agjencisë së zbatimit për moshën minimale të punësimit do të jetë 18 vjeç, pasi punonjësit e drejtpërdrejtë dhe të kontraktuar që pritet të punësohen ose angazhohen për projektin punëtorë do të jenë të kualifikuar, me eksperiencë dhe kompetent në profesionin e tyre. NjZP-ja do të këshillojë kontraktorin/ët që të jenë në përputhje me ligjin dhe të respektojnë standardin për moshën minimale të punësimit. Nëse ndonjë kontraktor punëson ose angazhon një person nën moshën 18 vjeç, atij kontraktori jo vetëm që do ti ndërpritet kontrata, por edhe do të përjashtohet nga projekti, por gjithashtu do të raportohet tek autoritetet (Inspektoriat i Punës). Kontraktorëve do t'u kërkohet të verifikojnë identitetin dhe moshën e të gjithë punonjësve. Kjo do t'u kërkojë punonjësve të sigurojnë dokumente zyrtare, si; një certifikatë lindjeje, kartën kombëtare të identitetit, pasaportë ose të dhëna mjekësore ose shkollore.

9. MEKANIZMI I ANKESAVE

NjZP do të zhvillojë dhe zbatojë një mekanizëm ankesash (MA) për punonjësit e drejtpërdrejtë dhe nëpunësit publikë në mënyrë që ata të adresojnë shqetësimet që kanë në vendin e punës që lindin gjatë zbatimit të projektit dhe ky MA do të jetë në përputhje me ESS2 përpara Efektivitetit të Projektit. NjZPdo të kërkojë nga kontraktorët që të zhvillojnë dhe zbatojnë një mekanizëm ankesash për forcën e tyre punëtore, duke përfshirë nënkontraktorët, përpara se të fillojë zbatimin e projektit. Mekanizmi i ankesave të punonjësve do të përfshijë:

- një procedurë për marrjen e ankesave, të tilla si; formulari i komenteve/ankesave, kutitë e sugjerimeve, emaili, një linjë telefonike.
- afatet kohore të përcaktuara për t'iu përgjigjur ankesave dhe për të adresuar rastet
- një regjistër për të regjistruar dhe gjurmuar zgjidhjen në kohë të ankesave.
- një departament përgjegjës për të marrë, regjistruar, adresuar dhe gjurmuar zgjidhjen e ankesave.

Mekanizmi i ankesave do të bazohet në parimet e mëposhtme:

- Mekanizmi i zgjidhjes të ankesave (MZA) do të jetë lehtësisht i aksesueshëm dhe do të përdoret nga të gjithë punonjësit e projektit (punonjësit e drejtpërdrejtë dhe të kontraktuar) për të ngritur shqetësimet në vendin e punës.
- Nuk do të ketë diskriminim ndaj atyre që shprehin ankesa dhe çdo ankesë do të trajtohet në mënyrë konfidenciale;
- Proçesi do të jetë transparent dhe do të lejojë punonjësit të shprehin shqetësimet e tyre dhe të paraqesin ankesa;
- Ankesat anonime do të trajtohen njëllë si ankesat e tjera, origjina e të cilave dihet;
- Drejtuesit do t'i trajtojnë ankesat seriozisht dhe do të ndërmarrin veprimet e duhura në kohë në përgjigje të tyre.
- Nuk pengon qasjen në mjete të tjera juridike ose administrative sipas ligjit ose përmes proçedurave ekzistuese të arbitrazhit/zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, nëse ankesa nuk zgjidhet brenda organizatës.

- Punonjësit do të informohen mbi mënyrën se si janë zgjidhur ankesat e tyre;
- Zgjidhja e ankesave anonime do t'i bëhet me dije fuqisë punëtore;

Informacioni në lidhje me ekzistencën e mekanizmit të ankesave do të jetë lehtësisht i disponueshëm për të gjithë punonjësit e projektit (të drejtpërdrejtë dhe të kontraktuar) në kohën e rekrutimit, gjatë takimeve dhe trajnimeve dhe përmes tabelave të paraqitjes së njoftimeve, pranisë së "kutive të sugjerimeve" dhe mjeteve të tjera të komunikimit sipas nevojës (me shkrim, telefon, faks, media sociale etj). Një regjistër i ankesave do të mbahet në NjZP, si dhe procedurat për të regjistruar dhe gjurmuar zgjidhjen në kohë të ankesave. Për të marrë, regjistruar dhe ndjekur procesin e shqyrtimit/zgjidhjes të ankesave, si dhe për të komunikuar me punëtorët që kanë paraqitur ankesa do të caktohet një person përgjegjës.

MZA për Punonjësit e Drejtpërdrejtë të projektit

Punonjësit e drejtpërdrejtë mund t'i ngrenë ankesat e tyre në NjZP. Një referencë për këtë do të bëhet edhe në kontratat e tyre. Specialisti/specialistët mjedisorë dhe socialë në NjZP do të jenë përgjegjës për gjurmimin, trajtimin dhe monitorimin e të gjithë procesit të MA. Specialistët M&S do të jenë përgjegjës për të koordinuar me departamentet/organizatat dhe personat përkatës për të lehtësuar adresimin e këtyre ankesave në mënyrë efektive, në kohën e duhur dhe në mënyrë konfidenciale. Nëse ndodh që NjZP-ja nuk është përgjigjur ose në rast se përgjigja nuk është e kënaqshme, atëherë personat që kanë bërë ankesën dhe ofruesit e komenteve kanë mundësinë të kontaktojnë personin përgjegjës në Departamentin e Burimeve Njerëzore të ASHI drejtpërdrejt për të ndjekur çështjen. Nëse përgjigja nuk është e kënaqshme ose çështja nuk zgjidhet, atëherë ankuesi ka mundësi ta adresojë çështjen në instanca të tjera siç parashikohet me ligj.

MZA për punonjësit e kontraktuar të Projektit

Në nivel kontraktori. Kontraktori/ët do të hartojnë dhe zbatojnë mekanizmat e veta të ankesave. Kontraktori do të caktojë një pikë fokale për ankesat (PFA), i cili do të rregjistrojë ankesat dhe shqetësimet e punonjësve të kontraktuar dhe do të jetë përgjegjës për të lehtësuar adresimin e ankesave. Mekanizmi i ankesave të punonjësve do të prezantohet në trajnimin orientues të personelit, i cili do t'u ofrohet të gjithë punonjësve të projektit dhe një përshkrim do ti shtohet Kodit të Sjelljes së Punonjësve. Kontraktorit do t'i kërkohet të dokumentojë se çdo punonjësi është orientuar dhe të kenë nënshkruar se ata janë njohur me procedurën e MZA. Specialisti i caktuar i NjZP-së (specialistët e M&S) do të monitorojë regjistrimin dhe zgjidhjen e ankesave nga kontraktorët dhe do të raportojë një përmbledhje në baza mujore.

Në nivelin e NjZP. Në situatën kur nuk ka një përgjigje nga kontraktori ose kur përgjigja nuk është e kënaqshme, ankuesit dhe ata që janë përgjegjës për dhënien e opinionit marrin drejtpërdrejt kontakt me specialistët e caktuar në NjZP (drejtori i projektit dhe specialistët M&S) për të ndjekur çështjen para se të procedohet me ankesën në Inspektoratin e Punës (nëse çështjet janë në kompetencë të këtij organi), ose në Gjykatën kompetente. Një model i Formularit të Ankesës i është bashkangjitur SHTOJCA 1 - FORMULARI I ANKESAVE.

Punonjësit e projektit gjithashtu mund të paraqesin ankesa pranë Shërbimit të Zgjidhjes të Ankesave të BB-së (GRS). Punonjësit e projektit mund të paraqesin ankesën e tyre tek Paneli i pavarur i Inspektimit të BB-së, i cili përcakton nëse dëmi ka ndodhur ose mund të ndodhë, si rezultat i mospërputhjes së BB-së me politikat dhe procedurat e saj. Ankesat mund të paraqiten në çdo kohë pasi sjelljes te shqetësimeve

drejtpërdrejt në Bankën Botërore dhe drejtuesve të ankesave te Bankës l'u është dhënë mundësia të përgjigjen. Për informacion mbi mënyrën e paraqitjes së ankesave në Bankën Botërore (GRS), ju lutemi vizitoni <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Për informacion mbi mënyrën e paraqitjes së ankesave në Panelin e pavarur te Inspektimit të Bankës Botërore, ju lutemi vizitoni www.inspectionpanel.org.

Të dhënat e kontaktit

Të dhënat e kontaktit të specialistit të NjZP-së, përgjegjës për MA do të përditësohen menjëherë sapo NjZP-ja të jetë krijuar dhe të jetë plotësuar me personel.

10. MENAXHIMI I KONTRAKTORIT

NjZP/ASHI do të përdorë kërkesat e Rregullores së Prokurimit për Huamarrësit e IPF-së për të Mirat, Punimet, Shërbimet Jo-Konsulente dhe Shërbimet e Konsulences të datës 1 korrik 2016, rishikuar në Nëntor 2017 dhe Gusht 2018 për kërkesat dhe kontratat. Strategjia e Prokurimit të Projektit për Zhvillim (SPPZH) do të përshkruajë metodat e përzgjedhjes që duhen ndjekur nga huamarrësi. Kontratat me kontraktorët e përzgjedhur do të përfshijnë dispozita që kanë të bëjnë me punën, shëndetin dhe sigurinë në punë, SHAS/NS, siç parashikohet në ligjin e Kosovës dhe te Bankës Botërore. Një ekspert i prokurimit do të kontraktohet në strukturën e NjZP-së për të përgatitur dhe përditësuar planin e prokurimit.

Si pjesë e procesit të përzgjedhjes së kontraktorëve që do të angazhojnë punonjes të kontraktuar, NjZP-ja mund të shqyrtojë informacionin e mëposhtëm:

- Informacionin për 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 inspektoratet e punës dhe organet e tjera zbatuese;
- Liçencat e biznesit, regjistrimet, lejet dhe miratimet;
- Dokumentet që kanë të bëjnë me një sistem të menaxhimit të punës, duke përfshirë çështjet SHSP, për shembull, procedurat e menaxhimit të punës;
- Identifikimin e personelit të menaxhimit të punës, sigurisë dhe shëndetit, kualifikimet dhe çertifikatat e tyre;
- Çertifikatat/lejet/trajnimet e punonjësve për të kryer punën e kërkuar;
- Dokumentime të shkeljeve të sigurisë dhe shëndetit dhe përgjigjet;
- Të dhëna për aksidentet dhe lëndimet dhe njoftimet tek autoritetet;
- Dokumentime të përfitimeve për punëtorët, të kërkuara me ligj dhe dëshmi të regjistrimit të punonjësve 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.

Kontraktorët janë përgjegjës për menaxhimin e punonjësve të tyre ose punonjësve të nënkontraktuar në përputhje me këtë PMP, i cili do të mbikëqyret nga Koordinatorin e Projektit në NjZP. Kontraktorët do të jenë përgjegjës për sa vijon:

- Të respektojnë kërkesat e legjislacionit kombëtar (dhe kësaj PMP);
- Të vendosin një Kod Sjelljeje për të gjithë punëtorët, të sensibilizuar për çështjet e SHAS/NS:

- Të mbajnë procesverbale për procesin e rekrutimit dhe punësimit të punonjësve të kontraktuar;
- Të komunikojnë qartë përshkrimin e punës dhe kushtet e punësimit për punonjësit e kontraktuar;
- T'u sigurojnë punonjësve dëshmi për të gjitha pagesat e bëra, duke përfshirë përfitimet dhe çdo zbritje të vlefshme;
- Të mbajnë rregjistrime në lidhje me kushtet e punës dhe punonjësit e angazhuar në projekt;
- Të sigurojnë që në projekt të mos përfshihet asnjë fëmijë ose të mos kryhet punë e detyruar;
- Të mbajnë procesverbale për datat e trajnimit/prezantimit, numrin e të trajnuarve dhe temat.
- Të zbatojnë mekanizmin e ankesave për punonjësit; dhe
- Të krijojnë një sistem për rishikim dhe raportim të rregullt mbi punën, sigurinë dhe shëndetin në punë.

Drejtori i NjZP-së do të menaxhojë dhe mbikëqyrë performancën e kontraktorëve në lidhje me punonjësit e kontraktuar, duke u fokusuar në pajtueshmërinë e kontraktorëve me marrëveshjet e tyre kontraktuale (detyrimet, përfaqësimet dhe garancitë) aty ku është e aplikueshme. Kjo mund të përfshijë auditime periodike, inspektime të të dhënave të menaxhimit të punës dhe raporte të përpiluara nga kontraktorët. Të dhënat dhe raportet e menaxhimit të punës së kontraktorëve mund të përfshijnë: (a) një model përfaqësues të kontratave të punës ose marrëveshjeve ndërmjet palëve të treta dhe punëtorëve të kontraktuar; (b) dokumentimet 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) dokumentime në lidhje me incidentet lidhur me mospërputhjet me ligjin kombëtar; dhe (e) procesverbalet e trajnimit të ofruar për punonjësit e kontraktuar për të shpjeguar punën dhe kushtet e punës dhe SHSP-në për projektin.

11. PUNONJESIT E FURNITORËVE KRYESOR

Bazuar në kërkesat e aktiviteteve të komponentëve, punonjësit e furnitorëve kryesor mund të rekrutohen nga furnitorët sipas nevojës. Kjo PMP kërkon që në kuadër të Projektit të Qeverisjes Digjitale të Kosovës, çdo furnitor kryesor duhet të sigurojë që asnjë fëmijë të mos rekrutohet për punë dhe që punonjësit të mos i nënshtrohen në asnjë mënyrë 'punës së detyruar'. NjZP-ja do të jetë përgjegjëse për të monitoruar periodikisht dhe për t'u siguruar që këto standarde të ndiqen në mënyrë rigoroze. Nëse identifikohet ndonjë shmangie, NjZP-ja do të ndërmarrë veprime siç përshkruhet në kontratën/marrëveshjen që pason PMP-në. Furnitorët kryesorë do të mbajnë rregjistrime në lidhje me lëndimet në punë dhe aksidentet me humbje jete dhe do të raportojnë për vdekjet ose lëndimet serioze, si dhe do të informojnë autoritetet qeveritare në përputhje me kërkesat kombëtare të raportimit si dhe me NjZP-në. Nëse do të ketë ndonjë rrezik lidhur me punën e fëmijëve dhe punën e detyruar, dhe lidhur me sigurinë, në rast të ndodhisë do të zbatohen sanksionet e përcaktuara me Ligjin e Punës të Kosovës dhe Ligjin për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe do të raportohet tek autoritetet përkatëse. NjZP-ja më pas i raporton incidentet në BB.

SHTOJCA 1 - FORMULARI I ANKESAVE

Numri i referencës	
Emri i plotë (fakultativ)	
<input type="checkbox"/> Dua ta paraqes ankesën në rrugë anonime <input type="checkbox"/> Kërkoj që identiteti im të mos bëhet me dije pa miratimin tim	
Të dhënat e kontaktit. Ju lutemi, zgjidhni si doni të kontaktoheni (me postë, telefon, postë elektronike).	<input type="checkbox"/> Me postë: Ju lutemi, shënoni adresën postare: _____ <input type="checkbox"/> Me telefon: _____ <input type="checkbox"/> Me postë elektronike
Gjuha e preferuar e komunikimit	<input type="checkbox"/> Shqipe <input type="checkbox"/> Anglishte <input type="checkbox"/> Tjetër: _____
Informacion mbi ankesën	Çfarë ndodhi? Kujt i ndodhi? Çfarë pasoje pati problemi?
Data e Incidentit / ankesës	
	<input type="checkbox"/> Incident/ankesë e ndodhur njëherë (data _____) <input type="checkbox"/> Ka ndodhur më shumë sesa njëherë (sa herë? _____) <input type="checkbox"/> I/e vazhdueshme (aktualisht po e përjetoj problemin)
Çfarë do të doje që të ndodhte?	
<i>Informacioni i kontaktit për pyetje dhe ankesa:</i> Personi i kontaktit: Emri dhe Mbiemri Agjencia për Shoqërinë e Informacionit Adresa: Rruga "Luan Haradinaj" n.n. 10000 Prishtinë, Republika e Kosovës Tel: +383 38 521 033 E-mail: zip-mpb@rks-gov.net	Nënshkrimi: _____ Data: _____

Formulari përmbyllës i ankesave

Numri i ankesës

Përshkruani masën e menjëhershme të nevojshme:.....

Përshkruani masën e nevojshme afatgjatë (nëse është e nevojshme).....