

GUIDË UDHËZUESE MBI TË DREJTËN PËR PUNËSIM





GUIDË
UDHËZUESE
MBITË
DREJTËN
PËR PUNËSIM

“Komiteti Suedez i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut”
Swedish Helsinki Committee for Human Rights

Swedish Helsinki Committee
for Human Rights

Shtator 2007

Punoi
Kordinatore e Programit Ligjor pranë FSHDPAK
Av. Entila Zyba

Botimi i Fondacionit Shqiptar për të drejtat e personave me aftësi të kufizuar
Adresa: Rr." A.Z. Çajupi" Pall "Enil" kat 3 Tirane
Tel/Fax:+3554 269426
Email:adrf@icc.al.eu.org
www.adrf.org.al

Financuar nga "Komiteti Suedez i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut"
Swedish Helsinki Committee for Human Rights

HYRJE

Programi ligjor pranë Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar ka përgatitur këtë guidë udhëzuese mbi të drejtën për punësim, e cila do ti vijë në ndihmë të gjithë personave me aftësi të kufizuar, familjarëve të tyre, punëdhënësve të sektorit publik dhe privat, për tu njohur me kuadrin ligjor shqiptar në fushën e punësimit, fokusuar në fushën e aftësisë së kufizuar.

Guida ka trajtuar në formë shpjeguese gjithë kuadrin ligjor shqiptar, i cili garanton të drejtën për punësim; Kushtetutën e RSh, Ligj nr.7961, datë 12.7.1995 (i ndryshuar) Kodi i Punës i RSh, Ligj nr. 7995 Date 20.9.1995 (i ndryshuar) "Per Nxitjen e Punesimit," Rregullore date 5.10.1993 "Per leshimin e raporteve per paaftesi te perkohshme ne pune," Rregullore nr.7 Date 16.6.1994 "Per kujdes mjeksor shtese dhe riaftesim, perfitim te vogel dhe kompensime per demtime ne mase te arsyeshme," Vendim nr. 461, datë 22.7.1998 "Per regjistrin qe mban punedhenesi per aksidentet ne pune dhe per semundjet profesionale," Vendim Nr.396, datë 28.6.2007 "Për Përcaktimin e Sëmundjeve Profesionale" si dhe dokumentat politik dhe strategjik që veprojnë në këtë fushë.

Duke shpresuar se ky botimi do të vijë në ndihmë të të gjithë të interesuarve, falënderojmë **Komitetin Suedez të Helsinkit** (Swedish Helsinki Committee) për mbështetjen e tij financiare në ndihmë të personave me aftësi të kufizuar në Shqipëri

Shënim: Gjithçka që është shpjeguar në këtë guidë nuk ka fuqi ligjore dhe asgjë në këtë guidë nuk zëvendëson kërkesat e ligjit.

Përmbajtja

Faqe

▪ Çfarë parashikon Kushtetuta e RSh “mbi të drejtën për punësim”.....	6
▪ Kodi i Punës i RSh	7
▪ Kush ka të drejtë të lidhë kontratë punë sipas Kodit të Punës të RSh.....	8
▪ Ç’farë detyrimesh parashikon Ligji “Për nxitjen e punësimit”	9
▪ Stimujt për inkurajimin e punësimit të PAK.....	9
▪ Sanksionet për punëdhënësit në sektorin privat dhe publik.....	10
▪ Lehtësi fiskale për PAK në sektorin privat.....	10
▪ Cilat janë detyrimet e punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës.....	10
▪ Kushtet që duhet të mbajë parasysh punëdhënësi në lidhje me vendin e punës.....	11
▪ Përgjegjësia e punëdhënësit për sigurimin dhe mbrojtjen e shëndetit në mardhëniet e punës.....	12
▪ Kohëzgjatja e punës	14
▪ Kuptimi i punës së natës dhe kufizimet e saj.....	14
▪ Ditët e Festave Zyrtare.....	14
▪ Orët Shtesë.....	15
▪ Kuptimi i Pushimeve vjetore dhe kohëzgjatja e tyre.....	15
▪ Kuptimi i aksidentit në punë.....	16
▪ Kur konsiderohet aksidenti i ndodhur në punë.....	16
▪ Cila procedurë duhet të ndiqet kur ndodh aksident në punë.....	17
▪ Çfarë pagesash përfiton personi i siguruar në rast të ndodhjes së aksidentit në punë apo në rast të sëmundjeve profesionale.....	17
▪ A do të konsiderohet kohë pune e pagueshme paaftësia e përkohshme në punë.....	18
▪ Cila është procedura e lëshimit të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë.....	18
▪ Sa është kohëzgjatja e pushimit dhënë me raport mjekësor.....	19
▪ Sa është perioda e përfitimit të paaftësisë të përkohshme.....	19

-
- Leshimi i raportit mjekësor në rastet e transferimit në një punë me të lehtë ose me ore punë të reduktuar..... 20
 - Leshimi i raporteve mjekësore për mjekim në qendrat balneare ri aftësuese..... 20
 - Çfarë ndodh në ato raste kur personi vazhdon të jetë i sëmurë edhe pas periudhë së përkohshme të paaftësisë në punë..... 20
 - Çfarë do të kuptohet me sëmundje profesionale..... 21
 - Regjistri që duhet të mbajë punëdhënësi 21
 - Cilat elementë duhet të përmbajë regjistri i punëdhënësit..... 22
 - Pensionet e Invaliditetit..... 23
 - Pensioni i plotë i invaliditetit..... 23
 - Pensioni i invaliditetit të pjesës..... 23
 - E ardhura shtese për femijë në ngarkim..... 24
 - Përfitime të tjera..... 24
 - Vënia në Dispozicion e Kodit të Punës..... 24

ÇFARË PARASHIKON KUADRI LIGJOR SHQIPTAR MBI TË DREJTËN PËR PUNËSIM

E drejta për punësim

Punësimi është një nga elementet kyç për gjithëpërfshirjen sociale dhe pavarësinë ekonomike për personat me aftësi të kufizuar në moshë pune.

Garantimi i të drejtës për punësim për personat me aftësi të kufizuar duhet të jetë objektiv primar për çdo qeveri. Përmirësimi i politikave dhe situatës së punësimit të PAK sjell përfitim jo vetëm për ta, por edhe për gjithë shoqërinë në tërësi.

E drejta për punësim duhet të sigurohet në kushte të barabarta për të gjithë individët, pa dalluar personat me aftësi të kufizuar, në mënyrë që kjo kategori të jetë e aftë të gëzojë jetën në të gjitha aspektet e saj, të kenë një punë të përshtatshme dhe të kenë të ardhura prej saj.

Por në krahasim me personat e tjerë që nuk kanë aftësi të kufizuar, punësimi i personave me aftësi të kufizuar në Shqipëri është në nivele shumë të ultë dhe garantimi i kësaj të drejte, pavarësisht nga çfarë është parashikuar në legjislacion, nuk zbatohet në praktikë.

Çfarë parashikon Kushtetuta e RSh “mbi të drejtën për punësim”

Kushtetuta e RSh ka garantuar në nenet 49, 51, 52, 52, 59 “të drejtën për punësim” për çdo individ, në mënyrë të barabartë dhe të plotë
Konkretisht

neni 49 “1- Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme. Që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.
2- Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës”

Neni 50 “Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës”

Neni 51 “garantohet e drejta për grevë që ka të bëjë me mardhëniet e punës”

Neni 52 “1. Kushdo ka të drejtën e sigurimeve shoqërore në pleqëri ose kur është i paaftë për punë, sipas një sistemi të caktuar me ligj”

Nenin 59 “Objektivat Socialë” Shteti, brenda kompetencave kushtetuese dhe mjeteve që disponon, si dhe në plotësim të nismës dhe përgjegjësisë private, synon... a) punësimin në kushte të përshtatshme të të gjithë personave të aftë për punë.

Kodi i Punës i RSh

Ligj nr. 7961, datë 12.7.1995 (i ndryshuar)

“Kodi Punës”, “Ligji për nxitjen e Punësimit” dhe në bashkëveprim me ligje të tjera të fushës së aftësisë të kufizuar kanë garantuar të drejtën për punësim. Ashtu si edhe shumë ligje të tjera edhe ligjet mbi marrëdhëniet në punë mbartin problematikën e tyre përse i përket garantimit në praktikë të të drejtës për punë për të gjitha kategoritë e PAK.

Megjithatë do të donim të veçonim Kodin e Punës, dhe pikërisht nenin 9 të tij, i cili pavarësisht miratimit në vitin 1995, mbart në vetvete elementë bashkohorë dhe në përputhje me standardet ndërkombëtare. Termi diskriminim në mardhëniet e punës është shpjeguar në një mënyrë të hollësishme dhe ka përfshirë edhe kategorinë e *personave me të meta fizike dhe mendore* për ta mbrojtur edhe këtë kategori nga çdo diskriminim në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit.

Neni 9 “Ndalimi i diskriminimit” parashikon

1. *Ndalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit.*
2. *Me diskriminim kuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, kombësi,*

origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore që cenon të drejtën e individit për të qenë i barabartë në punësim dhe trajtim. Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen si diskriminime. Masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit të parashikuara nga ky Kod me VKM ose me kontrata kolektive nuk quhen si diskriminime.

3. *Me punësim dhe profesion kuptohet orientimi dhe formimi profesional, zënia me punë dhe në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit që lidhen me shpërndarjen e punës, kryerjen e saj, shpërblimin, ndihmën shoqërore, ditëpunën ose përfundimin e kontratës së punës.*

Shënim; Pika 2 e këtij neni ka përfshirë për herë të parë konceptin e "diskriminimit" në marrëdhëniet e punës, ndërkohë që ende Shqipëria nuk ka miratuar ligjin e mosdiskriminimit.

Kush ka të drejtë të lidhë kontratë punë sipas Kodit të Punës të RSh

Bazuar në nenin 20 të Kodit të Punës në lidhje me "aftësinë për te kontraktuar"

Kanë të drejtë të lidhin kontratë pune:

- a) *personat që gëzojnë zotësi të plotë për të vepruar sipas dispozitave të Kodit Civil;*
- b) *personat me zotësi të kufizuar, por të autorizuar shprehimisht ose në heshtje për të kryer punë nga përfaqësuesi i tyre ligjor.*

Të gjithë këto kategori personash të përmendur sa më sipër, ushtrojnë të drejtën për punë dhe përmbushin detyrimet që rrjedhin nga kontrata si gjithë punëmarrësit e tjerë, në çfarëdolloj pozicioni pune që ata kanë.

Ligji nr. 7995 datë 20.09.1995 (i ndryshuar) “Për nxitjen e punësimit” në nenet 14, 15 ,16 ka përcaktuar një kapitull të veçantë mbi kushtet dhe mënyrat për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuar.

Ç’ farë detyrimesh parashikon Ligji “Për nxitjen e punësimit”

“Ligjin për nxitjen e punësimit” parashikon se çdo punëdhënës publik (institucione shtetërore apo ente publike) dhe subjekt privat, kur ka të punësuar më tepër se **24 punonjës është i detyruar te punësojë një person me aftësi te kufizuar për çdo 25 punonjës te personelit te tij**. Në bazë të këtij ligji çdo punëdhënës që plotëson detyrimin e mësipërm mund të punësojë një person me handikap te rende ne vend te pese personave me handikap te lehte. Në këtë rast me handikap të rëndë sipas ligjit kuptohen persona me aftësi të kufizuar të cilët janë komisionuar nga KMCAP si invalidë të grupit të I dhe të II. Handikap i lehtë konsiderohen të gjithë ata PAK të cilët komisionohen nga KMCAP si invalidë të grupit të III dhe të IV.

Stimujt për inkurajimin e punësimit te PAK

Sipas ligjit “për nxitjen e punësimit” çdo punëdhënës publik apo privat që punëson persona me aftësi të kufizuar *gëzon të drejtën për të kërkuar subvencion nga zyra kompetente e punësimit për përshtatjen e vendit të punës, në mënyrën më funksionale për punëmarrësin.*

Gjithashtu, paga qe një punedhenes i paguan një personi me aftësi të kufizuar, të punësuar në institucionin apo sipërmarrjen e tij përjashtohet nga taksat deri ne një mase qe caktohet nga Këshilli i Ministrave (ndryshohet nga viti në vit).

Sanksionet për punëdhënësit në sektorin privat dhe publik

Sipas ligjit që po trajtojmë “Për nxitjen e punësimit” nje punedhenes (në sektorin privat apo publik) qe nuk punëson numrin e rekomanduar te personave me aftësi te kufizuara, pra në çdo 24 punonjës 1 duhet të jetë me aftësi të kufizuar, është i detyruar te paguaje ne një llogari te veçante ne **Fondin Kombëtar te Punësimit** shumen e barabarte me minimumin e pagesës, për çdo muaj dhe çdo person me aftësi te kufizuar qe ai duhej ta kishte punësuar, në rast se nuk e ka plotësuar këtë detyrim. Këto te ardhura krijohen për te kërkuar vende pune për personat me aftësi te kufizuar.

Lehtësi fiskale për PAK në sektorin privat

Të gjithë personat me aftësi të kufizuar të cilët gëzojnë statusin e para dhe tetraplegjikut sipas ligjit Ligjit nr.8626, datë 22.6.2000 (i ndryshuar) “Statusi i invalidit paraplegjik dhe tetraplegjik” dhe statusin e të verberit sipas Ligjit nr.8098, datë 28.3.1996 “Per statusin e te verbrit” kanë të drejtën për të përfituar nga lehtësitë fiskale në rast se personat me statusin e invalidit para-tertraplegjik dhe statusin e të verbrit vetëpunësohen si persona fizik dhe janë subjekte të tatimit mbi biznesin e vogël, atëherë kuota e tatimit fiks vjetor do të llogaritet sa gjysma e përcaktuar mbi për atë vit financiar sipas ligjit për biznesin e vogël.

Cilat janë detyrimet e punëdhënësit gjatë marrëdhënieve të punës

Kodi i punës ka parashikuar njëserë detyrimesh ligjore që duhet të jenë në vëmendje të punëdhënësit gjatë kryerjes së marrëdhënieve të punës. Më poshtë janë paraqitur në mënyrë të përmbledhur disa nga detyrimet.

- *Mbrojtja e personalitetit*; punëdhënësi është i detyruar të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e

punëmarrësit, ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit si dhe çdo veprim që përbën shqetësim seksual karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë.

- *Kofidencialiteti*; punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informata lidhur me punëmarrësit, përveç rasteve, kur këto informata lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës. Punëdhënësi nuk ka të drejtë t'u japë të tretëve informacione për punëmarrësit e tij me përjashtim të rasteve kur një gjë e tillë kërkohet nga institucionet kompetente ligjore (si gjykata, prokurori, zyra e përmbarimit etj.....) ose me pëlqimin e punëmarrësit.
- *Kontrolli i sendeve vetjake*; punëmarrësi dhe sendet e tij vetjake nuk bëhen objekt i kontrollit, me përjashtim të rasteve kur duhet të mbrohet pasuria e punëdhënësit, punëmarrësve të personit juridik ose personave të tretë nga një cenim i paligjshëm. Kontrolli duhet të kryhet gjatë kohës së punës nga punëdhënësi ose një person i caktuar prej tij. Personi që kontrollon dhe personi që kontrollohet duhet të jenë të së njëjtës gjini. Kontrolli kryhet brenda territorit të ambientit të ushtrimit të punës, në prani të një punëmarrësi tjetër, të pranuar nga punëmarrësi që kontrollohet.

Kushtet që duhet të mbajë parasysh punëdhënësi në lidhje me vendin e punës

Punëdhënësi është i detyruar të respektojë, bazuar në dispozitat e Kodit të punës, kushtet e mëposhtme lidhur me vendin e punës

- Vendi i punës në të gjitha pjesët përbërëse duhet të përshtatet me natyrën e punëve që do të kryhen aty. Sipërfaqja dhe vëllimi i vendit të punës duhet të jenë të mjaftueshme për punëmarrësin që ai të ketë mundësi të kryejë punën në siguri të plotë dhe pa penguar qarkullimin në mjedis.

- Punëdhënësi duhet të sigurojë qëndrueshmëri dhe pastërti në vendin e punës. Muret, dyshemeja, tavanet duhet të jenë të fortë dhe në gjendje të mirë. Ata duhet të mbahen vazhdimisht në gjendje të pastër, të sigurohet parandalimi i zjarreve dhe mbrojtja e punëmarrësve dhe popullsisë nga çdo rrezik infektimi nga prodhimet ose kafshët e rrezikshme për shëndetin.
- Mjedisi i punës duhet të jetë i ajrosur dhe të ketë sistem ventilimi për mënjanimin e temperaturës së dëmshme për shëndetin e punëmarrësve dhe erërave të pakëndshme.
- Intensiteti i zhurmave dhe i dridhjeve të përballueshme nga punëmarrësi duhet të mbahet në nivel të pajtueshëm me shëndetin e tij nëpërmjet amortizimit ose zvogëlimit të zhurmave që nga burimi i tyre dhe të izolimit të mjedisit me mjetet e përshtatshme.
- Asnjë punëmarrës nuk duhet të përdorë makineri pa marrë paraprakisht të gjitha masat mbrojtëse të nevojshme. Pjesët e rrezikshme të makinerive duhet të pajisen me mjete mbrojtëse.
- Ndriçimi i mjedisit, i vendit të punës dhe i hyrjes në to duhet të jenë të mjaftueshëm për të siguruar kryerjen normale të punës.
- Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve mjetet e nevojshme për të siguruar higjienën vetjake, ujë në sasi të mjaftueshme, sapun, mjete pastrimi dhe fshirje. ËC-të duhet të jenë në numër të mjaftueshëm me numrin e punonjësve.

Përgjegjësia e punëdhënësit për sigurimin dhe mbrojtjen e shëndetit në mardhëniet e punës

Punëdhënësit kanë këto përgjegjësi në lidhje me sigurimin dhe mbrojtjen e shëndetit të punëmarrësve gjatë aktivitetit të punës

- Punëdhënësi duhet të informojë punëmarrësit mbi rreziqet që lidhen me punën dhe duhet t'i kualifikojë punëmarrësit për respektimin e kërkesave në fushën e shëndetit, sigurimit dhe higjienës.

- Kualifikimi dhe informimi mbi rreziqet bëhen gjatë marrjes në punë dhe përsëriten sipas nevojës, veçanërisht në rast të ndryshimit të kushteve të punës. Punëdhënësi duhet t'u shpjegojë punëmarrësve të ekspozuar ndaj rreziqeve domosdoshmërinë e zbatimit të masave të sigurimit teknik dhe higjienës. Punëmarrësi duhet të zbatojë masat e parashtruara nga punëdhënësi dhe ta informojë atë në rast vështirësie për zbatimin e tyre. Vetëm personat e kualifikuar mund të drejtojnë makineritë dhe pajisjet e transportit, mekanike ose elektrike.
- Punëdhënësi detyrohet të kujdeset për higjienën e vendeve të punës. Punëdhënësi pasi konsultohet me punëmarrësit, duhet të marrë masat e nevojshme mbrojtëse kundër rreziqeve të veçanta që paraqesin substancat dhe agjentët helmues, makinat, transporti i peshave të rënda, ndotja e ajrit, zhurmat dhe dridhjet, si dhe rreziqeve në disa degë të ekonomisë, si ndërtim, xhenio civile, miniera dhe industri kimike.
- Punëdhënësi duhet të vendosë sinjale të dallueshme qartë në çdo vend pune, që paraqet rrezik për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve.
- Punëdhënësi për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet profesionale duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik.
- Punëdhënësi, duhet të paguajë diferencën midis dëmit dhe shpërblimit që merr punëmarrësi nga sigurimet shoqërore, kur aksidenti ose sëmundja profesionale është pasojë e fajësisë së rëndë të punëdhënësit.
- Kur punimet paraqesin rreziqe të veçanta, punëdhënësi duhet të organizojë vizita mjekësore për marrjen në punë dhe gjatë saj, në mënyrë periodike me shpenzimet e tij.
- Kur punëdhënësi nuk ka regjistruar punëmarrësin në sigurimet shoqërore, ai duhet të përballojë të gjitha shpenzimet që ka bërë punëmarrësi si rezultat i aksidentit ose sëmundjes profesionale, si dhe të gjitha dëmet si pasojë e mosregjistrimit.

Kohëzgjatja e punës

Bazuar në Kodin e Punës *kohëzgjatja ditore normale e punës* është jo më shumë se 8 orë në ditë.

Për *punëmarrësit nën 18 vjeç dhe personat me aftësi të kufizuar*, të përcaktuar si të tillë me vendim të Komisionit Mjekësor të Caktimit të Aftësisë për punë, *kohëzgjatja ditore e punës* është *jo më shumë se 6 orë në ditë*.

Kuptimi i punës së natës dhe kufizimet e saj

Me Punën e natës; kuptohet puna e kryer nga ora 22:00 deri në orën 6:00 të mëngjesit. Kohëzgjatja e punës së natës dhe e punës së kryer një ditë para ose pas saj nuk duhet të jetë më shumë se 8 (tetë) orë pa ndërprerje. Ato duhet të paraprihen ose pasohen me pushim ditor të menjëhershëm.

- *Shtesa mbi pagë*; Çdo orë pune e kryer nga ora 19:00 deri në 22:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 20 për qind. Çdo orë pune e kryer midis intervalit 22:00 dhe 6:00 jep të drejtën e një shtese mbi pagë jo më pak se 50 për qind.
- Ndalohet të punojnë në punën e natës punëmarrësit nën moshën 18 vjeç dhe *punëmarrësit që janë deklaruar me aftësi të kufizuar*, me vendim të Komisionit Mjekësor të Caktimit të Aftësisë për punë.

Ditët e Festave Zyrtare

Bazuar në Kodin e punës të RSh Këshilli i Ministrave miraton ditët zyrtare të festave. Kur dita e festës zyrtare bie në ditë jave, puna në atë ditë ndalohet të kryhet. Gjithashtu punëmarrësi gëzon të drejtën e pagës në ditët e festave zyrtare. Kur dita e festës zyrtare bie në ditët e pushimit javor, pushimi shtyhet ditën e hënë.

Në ato raste kur punëmarrësi është i detyruar të punojë në ditët

e festave zyrtare apo në ditën e pushimit javor ai ka të drejtë ose të kompensohet me një shtesë page jo më pak se 25 për qind ose me një pushim të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune, që merret një javë para ose pas kryerjes së saj.

Orët Shtesë

Në të gjitha ato raste kur në varësi të rrethanave të punës punëmarrësit i kërkohet kryerja e orëve shtesë të punës, punëdhënësi kërkon nga punëmarrësi kryerjen e tyre për aq sa është e mundur dhe e nevojshme duke mbajtur parasysh edhe kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.

Në ato raste kur punëdhënësi për orët shtesë të punës që nuk janë kompensuar me pushim duhet t'i paguajë punëmarrësit pagën normale dhe një shtesë jo më pak se 25 për qind të saj, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive të punës.

Punëdhënësi në marrëveshje me punëmarrësin, mund të kompensojë orët shtesë të punës me një pushim të paktën 25 për qind më të madh, që i korrespondon kohëzgjatjes së orëve shtesë dhe që jepet brenda 2 muajve nga dita e kryerjes së punës, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive.

Orët shtesë të punës të kryera gjatë pushimit javor ose në ditët e festave zyrtare kompensohen me pushim ose pagë të paktën 50 për qind më të madhe se orët shtesë të bëra ose paga normale, me përjashtim të rasteve kur parashikohet ndryshe në kontratën kolektive të punës.

Kuptimi i Pushimeve vjetore dhe kohëzgjatja e tyre

Sipas Kodit të Punës të RSh kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim.

Në ato raste kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë në një vend pune, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara do të

përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës të kryera deri në momentin kur kërkohen pushimet vjetore.

Punëmarrësit gjatë marrëdhënieve të punës i lind e drejta për të përfituar pushime të tjera dhe të paguara, veç atyre vjetore në rast;

- martese të punëmarrësit
- ose vdekjeje të bashkëshortit, paraardhësve ose pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë; në këto raste punëmarrësi përfiton 5 ditë pushimi ditor të paguar.
- në rast sëmundjeje të rëndë të paraardhësve ose pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, e vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 10 ditë pushimi të paguar.

Kuptimi i aksidentit në punë

Aksident në punë konsiderohet ç`demtimi trupor që ka ndodhur gjatë kryerjes së punës ose i lidhur me punën si dhe çdo demtim tjetër i shëndetit që nuk rrjedh nga sëmundje të përgjithshme, por që sjell paaftësi të perkoheshme, invaliditet ose vdekje.

Kur konsiderohet aksidenti i ndodhur në punë

Aksidenti konsiderohet se ka ndodhur në punë ose i lidhur me të kur:

- Personi i siguar demtohet gjatë kryerjes së punës së zakonshme.
- Personi i siguar demtohet gjatë kryerjes së një pune tjetër pa urdher të punëdhënesit, por në interes të punës.
- Personi i siguar demtohet gjatë kryerjes së një pune tjetër, me porosi të punëdhënesit.
- Personi i siguar demtohet gjatë kohës së pushimit në vendin e caktuar për pushim, ose për venien në rregull të makinerive,

veglave, veshmbathjeve, para ose pas mbarimit të punës.

- Personi i siguruar demtohet gjatë rrugës, në linjen direkte, nga banesa e tij për të shkuar në punë dhe anasjelltas, si në rastet kur transporti është i organizuar nga punëdhësi dhe kur ai është individual.

Cila procedurë duhet të ndiqet kur ndodh aksident në punë

Aksidenti në punë vertetohet me anë të proces-verbalit, i cili mbahet në vendin e ngjarjes dhe duhet të jetë i firmosur detyrimisht nga ana e punëdhënësit. Në mungesë të proces-verbalit, aksidenti në punë vertetohet në rrugë gjyqësore. Me aksident në punë barazohet edhe çdo demtin që rrjedh si pasoje e sëmundjes profesionale, e cila vertetohet me raportin mjekësor.

Çfarë pagesash përfiton personi i siguruar në rast të ndodhjes së aksidentit në punë apo në rast të sëmundjeve profesionale

Në të gjitha ato raste kur personat e siguruar në skemën e sigurimeve shoqërore aksidentohen gjatë mardhënieve të punës apo vuajnë nga sëmundje profesionale, të shkaktuara sipasojë e mardhënieve të punës, gëzojnë të drejtën për të përfituar pension invaliditeti, pavarësisht nga vjetërsia në punë;

- a) për kujdes mjekësor shtesë dhe riaftësimi;
- b) në rast paaftësie;
- c) kompensim për dëm të arsyeshme;
- ç) në rast vdekjeje.

Një person i siguruar që vuan nga një aksident në punë ose sëmundje profesionale, do të marrë kompensim shtesë ose ndonjë kualifikim-rikualifikim të nevojshëm për të rikthyer aftësinë e humbur.

Shënim: për shpjegime më të hollësishme shiko botimin FSHDPAK Dhjetor 2005 "Guidë udhëzuese mbi ligjin për sigurimet shoqërore"

A do të konsiderohet kohë pune e pagueshme paaftësia e përkohshme në punë

Po, periodha e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune dhe ajo është e pagueshme nga punëdhënësi, deri në shërimin e plotë të punëmarrësit. Por kjo periudhë do të konsiderohet si kohë pune vetëm në ato raste kur nga institucionet kompetente shtetërore, në këtë rast Spitalet me shtretër, ka lëshuar raportet mjekësore për paaftësi të përkohshme në punë.

Cila është procedura e lëshimit të raporteve për paaftësi të përkohshme në punë

Për t'u njohur paaftësia e përkohsheshme në punë i siguruari duhet të paraqesë raport mjekësor, i cili lëshohet nga mjeket e Institucioneve Shëndetësore Shtetërore, si dhe nga mjeket dhe Institucionet Shëndetësore Private që kanë kontratë në ISSH. Raporti mjekësor për paaftësi të përkohsheshme në punë, për shkak të sëmundjeve të përgjithshme, aksidenti në punë ose sëmundje profesionale lëshohet nga mjeku i Institucionit Shëndetësor ku ka kartelën personale të sëmurit, i cili ka të drejtën të japë nga 1 deri në 14 dite pushim.

Mjeku i specializuar dhe mjeku stomatolog kanë të drejtë të lëshojnë raport paaftësie, në të gjitha rastet kur i sëmurit është i paafte për punë dhe është dërguar tek ai, me fletë rekomandimi nga mjeku i institucionit shëndetësor ku ka kartelën personale.

Sa është kohëzgjatja e pushimit dhënë me raport mjekësor

Koha e pushimit me raport mjekësor për sëmundje të përgjithshme mund të zgjatet nga Komisioni Mjekësor deri në 6 muaj nga data e fillimit të pagesës. Periudha e përfitimit mund të zgjatet përjashtimisht edhe 3 muaj të tjerë, në rast se komisioni i mjekëve eksperte (KMCAAP) provon që personi i siguruar do të shërohet në këtë periudhë dhe nuk do të deklarohet invalid.

Sa është periudha e përfitimit të paaftësisë të përkohshme

Periudha e përfitimit të paaftësisë së përkohshme nga sëmundja për ata që marrin pension invaliditeti të pjesshëm është deri në tre muaj nga data e fillimit të raportit.

Periudha e përfitimit për punonjësit sezonale dhe të përkohshëm të cilët kanë qenë të punësuar të pakten 3 muaj në 12 muajt e fundit, është deri në 75 dite.

Kur paaftësia e përkohshme në punë është si pasojë e një aksidenti në punë apo sëmundje profesionale, provuar nga Komisioni Mjekësor (KMCAAP) mund të zgjatet deri në 12 muaj.

Kur i siguruari shtrohet për mjekim në institucionet shëndetësore shtetërore raporti mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë leshohet nga mjeku kurues dhe mjeku i repartit në fund të çdo 15 ditëshi. Mbas daljes nga institucioni shëndetësor mund të jepet pushim deri në 15 dite. Në rast kur mjeku kurues dhe shefi i repartit dhe i klinikës gjykojnë se i siguruari ka nevojë për pushim më të gjatë se 15 dite, atëherë këta me Drejtorin e institucionit dhe për Klinikat universitare me shefin e klinikës mund t'i japin deri në 60 dite pushim njeherësh me raporte të veçanta 15 ditore.

Leshimi i raportit mjeksor ne rastet e transferimit ne nje pune me te lehte ose me ore pune te reduktuar

Kur i siguruari eshte pjeserisht i paafte per punen e tij dhe mund te punoje ne nje pune tjeter me te pershtateshme trajtohen nga Komisioni Mjeksor pas dites se 14 te trajtimit nga mjeku i Institucionit Shendetesor shteteror ku ka kartelen personale. Kur pas kesaj periudhe i siguruari me vendim te Komisionit Mjeko Ligjor duhet te ndryshoje vendin e punes per arsye shendetesore, atehere ai ka te drejte te perfitoje nga Sigurimet Shoqerore kompensimin e te ardhurave. Ky kompensim eshte i barabarte me diferencen ndermjet pages se vendit te punes se mepareshme dhe pages se vendit te punes se re, e cila nuk mund te jete me shume se 50 per qind te mesatares ditore te bazes se vleresueshme te vitit te fundit kalendarik. Kjo periudhe nuk mund te kaloje 3 muaj gjate nje viti nga data e fillimit te semundjes, per te cilen eshte ndryshuar vendi i punes.

Leshimi i raporteve mjeksore per mjekim ne qendrat baleneare riaftesuese

I siguruari qe per shkak aksidenti ne pune ose semundje profesionale ka nevojte per riaftesim te kombinuar me mjekim balnear ose klimaterik do te trajtohen me raport mjekësor. Raporti mjekësor per persona te vene ne karantine mjeksore me detyrim, leshohet nga Kabineti i Semundjeve Infektive te Poliklinikes per te gjithe kohen e caktuar per vecimin e tij.

Ç'farë ndodh në ato raste kur personi vazhdon të jetë i sëmurë edhe pas periudhës së përkohshme të paaftësisë në punë

Në të gjitha ato raste kur personi që ka përfutuar nga periudha e përkohshme e paaftësisë në punë (referoju shpjegimeve të mësipërme) vazhdon të jetë ende i sëmurë, vuan nga aksidenti ne pune ose semundje profesionale edhe pas kësaj kohe, atij i lind e drejta qe, per sa kohe

eshte i paafte, do te marre kompensim shtese ose ndonje kualifikim te nevojshem per te rikthyer aftesine e humbur.

Per ketë qellim, personi pasi përfundon periudhen e paaftesise se perkoheshme ne pune, me kerkesen e tij, pajiset nga ana e Komisioni Mjeksor me "Flete-Drejtimi" per ne KMCAP. Ne vendimin e KMCAP-se, krahas percaktimit te perqindjes se humbjes se aftesisë per pune, do te percaktohen edhe rruget qe duhen ndjekur, si dhe periudha qe do te duhet per kete kompensim dhe kualifikim.

Çfarë do të kuptohet me sëmundje profesionale

Sipas VKM nr. 396, datë 28.6.2007 "Për përcaktimin e sëmundjeve profesionale" me sëmundje profesionale do të kuptohet çdo sëmundje e shkaktuar si rezultat i ekspozimit ndaj rreziqeve, që rrjedhin nga veprimtaria e punës.

Kaktimi i shkallës së humbjes së aftësisë për punë, shkaktuar nga sëmundje profesionale, është vetjak dhe bazohet në studimin morfo-funksional të individit, në kushtet e punës.

Shënim: Për të gjithë të interesuar për të ditur më tepër mbi llojet e sëmundjeve profesionale po botojmë në fund të guidës përmbajtjen e plotë të VKM nr.396, datë 28.6.2007 "Për përcaktimin e sëmundjeve profesionale".

Regjistri që duhet të mbajë punëdhënësi

Çdo punëdhënes ose personi përgjegjës, i ngarkuar prej tij, duhet te mbaje ne ndërmarrje regjistrin e aksidenteve ne pune dhe te sëmundjeve profesionale. Ne kete regjister duhet te regjistrohen te gjitha aksidentet dhe gati-aksidentet, qe ndodhin ne ndermarrje dhe te gjitha rastet e semundjeve profesionale.

Ne rastet e dëmtimit te me shume se nje punëmarrësi, regjistrimi duhet të mbahet per secilin punëmarrës te dëmtuar, ne te njëjtin aksident.

Çdo fletë e regjistrit, përpara përdorimit të tij, duhet të nënshkruhet nga inspektori i punës dhe duhet të ruhet nga punedhenesi për një periudhë 5-vjeçare. Pas kësaj periudhe këto regjistra arxivohen pranë Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore.

Edhe në rastet e mbylljes së veprimtarisë para afatit 5-vjeçar dhe kryesisht në çastin e mbylljes së veprimtarisë, punedhenesi është i detyruar t'i arshivojë regjistrat pranë Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore.

Cilat elementë duhet të përmbajë regjistri i punëdhënësit

Regjistri duhet të përmbajë këta elemente:

- a) emrin, mbiemrin e të punësuarit;
- b) datelindjen;
- c) profesionin;
- d) repartin ku ndodh aksidenti;
- e) datën e aksidentimit;
- f) gjitha aksidentet në punë, me pasoje vdekjen;
- g) të gjitha aksidentet në punë, të cilat kanë sjelle humbje të aftësisë për punë të punëmarresit
- h) të gjitha ndodhjet në të cilat mund të ishte shkaktuar aksidenti (gati aksidenti);
- i) pjesa e dëmtuar e trupit;
- j) diagnoza e sëmundjes profesionale;
- k) data e diagnostikimit;
- l) faktorët shkaktues të sëmundjes në mjediset e punës;
- m) ditët e paftësisë për punë për shkak të aksidentit ose sëmundjes profesionale;
- n) masat që duhen marrë për të ardhmen.

Punedhenesi është i detyruar të verë regjistrin në dispozicion të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Institutit të Sigurimeve Shoqërore, sa herë që do të kërkohet informacioni nga këto institucione kompetente.

PENSIONET E INVALIDITETIT

Shënim: për më tepër informacion shiko "Guidën shpjeguese të Statusit të Invalidit të Punës" FSHDPAK qershor 2006

Cilat janë kushtet për të përfituar pension invaliditeti

Kur punëmarrësi nuk ka mundësi të punojë për shkak të një aksidenti në punë ose të një sëmundjeje profesionale, ai përfiton kompensimet nga sigurimet shoqërore. Në këto raste personi që behet i paafte, merr pension invaliditeti. Invaliditeti caktohet nga komisioni mjekësor i caktimit të aftësisë për punë (KMCAP)

Pensioni i plotë i invaliditetit

Shuma e plote e pensionit të invaliditetit përbehet nga pensioni baze dhe nga një shtese pensioni që llogaritet si pension i pleqërisë. Pensioni baze siguron të paktën një standard minimal jetese dhe indeksohet në lidhje me zhvillimin e indeksit të çmimeve, së bashku me indeksimin e pensioneve të pleqërisë.

Pensioni i invaliditetit të pjesshëm

I siguruari merr pension për invaliditet të pjesshëm, kur ka plotësuar periudhën minimale të sigurimit, pra jo më pak se 15 vjet punë, dhe kur për çdo arsye, përveç aksidentit në punë dhe sëmundjes profesionale, behet i paafte të kryejë punën e fundit, por mund të punojë në kushte të veçanta pune. Shkalla e invaliditetit dhe puna që do të kryejë i siguruari, përcaktohet nga komisioni mjekësor i caktimit të aftësisë për punë (KMCAP). Masa e pensionit të invaliditetit të pjesshëm është sa 50 për qind e pensionit të plote të invaliditetit. Ai llogaritet në të njëjten mënyrë si pensioni i plote i invaliditetit.

E ardhura shtese per femije ne ngarkim

Një person i siguruar i paaftë, që merr pension invaliditeti sipas Ligjit për sigurimet shoqërore dhe që ka në ngarkim fëmijët deri në moshën 18 vjeç ose kur këta studiojnë apo janë të paaftë për punë deri në 25 vjeç, merr një të ardhur shtesë familjare për çdo fëmijë në masën 5 për qind të pensionit bazë, por jo më shumë se 30 për qind.

Përfitime të tjera

Personit që dëmtohet nga një aksident në punë, ose vuan nga një sëmundje profesionale, do i kompensohen dëmet materiale vetjake që kish në momentin e aksidentit. Për këto qëllim kopja e proces verbalit të aksidentit së bashku me kërkesën e personit, dërgohet në degën e aksidenteve në punë të agjencisë rajonale. ISSH, në baze të dëmtimeve të përshkruara në procesverbalin e aksidentit, do të kompensojë vlerën e këtyre materialeve: veshje, syze, proteza, ore, aparate dëgjimi, materiale të vlefshme për kryerjen e procesit të punës.

Vënia në Dispozicion e Kodit të Punës

Sipas nenit 38 Kodit të Punës të RSh punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve në çdo ndërmarrje/institucion publik apo privat një kopje të Kodit të Punës.

Vendim

Nr. 396 datë 28.6.2007

PËR PËRCAKTIMIN E SËMUNDJEVE PROFESIONALE

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të nenit 44 të ligjit nr.7703, datë 11.5.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar, me propozimin e Ministrit të Shëndetësisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Sëmundje profesionale është çdo sëmundje e shkaktuar si rezultat i ekspozimit ndaj rreziqeve, që rrjedhin nga veprimtaria e punës.

2. Caktimi i shkallës së humbjes së aftësisë për punë, shkaktuar nga sëmundje profesionale, është vetjak dhe bazohet në studimin morfo-funksional të individit, në kushtet e punës.

3. Sëmundjet profesionale përcaktohen sipas listës, që i bashkëlidhet këtij vendimi.

4. Sëmundjet profesionale, deklarohen në mënyrë të detyrueshme, nga shërbimi shëndetësor, shtetëror dhe privat, nëpërmjet fletëdeklarimit të sëmundjeve profesionale, sipas modelit që i bashkëlidhet këtij vendimi.

5. Ngarkohen Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Financave dhe Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

**KRYEMINISTRI
SALI BERISHA**

LISTA E SËMUNDJEVE PROFESIONALE

1. Sëmundje të shkaktuara nga agjentët

1.1 Sëmundje të shkaktuara nga agjentët kimikë

1.1.1 Sëmundje të shkaktuara nga beriliumi ose përbërësit e tij toksikë

1.1.2 Sëmundje të shkaktuara nga kadmiumi ose përbërësit e tij toksikë

1.1.3 Sëmundje të shkaktuara nga fosfori ose përbërësit e tij toksikë

1.1.4 Sëmundje të shkaktuara nga kromi ose përbërësit e tij toksikë

1.1.5 Sëmundje të shkaktuara nga manganezi ose përbërësit e tij toksikë

1.1.6 Sëmundje të shkaktuara nga arseniku ose përbërësit e tij toksikë

1.1.7 Sëmundje të shkaktuara nga mërkuri ose përbërësit e tij toksikë

1.1.8 Sëmundje të shkaktuara nga plumbi ose përbërësit e tij toksikë

1.1.9 Sëmundje të shkaktuara nga fluori ose përbërësit e tij toksikë

1.1.10 Sëmundje të shkaktuara nga sulfuri i karbonit

1.1.11 Sëmundje të shkaktuara nga derivatet e halogjenuara toksikë të hidrokarbureve alifatike ose aromatike

1.1.12 Sëmundje të shkaktuara nga benzeni ose homologët e tij toksikë

1.1.13 Sëmundje të shkaktuara nga derivatet toksike nitro dhe amino të benzenit ose homologë të tij

- 1.1.14 Sëmundje të shkaktuara nga nitroglicerina ose nga esteret acido nitrike
- 1.1.15 Sëmundje të shkaktuara nga alokolet, glikolet ose ketonet
- 1.1.16 Sëmundje të shkaktuara nga substanca asfiksuese: oksidi i karbonit, acidi cianhidrik ose derivatet e tij toksike, hidrogjeni i sulfuruar
- 1.1.17 Sëmundje të shkaktuara nga akrilonitrili
- 1.1.18 Sëmundje të shkaktuara nga oksidet e azotit
- 1.1.19 Sëmundje të shkaktuara nga vanadiumi ose përbërësit e tij toksikë
- 1.1.20 Sëmundje të shkaktuara nga antimoni ose përbërësit e tij toksikë
- 1.1.21 Sëmundje të shkaktuara nga hegzani
- 1.1.22 Sëmundje të shkaktuara nga acidet minerale
- 1.1.23 Sëmundje të shkaktuara nga agjentët farmaceutikë
- 1.1.24 Sëmundje të shkaktuara nga taliumi ose përbërësit e tij
- 1.1.25 Sëmundje të shkaktuara nga osmiumi ose përbërësit e tij
- 1.1.26 Sëmundje të shkaktuara nga seleniumi ose përbërësit e tij
- 1.1.27 Sëmundje të shkaktuara nga bakri ose përbërësit e tij
- 1.1.28 Sëmundje të shkaktuara nga kallai dhe përbërësit e tij
- 1.1.29 Sëmundje të shkaktuara nga zinku ose përbërësit e tij
- 1.1.30 Sëmundje të shkaktuara nga ozoni, fosgeni

1.1.31 Sëmundje të shkaktuara nga substanca irrituese, benzokinone dhe irritues të tjerë të kornesë

1.1.32 Sëmundje të shkaktuara nga ndonjë agjent tjetër kimik që nuk përfshihen në 1.1.1 dhe 1.1.31, kur është vendosur ndërmjet ekspozimit të një punëmarrësi nga një agjent kimik dhe sëmundjes nga e cila është dëmtuar.

1.2 Sëmundje të shkaktuara nga agjentët fizikë

1.2.1 Rënie e dëgjimit e shkaktuar nga zhurmat

1.2.2 Sëmundje të shkaktuara nga vibracionet (dëmtime të muskujve, tendinave, kockave, artikulacioneve, vazave periferike të gjakut ose nervave periferikë)

1.2.3 Sëmundje të shkaktuara nga puna brenda një ajëri të komprimuar

1.2.4 Sëmundje të shkaktuara nga rrezatimet jonizuese

1.2.5 Sëmundje të shkaktuara nga rrezatimet termike

1.2.6 Sëmundje të shkaktuara nga rrezatimi ultra — violet

1.2.7 Sëmundje të shkaktuara nga temperaturat ekstreme (p.sh. goditje e diellit, ngrirja)

1.2.8 Sëmundje të shkaktuara nga një agjent tjetër fizik që nuk përfshihen ndërmjet 1.2.1 dhe 1.2.7, kur vendoset një lidhje e drejtpërdrejtë ndërmjet ekspozimit të një punëmarrësi nga një agjent fizik dhe sëmundjes nga e cila është dëmtuar.

1.3 Sëmundje të shkaktuara nga agjentë biologjikë

Sëmundje infektive ose parazitare të shkaktuara gjatë ushtrimit të një profesioni, që ka një rrezik të veçantë ndotjeje (kontaminimi).

2. Sëmundje sistemike të përshkruara në funksion të organit të prekur

2.1 Sëmundje profesionale të aparatit të frymëmarrjes

- 2.1.1 Pneumokonioza të shkaktuara nga pluhura minerale sklerogjene (silikoza, antrako-silikoza, azbestoza) dhe siliko-tuberkulozi, me kusht që silikoza të jetë faktor predominues në paaftësi ose në vdekje
- 2.1.2 Dëmtime bronkopulmonare të shkaktuara nga pluhurat e metaleve të forta
- 2.1.3 Dëmtime bronkopulmonare të shkaktuara nga pluhurat e pambukut, linit, bisinozat
- 2.1.4 Astma profesionale e shkaktuar nga agjentët sensibilizues ose irritues të njohur, të pranishëm në procesin e punës
- 2.1.5 Alveoliti alergjik extrinsek i shkaktuar nga thithja e pluhurave organikë, sipas përshkrimeve në legjislacionin vendas
- 2.1.6 Sideroza
- 2.1.7 Dëmtime pulmonare obstruktive kronike
- 2.1.8 Dëmtime pulmonare të shkaktuara nga alumini
- 2.1.9 Dëmtime të rrugëve të sipërme të frymëmarrjes të shkaktuara nga agjentë sensibilizues ose irritues të njohur, të pranishëm në procesin e punës
- 2.1.10 Çdo dëmtim tjetër i rrugëve të frymëmarrjes që nuk paraqitet nga 2.1.1 deri në 2.1.9 të shkaktuar nga agjentë të jashtëm, kur ka një lidhje të drejtpërdrejtë, ndërmjet ekspozimit të punëmarrësit me këtë agjent dhe sëmundjes me të cilën ai është dëmtuar.

2.2 Dermatozat profesionale

2.2.1 Dermatoza të shkaktuara nga agjentë fizikë, kimikë ose biologjikë, të cilat nuk janë paraqitur në pika të tjera

2.2.2 Vitiligo profesionale

2.3 Dëmtime të aparatit muskular dhe skeletik

2.3.1 Dëmtime të aparatit muskular dhe skeletik të shkaktuara nga një veprimtari profesionale e veçantë ose nga një mjedis pune që ka faktorë rreziku të veçantë.

Shëmbuj të aktiviteteve dhe mjediseve të tilla:

- a) lëvizje të shpejta dhe të përsëritura;
- b) ngarkesë fizike e madhe;
- c) përqendrim i tepërt i forcës mekanike;
- d) qëndrime jo normale ose të sforcuara;
- e) vibracionet.

I ftohtë i lokalizuar ose mjedisi është i një natyre që fuqizon rrezikun.

3. Kanceri profesional

3.1 Kanceri i shkaktuar nga agjentët e mëposhtëm:

3.1.1 Amianti

3.1.2 Benzidina dhe kripërat e saj

3.1.3 Eteri i diklormetil

3.1.4 Kromi dhe përbërësit e tij

3.1.5 Gudronet, katranet, bloza

3.1.6 Betanaftilamina

3.1.7 Klorurir i vinilit

3.1.8 Benzeni ose homologët e tij toksikë

3.1.9 Nitro dhe amino, derivatet toksikë të benzenit ose homologët e tij

3.1.10 Rrezatimi jonizues

3.1.11 Katranet, bitumi, vajrat minerale, antraceni ose përbërësit e tij. Produkte dhe mbetje të këtyre substancave

3.1.12 Tymi i furrave të koksit

3.1.13 Përbërësit e nikelit

3.1.14 Pluhurat e drurit

3.1.15 Kancer i shkaktuar nga çdo agjent tjetër që nuk përmendet nga 3.1.1 deri në 3.1.14, kur ka një lidhje të drejtpërdrejtë, ndërmjet ekspozimit të një punëmarrësi me një prej tyre dhe kanceri të shkaktuar.

4. Sëmundje të tjera

4.1 Nistagmus i minatorit.

Botimi i Fondacionit Shqiptar për të drejtat e personave me aftësi të kufizuar
Adresa: Rr." A.Z. Çajupi" Pall "Enil" kat 3 Tirane
Tel/Fax:+3554 269426
Email:adrf@icc.al.eu.org
www.adrf.org.al

Financuar nga "Komiteti Suedez i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut"
Swedish Helsinki Committee for Human Rights



Botim i Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar

Adresa: Rr." A.Z. Çajupi" Pall "Enil" kat 3 Tirane

Tel/Fax:+3554 269426

Email:adrf@icc.al.eu.org

www.adrf.org.al