

ЈУЛИ 2021. године

Правилник о раду на пројекту (LMP)

**ПРОЈЕКАТ ЗА РАЗВОЈ ЛОКАЛНЕ ИНФРАСТРУКТУРЕ И РАЗВОЈ ИНСТИТУЦИЈА**

у

Републици Србији

јули 2021. године

## Садржај

1. Правилник о раду на пројекту.....	3
2. Процена кључних потенцијалних ризика по радну снагу.....	5
3. Кратак преглед радног законодавства: одредбе и услови .....	7
4. Кратак преглед радног законодавства: ЗЗНР.....	13
5. Одговорни запослени .....	16
6. Политике и процедуре.....	18
7. Старосна доб за запошљавање.....	23
8. Услови и одредбе.....	23
9. Механизам за подношење жалби .....	25
10. Управљање извођачима радова.....	27
11. Радници у заједници.....	28
12. Радници у примарном снабдевању .....	28
13. АНЕКС 1: ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ РАДА И УСЛОВА РАДА - за треће стране које ангажују раднике по уговору .....	29
14. АНЕКС 2: ИЗЈАВА ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂА И ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ЗАКОНА О РАДУ И ЛМР ПРОЈЕКТА .....	32
15. АНЕКС 3: ИЗВЕШТАЈ О ЈАВНИМ КОНСУЛТАЦИЈАМА.....	33

## 1. Правилник о раду на пројекту

Влада Републике Србије улаже велике напоре на свом европском путу ка зеленој инфраструктури и смањењу емисија гасова са ефектом стаклене баште тако што јача капацитете ЛСУ за извршавање општинских финансијских средстава.

Светска банка (СБ) разматра предложени „Пројекат развоја локалне инфраструктуре и институција у Србији“ (LIID) који је осмишљен да подржи Владу Србије у повећању ефикасности, инклузивности и одрживости инфраструктуре ЛСУ у пружању услуга, односно побољшању оперативног учинка ЛСУ, финансијске одрживости и капацитета за планирање и пружање зелених и отпорних инфраструктурних услуга.

Планирано је да се ово спроведе кроз три одвојене, међутим међусобно повезане компоненте:

Компонента 1. Боља обнова,

Компонента 2. Јачање УЈФ -а и система управљања имовином на нивоу ЛСУ, и

Компонента 3. Управљање пројектима и јачање капацитета.

Активности у оквиру пројекта су планиране да: (1) Подрже озелењавање инфраструктуре, (2) Побољшају пружања услуга, (3) Побољшају Оквир политика за финансирање инфраструктуре, (4) Ојачају УЈФ и системе управљања имовином и (5) Успоставе институционалну структуру која ће омогућити успешну имплементацију пројекта и опремити ЛСУ капацитетима за одрживо обављање својих функција везаних за инфраструктуру.

LIID пројекат ће се имплементирати широм земље, али обим и тачне локације интервенција тек треба да се утврде. Предвиђено је да се сви радови изводе у оквиру постојећег инфраструктурног простора (уз могућност мањег проширења које може резултирати откупом земљишта).

Прихватљиви под-пројекти ће морати да буду класификовани као зелени, према дефиницији садржаној у ПОМ-у, а предвиђено је да ће се финансирати следећи тип пројеката: санација и надоградња локалних путева за укључивање бицикличких стаза, затварање локалних путева и трансформација у пешачке зоне и зелене јавне површине, прелазак јавног превоза са дизел горива на природни гас или електричну енергију, замена старе јавне расвете ЕЕ сијалицама итд. Неће бити пројеката повезаних са водоснабдевањем и отпадним водама, нити под-пројеката који се односе на одлагање чврстог отпада.

Као одговор на обавезу Владе Србије да поштује захтеве ЕСФ-а и СБ, Инфраструктура железнице Србије (ИЖС) је развила ове Процедуре за управљање радом (LMP), постављајући приступ испуњавању циљева ESS 2 Светске банке: Рад и услови рада (ESS2) на Пројекту. Оне идентификује раднике на Пројекту који могу бити ангажовани у оквиру Пројекта, поставља услове и одредбе за запошљавање или ангажовање радника на Пројекту, наводи захтеве и стандарде које треба испунити и политику и процедуре које треба следити, процењује ризике и предлаже механизме за спровођење мера усклађености. LMP су развијене да помогну у избегавању, ублажавању и управљању ризицима и утицајима на раднике на Пројекту и поставља начин на који ће се управљати радницима на Пројекту, у складу са захтевима националног права и ESS2. Процедуре се баве начином на који ће се ови стандарди примењивати на различите категорије радника на пројекту,

укључујући директне раднике и раднике запослене код трећих страна, у складу са овим документом.

Очекује се да ће бити ангажоване следеће категорије радника на пројекту:

**Директни радници** - независни консултанти ангажовани посебно за спровођење пројекта. Они ће бити интегрисани у Јединицу за спровођење пројекта (ПИУ) при Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре Републике Србије (МГСИ). Директни радници ће бити ангажовани на консултантској основи, при чему се неће тражити сагласност тима Светске банке за свако радно место. Ови радници ће бити ангажовани путем стандардног обрасца Уговора о консултантским услугама које обезбеђује Банка.

Тамо где државни службеници раде у вези са пројектом (ПИУ), они и даље подлежу националном законодавству које регулише статус, права и дужности запослених у јавном сектору и њихов радни однос ће остати подложен условима и одредбама њихових постојећих уговора или аранжмана о запошљавању у јавном сектору, са изузетком захтева у области заштите радне снаге и заштите на раду (ЗНР) и забране дечијег и присилног рада примењиваће се на државне службенике ангажоване на пројекту. Све док и ако се не изврши правни пренос (спроведен у складу са свим законским условима) њиховог запослења или ангажовања тако да су они директни радници на пројекту, током трајања Пројекта њихов статус као државних службеника остаје непромењен.

ПИУ МГСИ -а већ је основан за управљање српским делом Пројекта Светске банке за олакшавање трговине и транспорта и Пројекта модернизације железнице МПА, а исти ПИУ ће служити као сидриште за оснивање ПИУ тима за LIID у Србији.

Постојећи ПИУ у МГСИ биће проширен тимом за имплементацију пројекта и ојачан одговарајућим управљачким и техничким капацитетима који ће му омогућити (и) свакодневну имплементацију пројектних активности директно под његовом одговорношћу и (ии) подржати општине које учествују у Пројекту.

Предвиђено је да ПИУ буде ојачан са најмање 9 високо квалификованих инжењера који ће подржати општине у припреми пројеката и они ће прегледати квалитет пријављених пројеката у складу са најбољом праксом и критеријумима подобности. ЦФУ ће бити одговорна за фидуцијарна питања попут финансијског управљања и подршке ЛСУ у спровођењу набавки. ЦФУ ће бити ојачан са најмање 3 стручњака за набавке чији ће главни задатак бити повећање капацитета ЛСУ за набавке и да води набавке из пројеката у оквиру Зајма.

Предвиђене су следеће позиције за ангажовање директних радника у МГСС/ПИУ:

- ✓ Специјалиста за заштиту животне средине (пуно радно време, током целог пројекта)
- ✓ Специјалиста за социјална питања (пуно радно време, током целог пројекта)
- ✓ Заштита на раду (ЗНР) (непуно радно време током целог пројекта)
- ✓ Специјалиста за пресељење (ако је потребно)
- ✓ Специјалиста за Мониторинг и евалуацију (непуно радно време, током целог пројекта)
- ✓ Грађевински инжењер са искуством у санацији путева (пуно радно време)
- ✓ Помоћник за набавке и финансијске активности (пуно радно време)
- ✓ Специјалиста за људски развој (пуно радно време)
- ✓ Специјалиста за јавне комуникације и ангажовање грађана (пуно радно време)

- ✓ Специјалиста за енергетску ефикасност (непуно радно време; у зависности од врсте одабраних под-пројеката)
- ✓ Специјалиста за управљање отпадом (непуно радно време; у зависности од врсте одабраних под-пројеката)
- ✓ Урбаниста/пејзажни архитекта (непуно радно време; у зависности од врсте одабраних под-пројеката)

Општине ће имати своје запослене задужене за управљање пројектима који се финансирају из кредита, укључујући активности везане за набавке, припрему пројеката и увођење побољшаних политика и оквира за планирање и управљање.

**Радници по уговору** - ангажовани од стране извођача и подизвођача (у мери у којој је такво подуговарање дозвољено према матичним уговорима) и пружалаца услуга/консултаната за обављање пројектних активности.

У свом уговорном и правном односу са било којом трећом страном, МГСИ ће имати улогу послодавца како је одређено одговарајућим уговорима. Додела уговора ће следити стандардне процедуре Светске банке за набавке (укључујући стандардне формулације за услове рада и услове рада којима ће се приложити ови LMP). Ангажовање треће стране подлеже конкурентној отвореној тендерској процедури за радове и услуге надзора. Ако се уговори додељују више субјеката који чине заједничко улагање или пословно удружење, свака компанија ће бити везана овим LMP-ом, а LMP-и на нивоу под-пројекта развијени као део процене животне и социјалне средине (контролне листе ЕСИА, ESMP, ESMP) Радна снага подизвођача ће се такође сматрати радницима по уговору.

Најважнији аспект имплементације ESS2 биће да се осигура да компаније извођачи примењују одговарајуће одредбе утврђене овим Процедурама управљања радом (ЗПП). С обзиром на очекивану природу радова малог обима, запослење ће се највероватније генерисати на локалном нивоу, чиме ће се смањити ризик од прилива радне снаге и очекивање радника ван региона.

Тренутно се не може проценити број радника по уговору јер број и врста под-пројеката још увек нису познати. Процењује се да ће око 50 радника бити укључено у грађевинарство/изградњу и санацију/и надзорне радове по локацији под-пројекта.

**Радници у примарном снабдевању** - Пројекат неће ангажовати Раднике у примарном снабдевању.

**Радници у заједници** - Пројекат неће ангажовати Раднике у заједници.

## 2. [Процена кључних потенцијалних ризика по радну снагу](#)

Обим и тачне локације интервенција Пројекта тек треба да се утврде, али је предвиђено да се сви радови изводе у оквиру постојећих инфраструктурних објеката. Предвиђено је да ће се финансирати следећи пројекти: санација и надоградња локалних путева како би се укључиле и бицикличке стазе, затварање локалних путева и трансформација у пешачке зоне и зелене јавне површине, прелазак са јавног превоза с погоном на дизел гориво на возила с погоном на природни гас или електрична, замена старе јавне расвете ЕЕ сијалицама итд.

Кључни ризици везани за рад могу се поделити на оне повезане са радом у канцеларији (активности у канцеларији) и оне повезане са грађевинским/санационим активностима (активности на градилишту).

Кључни ризици везани за рад у канцеларији могу укључивати:

- прекомерно трајање рада у седећем положају и одсјај;
- потенцијално преоптерећење радом и дуго радно време;

Ризици везани за рад у канцеларији могу се ублажити или смањити побољшаном организацијом радних процеса и управљањем људским ресурсима.

Кључни ризици везани за грађевинске/машинске/електричарске радове на градилиштима могу укључивати следеће опасности по здравље и сигурност на раду, укључујући, али не ограничавајући се на:

- Радови на путу средњих размера, са асфалтом или бетоном;
- Транспорт и уградња агрегата, бетона и асфалта;
- Опасности од ископавања;
- Употреба тешке опреме;
- Употреба ротирајуће и покретне опреме;
- Подизање тешких конструкција;
- Излагање опасности од електричне енергије, приликом употребе алата и машина;
- Излагање опасним материјалима (боје, растварачи, расхладно уље за трансформаторе и прекидаче, мазива и горива, испарења асфалта итд.);
- Саобраћајне незгоде;
- Излагање грађевинским агенсима у ваздуху (прашина, силицијум диоксид и азбест);
- Излагање прашини и буци;
- Ергономске опасности током изградње;
- Опасности од спотицања и пада;
- Недостатак свести радника о здравственим и безбедносним захтевима на раду, као што су употреба личне заштитне опреме (ЛЗО) и безбедне праксе на радном месту.

Национално законодавство захтева од сваког послодавца да процени ризике рада специфичне за свако радно место. Препознати ризици морају да се решавају у складу са законодавством у области заштите на раду (у случају грађевинских радова, поред кровних закона, на пример правилници, који се посебно односе на процену ризика везаних за посао, радове на градилиштима и заштиту на раду током грађевинских радова су применљиви). Службеници ЗНР код сваког послодавца и координатори извођења радова на градилиштима одговорни су да осигурају да су на снази одговарајуће мере превенције и заштите и да се поштују сигурносни прописи. Употребом заштитне опреме, одговарајућом обуком и организацијом градилишта, ризик од повреда на раду и угрожавања здравља на раду може се значајно смањити. ИСО стандарди постављају додатне захтеве у погледу управљања квалитетом, заштитом животне средине и ЗНР (тј. СРПС ИСО 9001, 14001, 45001) или намећу јасне и низ техничких услова за различите активности. ПИУ би требало да

ради на усвајању ових стандарда и да охрабри извођаче да испуне ове захтеве и услове у свакодневној пракси како би проценили, ублажили и смањили различите ризике.

Како грађевинске активности укључују потенцијално опасне радове, чак и након што су уведене превентивне и заштитне мере (преостали ризик), особе млађе од 18 година неће бити запослене на Пројекту, како би се избегли непотребни ризици. Сходно томе, ризик дечијег рада обично је никакав.

Менаџери за ЗНР и консултант(и) за надзор биће ангажовани за надзор и праћење ризика рада уговорних страна. У случају појаве или повећања ризика, LMP се мењају како би се осигурао одговарајући одговор.

Ниједан други ризик по рад се не сматра значајним.

SEA/SH ризик на пројекту (ризик од сексуалне злоупотребе и злостављања) је низак, углавном због тога што ће се под-пројекти који ће се финансирати имплементирати са домаћим компанијама и радном снагом која се користи из локалних подручја. Неће бити прилива радне снаге и радничких кампова. Очекује се да ће број радника по сваком градилишту бити низак због малог опсега грађевинских активности. Мере ублажавања за решавање SEA/SH ризика укључене су у одељку Политике и процедуре.

***Стална разматрања ризика везаних за КОВИД19:*** Све категорије радника могу бити укључене у активности које изазивају забринутост због изложености вирусу КОВИД19, јер већина активности укључује физички контакт између радника и/или физичку интеракцију с другим људима. Да би се умањио ризик, пројекат ће у целини следити примењива национална упутства и смернице СЗО, као и привремену напомену Банке о ЕСФ/ЗАШТИТНИМ СИГУРНОСИМА: РАЗМАТРАЊА О КОВИД19 У ПРОЈЕКТИМА ГРАЂЕВИНСКИХ РАДОВА. Идентификација ризика помоћи ће у осмишљавању одговарајућих мера за ублажавања тих ризика, као што су контрола уласка и изласка са локације/радног места, преуређивање радних задатака или смањење броја радника на радилушту како би се омогућило социјално/физичко дистанцирање, пружајући одговарајуће облике личне заштитне опреме (ЛЗО) и постављање алтернатива директном контакту - попут рада на даљину или рада на даљину и видео конференција кад год је то могуће.

### 3. Кратак преглед радног законодавства: одредбе и услови

Различити закони, политике и кодекс праксе примењиви су на имплементацију ове LMP за управљање радом. Ови закони и политике усклађени су са међународним стандардима, наиме конвенцијама МОР и директивама ЕУ, пошто су услови и инструменти предложени у међународним конвенцијама и директивама уграђени у национално радно законодавство.

**Устав Републике Србије** (2006.) гарантује право на рад, слободан избор занимања, доступност радних места под једнаким условима, поштовање достојанства лица на раду, безбедне и здраве услове рада, неопходну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни интервал за одмор, плаћени годишњи одмор, поштenu накнаду за обављени посао и правну заштиту у случају престанка радног односа.

**Закон о раду** (Зор) (усвојен 2005., измењен и допуњен 2018.) главни је закон који води радну праксу у Србији. Услови и одредбе предвиђени овим законом укључују забрану директне или индиректне

дискриминације у погледу услова запошљавања и избора кандидата за обављање одређеног посла, услова рада и свих права која проистичу из радног односа, образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, унапређења посла и прекида уговора о раду из разлога пола, рођења, језика, расе, боје коже, старости, трудноће, здравственог стања и/или инвалидитета, етничког порекла, вере, брачног статуса, породичних обавеза, сексуалне оријентације, политичког или другог уверења, друштвеног порекла, материјалног стања, чланства у политичким организацијама, синдикатима или било које друге личне карактеристике. Закон гарантује запосленом право на одговарајућу зараду, надокнаду и повраћај трошкова, право на обуку и стручно усавршавање, обезбеђивање заштите на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, лично достојанство и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, укључујући финансијске бенефиције током привремене незапослености, као и право на друге облике заштите. Женама у току трудноће и порођаја, родитељима са дететом млађим од три године или којима је потребна посебна нега и малолетницима (млађим од 18 година) пружа се посебна заштита. Узнемиравање и сексуално узнемиравање су забрањени. Закон поставља услове за запошљавање (укључујући минималну старост за запошљавање), прецизира које податке уговор о раду мора да садржи и дефинише запослење на одређено време, запослење на са непуним радним временом, рад на даљину (ван просторија Послодавца) и рад без заснивања радног односа (уговор о пружању услуга, привремени и сезонски рад, допунски рад). Одређује максималне сате рада, прековремени рад, паузе током радног дана, дневни и недељни одмор и права на одсуство (годишњи одмор, боловање и породилско одсуство). Закон поставља оквир за скраћење и престанак радног односа, предвиђа слободу удруживања и колективног преговарања и гарантује право на судску заштиту.

Радни однос регулисан је и **Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености** (2019, 2010, 2015, 2017) и **Законом о запошљавању страних држављана** (2014, 2017, 2018, 2019).

Права која проистичу из радног односа даље су разрађена **Законом о обавезном доприносу за социјално осигурање** (2004., измењен и допуњен 2019.), **Законом о пензијском и инвалидском осигурању** (2003., измењен и допуњен 2019.) и **Законом о здравственом осигурању** (2019.). Ови закони одређују доприносе, бенефиције и права која покривају све запослене и пружање права на социјално осигурање, пензију, инвалидност, повреде и здравствено осигурање онима који раде без заснивања радног односа.

Следећи закони посебно се баве питањима дискриминације, узнемиравања и једнаких могућности на раду: Закон о забрани дискриминације (2009), Закон о спречавању узнемиравања на радном месту (2010), Правилник о понашању послодавца и запослених у односу на спречавање и заштиту од узнемиравања на раду (2010), Закон о заштити узбуњивача (2014), Закон о равноправности полова (2009). Они излажу механизам за подношење жалби и правне процедуре у вези са уоченим злостављањем и кршењем права запосленог.

**Закон о мирном решавању радних спорова** (2014., измењен и допуњен 2018.) уређује начин и поступке решавања колективних и појединачних радних спорова. Спор се може покренути на добровољној основи у вези са колективним уговором, штрајком, отказом уговора о раду, радним временом, годишњим одмором, исплатом плате, накнадом трошкова, дискриминацијом и злоупотребом на послу итд.

Горе наведени закони примењују се на све који раде или пружају услуге у Србији, на домаће или стране раднике или послодавце и углавном су у складу са захтевима ESS2. У случају празнина, LMP



ће дати смернице којих се треба придржавати како би се осигурала усклађеност са ESS2, под условом да такве смернице не крше никакве локалне прописе

### **Пружање информација и облици уговора о раду**

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац. Уговор се закључује у најмање три примерка, од којих се један предаје запосленом (ЗоР - члан 30).

Уговор о раду може се закључити на неодређено или на одређено време (ЗоР - члан 31). Уговор се закључује у писаној форми пре него што запослени почне да ради.

Уколико послодавац не закључи уговор о раду са запосленим, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време, од дана када је почео са радом (ЗоР - члан 32).

Саставни елементи Уговора о раду су: име и адреса послодавца, име и адреса запосленог, квалификације запосленог, положај и опис посла, место рада, врста радног односа (на неодређено или на одређено време), трајање уговора о раду на одређено време и разлози за заснивање радног односа на одређено време, датум почетка рада, радно време (пуно радно време, непуно радно време, скраћено време у случају изузетно физички напорног или опасног по здравље посла), основну плату на датум потписивања уговора, елементе за утврђивање основне плате и радног учинка, накнаде зараде, додатак на плату и друга примања запосленог, рокове за исплату зарада и других примања на која запослени има право, те трајања дневних и недељних радних сати. (ЗоР - члан 33).

Ако су уговори о раду договорени на одређено време, један или више узастопних уговора о раду могу се закључити на период који са или без прекида не сме бити дужи од 24 месеца. Међутим, постоје изузеци од овог правила, нпр. замена привремено одсутног запосленог - до његовог повратка; запошљавање страног држављанина - до истека радне дозволе; рад са новооснованим послодавцем - до 36 месеци, запошљавања незапослене особе којој недостаје до пет година да испуни један од предуслова за пензију. (ЗоР - члан 37)

Привремени и сезонски рад, уговор о пружању услуга и допунски рад су **облици рада без заснивања радног односа**. Запослени на овај начин не уживају права запослених. Међутим, уговор или споразум између две стране могу предвидети нека права која типично проистичу из радног односа. **Привремени и сезонски рад** имају максимално ограничење на 120 дана годишње. Уговор се склапа у писаној форми, са незапосленим лицем, запосленим на пола радног времена до прописаног пуног радног времена или пензионером. (ЗоР - члан 197)

### **Плате и одбици**

Запослени има право на одговарајућу плату утврђену у складу са законом, подзаконским актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти посао или рад једнаке вредности. Рад једнаке вредности је посао који захтева исти ниво квалификација, односно образовања, знања и вештина, и који подразумева исте одговорности и резултира једнаким доприносом пословном успеху послодавца. (ЗоР - члан 104). Рокови исплате зарада и накнада прописани су уговором о раду.

Закон забрањује било какве одбитке осим оних које је изрекао суд или на које је пристао запослени и наводи доприносе за осигурање уплаћене из бруто плате. Послодавац обрачунава и уплаћује доприносе заједно са зарадама.

Запослени има право на минималну плату за стандардни рад и време проведено на послу. Минимална плата се утврђује на основу минималне стопе зараде, времена проведеног на послу и пореза и доприноса који се плаћају из плате. Подзаконским актом или уговором о раду утврђени су разлози за доношење одлуке о исплати минималне зараде. (ЗоР - члан 111)

Износ минималне зараде утврђен је одлуком Социјално-економског савета Републике Србије и утврђује се по радном сату без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, и примењив је од 1. јануара наредне године. (ЗоР - члан 112)

### **Радно време**

Пуно радно време износи 40 сати недељно. Подзаконски акт може увести краће пуно радно време од 40 сати недељно, али не краће од 36 сати недељно. (ЗоР - члан 51)

Послодавац може да промени радно време ради подршке пословним активностима, да осигура ефикасну употребу радног времена и извршавање одређеног посла у роковима. Ипак, укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године не сме у просеку премашити уговорено радно време запосленог.

У сваком случају репрограмирања радног времена, запослени не сме да ради дуже од 60 сати недељно. Репрограмирање радног времена не сматра се прековременим радом (ЗоР - члан 57. и 58).

### **Прековремени рад**

Прековремени рад је ограничен на осам сати недељно. Запослени не смеју да раде дуже од 12 сати дневно, укључујући прековремени рад. (ЗоР - члан 53)

### **Период одмора**

Сваки запослени има право на: (и) **одмор у току радног дана** у трајању од најмање 30 минута. Одмор се рачуна у радне сате. (ЗоР - члан 64) (ии) **одмор између два радна дана** од најмање 12 узастопних сати у року од 24 сата. У шеми репрограмираног радног времена, одмор не може бити краћи од 11 узастопних сати у року од 24 сата. (ЗоР - члан 66); (иии) **седмични одмор** најмање 24 узастопна сата плус 12 сати (у року од 24 сата). Седмични одмор обично је недељом. Међутим, послодавац може одредити други дан за коришћење седмичног одмора, ако то захтева природа или организација посла. Седмични одмор запосленог који због рада у различитим сменама или измењеног радног времена не може да користи одмор како је горе наведено, не може трајати краће од 24 узастопна сата. Ако је неопходно да запослени ради на дан седмичног одмора, послодавац му мора омогућити да се одмори најмање 24 узастопна сата током следеће седмице. (ЗоР - члан 67).

### **Годишњи одмор**

Запослени имају право на **годишњи одмор**. Право на годишњи одмор у календарској години одобрава се након месец дана непрекидног запослења од дана ступања на снагу радног односа код послодавца. Стални радни однос такође укључује периоде привремене неспособности за рад, у складу са прописима о здравственој заштити, и свако одсуство са посла уз накнаду плате. Није дозвољено ни одрицање запосленог ни ускраћивање овог права од стране послодавца чак ни уз замену за новчану накнаду, осим у случају престанка радног односа. (ЗоР - члан 68). За сваку календарску годину одређује се најмање 20 радних дана, који се могу повећати на основу резултата рада, услова рада, радног искуства, квалификација и других критеријума дефинисаних подзаконским актима извођача послова (ЗоР - члан 69). Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим. (ЗоР - члан 75). У случајевима престанка рада неискоришћени дани годишњег одмора се новчано надокнађују, у висини просечне плате у претходних 12 месеци, сразмерно броју неискоришћених дана годишњег одмора. (ЗоР - члан 76).

Запослени имају право на **плаћено одсуство** у укупном трајању од пет радних дана у току календарске године, у случајевима као што су склапање брака, порођај супружника, тешка болест члана уже породице, те у другим случајевима утврђеним подзаконским актом или уговором о раду. Допуштено је додатних пет радних дана због смрти члана уже породице и два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви. Чланови уже породице укључују брачног друга, децу, браћу, сестре, родитеље, усвојитеља, усвојеника и законског старатеља. Подзаконски акт и уговор о раду могу предвидети дуже плаћене одморе и шири круг лица. (ЗоР - члан 77).

### **Породиљско одсуство**

Свака запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и рођења детета (**породиљско одсуство**), као и на одсуство ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана. Породиљско одсуство почиње, на основу мишљења надлежне здравствене установе, најраније 45 дана, али императивно 28 дана пре рока за порођај. Породиљско одсуство истиче трећег месеца након порођаја. Након истека породилског одсуства почиње одсуство за бригу о детету, које истиче 365 дана од дана почетка породилског одсуства. Отац детета може остварити право на родитељско одсуство у трајању од три месеца у случају да мајка напусти дете, умре или је спречена због других оправданих разлога за остваривање тог права (издржавање казне затвора, тешка болест и сл. ) и боловање. За време породилског одсуства и одсуства ради бриге о детету, накнада плате се исплаћује у складу са законом. (ЗоР - члан 94)

### **Писмено обавештење и исплате по раскиду уговора**

Пре раскида уговора о раду у случају повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, Послодавац мора писмено упозорити запосленог на постојање разлога за раскид уговора о раду и оставити му период од најмање осам дана од дана достављања опомене да заузме став по наводима из упозорења. Уговор о раду раскида се писменом одлуком и доставља се запосленом лично, у просторијама послодавца или сталном или привременом боравишту запосленог. Радни однос запосленом престаје даном достављања одлуке, осим ако одлуком није одређен други рок. (ЗоР - члан 185). У случајевима отказа, осим у случајевима отпуштања, послодавац исплаћује запосленом све неисплаћене плате, накнаде зараде и друге зараде доспеле на дан престанка

радног односа на или пре 30 дана, након престанка радног односа. (ЗoP - члан 186). У случају отпуштања, све доспеле уплате треба платити пре датума раскида.

Послодавац може раскинути уговор о раду запосленом са лошим учинком или запосленом који нема потребно знање и вештине за обављање својих дужности, или изрећи неке од мера предвиђених за кршење радних обавеза или непоштовање радне дисциплине, ако је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у раду запослених, дао смернице и навео одговарајући рок да запослени побољша радни учинак, али запослени не успева да побољша свој учинак у датом року. (ЗoP - члан 180a)

Запослени може раскинути уговор о раду уз претходно писано обавештење од 15 календарских дана (отказни рок). Подзаконским актом или уговором о раду може се одредити дужи отказни рок, али не дуже од 30 дана. (ЗoP - члан 178)

### **Радни спорови**

Закон о мирном решавању радних спорова (2014., измењен и допуњен 2018.) уређује начин и поступке решавања колективних и појединачних радних спорова. Спор се може покренути на добровољној основи у вези са колективним уговором, штрајком, отказом уговора о раду, радним временом, годишњим одмором, исплатом плате, накнадом трошкова, дискриминацијом и злоупотребом на послу итд. Закон о раду и запошљавању не предвиђа механизам за подношење жалби као обавезну праксу, већ уместо тога предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих пракси радног односа. Међутим, законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на послу и борбу против корупције је много специфичније, постављајући јасне процедуре које треба следити у сваком случају дискриминаторних радњи, неправедног поступања или забринутости због кршења закона.

### **Минимална старост за запошљавање**

Минимална старост за запошљавање је 15 година. Лица млађа од 18 година могу закључити уговор о раду уз сагласност свог законског заступника или старатеља, с обзиром да им то ни на који начин не штети и не спречава малолетнике у стицању образовања. Пуно радно време запосленог млађег од 18 година не може се утврдити у трајању дужем од 35 сати недељно, нити дуже од осам сати дневно. (ЗoP - члан 87). Забрањен је прековремени рад и репрограмирање радног времена запосленог млађег од 18 година.

### **Присилни рад**

Устав забрањује присилни рад. Осим тога, Србија је ратификовала Конвенцију МОР о принудном раду и Конвенцију о укидању принудног рада које су тренутно на снази. Кривични закон Србије наводи различите категорије трговине људима као кривична дела и предвиђа казне у распону од најмање 10 година затвора, у зависности од специфичности и околности дела, посебно ако се ради о малолетним лицима.

Укратко, постоји само неколико области у којима је национално законодавство или делимично усклађено са ESS2, или начин примене није добро дефинисан. Не постоје јасни захтеви у вези са

консултацијама са запосленима о питањима заштите на раду, а уместо тога законодавство не успоставља механизме прегледа и оцењивања безбедности и ограничења у вођењу евиденције.

#### **Следећа питања су идентификована као јаз са ESS2: Захтеви рада и услова рада**

Радно законодавство које се односи на категорије радника на Пројекту директно се примењује. Послодавци нису обавезни да припремају процедуре управљања радом, али кључни елементи могу се пронаћи у колективним уговорима (норма) и правилницима о запошљавању за послодавце (у недостатку уговора). Законодавство о раду и запошљавању не предвиђа механизам за подношење жалби као обавезну праксу, већ уместо тога предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих пракси у радном односу. Закон дозвољава да се радницима исплаћују отпремнине и друга законска давања у отказном року од 30 дана, док ESS2 захтева да се те исплате изврше пре престанка радног односа.

***Разматрања везана за Ковид-19:** Како би се смањила изложеност КОВИД-19, послодавци и директних и ангажованих радника могу користити инструменте предвиђене ЗоР. ЗоР предвиђа обављање активности изван просторија послодавца (тј. рад на даљину и рад од куће) док гарантује запосленнику исте услове и одредбе о запослењу (наиме основну плату, радно време, одморе и годишње одморе). Уговором о раду мора бити наведен начин надзора, радна опрема која се користи и могућа накнада ако запослени користи сопствену опрему. У изузетним околностима (попут пандемије), власти предлажу доношење одлуке којом се запосленима дозвољава рад од куће, као и репрограмирање радног времена и рад у сменама.*

#### **4. Кратак преглед радног законодавства: ЗЗНР**

Право на заштиту на раду је гарантовано Уставом Србије (2006).

**Закон о заштити на раду** (ЗЗНР, 2005, 2015, 2017) је кључни законодавни акт у овој области. Он регулише примену и побољшање заштите на раду за лица која су укључена у радне процесе или се налазе у радном окружењу, како би се спречиле повреде на раду, професионалне болести и болести повезане са радом. Послодавац мора да осигура да су предузете мере како би се сваком запосленом (било којој особи која ради или се обучава код послодавца, без обзира на њен радни статус) осигурало безбедно и здраво радно место и радно окружење. Закон прописује обавезе и одговорности послодавца у вези са обезбеђивањем безбедности и здравља на раду (опште обавезе, посебне обавезе и обука запослених) и проценом и ублажавањем ризика и опасности везаних за рад, предвиђа именовање лица (овлашћени службеници за заштиту на раду или правна лица) одговорна за обезбеђивање усклађености рада и стварање безбедног радног окружења, и одређује превентивне мере за обезбеђивање заштите на раду. Њиме се уређују и права и обавезе запослених, начин организовања задатка заштите на раду, пружање прве помоћи на радном месту, могућност избора представника међу запосленима за заштиту на раду, обавезе послодавца у вези до вођења евиденције, размене информација и сарадње са релевантним институцијама, питања стручног испита и лиценцирања, надлежности Управе за заштиту на раду. Одредбе ЗЗНР даље су разрађене у бројним подзаконским актима<sup>1</sup>, у циљу регулисања посебних процедура спровођења.

---

<sup>1</sup> Постоји 8 правних аката и 55 правилника који се односе на заштиту безбедности и здравља на раду.

ЗЗНР се примењује на све домаће и стране послодавце, без обзира на њихову величину и на све домаће и стране раднике, без обзира на њихов радни статус<sup>2</sup>. Закон је усклађен са ратификованим конвенцијама МОП и директивама ЕУ и у великој мери је усклађен са ESS2 СБ. Где год се појаве одређени недостаци између српског законодавства и ESS2, LMP ће се позабавити таквим питањима.

### **Одговорности послодавца**

Закон прописује обавезе и одговорности послодавца у вези са обезбеђивањем заштите на раду (опште обавезе, посебне обавезе и обука запослених) и проценом и ублажавањем ризика и опасности повезаних са радом, предвиђа именовање лица (лиценцирани службеници за заштиту на раду или правна лица) одговорних за обезбеђивање усклађености рада и стварање безбедног радног окружења, и одређује превентивне мере за обезбеђивање заштите на раду. Њиме се уређују и права и обавезе запослених, начин организовања задатка заштите на раду, пружање прве помоћи на радном месту, могућност избора представника за заштиту на раду међу запосленима, обавезе послодавца у вези вођења евиденције, размене информација и сарадње са релевантним институцијама, питања стручног испита и лиценцирања, надлежности Управе за заштиту на раду. Одредбе ЗЗНР даље су разрађене у бројним подзаконским актима<sup>3</sup>, у циљу регулисања посебних процедура спровођења.

### **Извештавање о несрећама, смртним случајевима, повредама**

Послодавац је одговоран за евидентирање несрећа, случајева професионалних обољења и опасних несрећа и подноси извештај запосленом и служби социјалне заштите. Током прва 24 сата од несреће, послодавац треба да обавести надлежне органе за спровођење закона (полицију) и Инспекцију рада у случају смртоносне, масовне или појединачне тешке повреде, због које запослени не може да ради три узастопна радна дана, као и сваког опасног догађаја који може да угрози здравље и безбедност запослених. Послодавац је такође одговоран да води дневник несрећа и професионалних обољења на радним местима.

### **Осигурање радника у случајевима повреда, смртних случајева, инвалидитета и болести**

Осигурање. Запослени има право на накнаду зараде за време одсуства са рада због привремене спречености за рад у трајању до 30 дана у износу од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена неспособност, под условом да не може бити нижа од минималне плате, ако је привремена неспособност настала услед повреде на раду или професионалног обољења. (Зор - члан 115). Правни лекови узимају у обзир ниво плата, док суд може узети у обзир и друге социјално-економске аспекте. Послодавац је дужан да плати запосленом накнаду штете настале услед повреде на раду или професионалног обољења коју одреди суд или осигуравајуће друштво.

### **Превентивне и заштитне мере**

Правилник о идентификацији и процени ризика на радном месту и радном окружењу **RIAWWER** (члан 8 и 9) прави разлику између идентификације и процене претњи и опасности. Класификује

---

<sup>2</sup> Реч „запослени“ се дефинише као био које домаће или стране физичко лице које је запослено код послодавца, ради по било којој основи код послодавца, или се обучава за рад код послодавца.

<sup>3</sup> Постоји 8 правних аката и 55 правилника који се односе на заштиту безбедности и здравља на раду.

претње на: механичке, електричне и повезане са радним местом. Опасности се класификују на: (а) оне које се јављају током радних процеса (нпр. хемијска, физичка, биолошка, унутрашња и спољашња климатска, осветљење, зрачење, опасни материјали итд.), (б) физички и психички стрес и напрезање који се могу приписати послу који се обавља, (ц) распоред рада и организација радних процеса (нпр. дуго радно време, рад у сменама, ноћни рад итд.) и (д) друге опасности, попут насиља на радном месту од стране трећих лица, рада са животињама, рада под високим или ниским атмосферским притиском, рад у води или под водом итд. оквир за модификацију, замену или отклањање опасних услова или супстанци на основу процене ризика на радном месту и њених резултата.

### **Ризици по заштиту на раду који могу бити специфични за раднице**

Раднице током трудноће и дојења детета не смеју да раде на пословима који могу бити штетни по њихово здравље или здравље њиховог детета. Није им дозвољено да раде прековремено или у ноћној смени. (ЗоР - члан 89 и 90)

### **Право и одговорност пријављивања небезбедне ситуације, право напуштања радног места и забрана одмазде због пријављивања**

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност на раду. (ЗоР - члан 80) и има право да одбије да изврши радни задатак који је у супротности са законом, или који због кршења прописа о заштити на раду може изазвати ризик за запослене. Запослени имају право да напусте радно место у случају опасности.

### **Сарадња и консултације о ЗНР са радницима на Пројекту**

Представници ЗНР и одбори за ЗНР нуде запосленима и њиховим представницима могућност да дају предлоге и информације, покрену мере и затраже инспекцију, не постоје јасни захтеви у вези са консултацијама са запосленима о питањима заштите на раду. У случају да запослени на више радних места раде заједно, сваки послодавац укључен у овај процес рада треба да сарађује са другим послодавцима у погледу поштовања прописа о заштити на раду, као и хигијенских норми. Послодавци би такође требало да осигурају координацију својих активности у складу са специфичностима посла, у погледу превенције ризика по здравље и сигурност на раду. Послодавци такође треба да размењују релевантне информације о здрављу и безбедности и професионалним ризицима. И на крају, треба осигурати да запослени и представници запослених на одговарајући начин буду информисани о релевантним питањима.

### **Објекти за раднике**

Закон не говори о условима смештаја. Сматра се да је обезбеђивање смештаја за запослене ван опсега прописа из области заштите на раду. Међутим, неки елементи се могу пронаћи у колективним уговорима и Правилнику о превентивним мерама за здрав и безбедан рад на радном месту („Службени гласник РС“ бр. 21/2009 и 1/2019) - Листа здравствених и безбедносних мера на радном месту.

### **Систем за редовну проверу ЗНР**

Према општим захтевима утврђеним Законом о безбедности рада, послодавац има обавезу да обезбеди заштиту на радном месту. Као део ове обавезе, послодавац мора да се придржава захтева

утврђених законом, да се побрине да здравље и безбедност запослених не буду изложени ризицима негативног утицаја. Закон налаже послодавцу да редовно спроводи контролу безбедносног стања техничке опреме, као и одржавање и чишћење индивидуалне заштитне опреме, њену правилну употребу и благовремену замену по потреби. Осим тога, послодавац треба да врши мерење и процену таквих фактора у радном окружењу. Закон од послодаваца захтева да документују опасности на раду и извештавају о несрећама.

**Док се ЗЗНР бави главним захтевима ESS2 који се односе на заштиту на раду, покривање одређених захтева је делимично.** Закон не захтева од послодаваца да се ангажују у консултацијама у вези са заштитом на раду. Обезбеђивање одговарајућих објеката и смештаја сматра се ван делокруга ЗНР и само је делимично решено у законодавству у вези са заштитом на раду.

***Разматрања везана за КОВИД-19:** Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (МРБСП) недавно је издало Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад и контроли и спречавању епидемије<sup>4</sup>. Правилник прецизира обавезе послодаваца и запослених и наводи активности које морају да се спроведу како би се спречило ширење епидемије и обезбедило безбедно и здраво радно окружење. Поред тога, послодавци морају да припреме план за спровођење мера за спречавање и контролу епидемије, који мора да буде део акта о процени ризика на радним местима. Пример овог плана може се преузети са сајта МРБСП<sup>5</sup>. Ова LMP, као и LMP на нивоу под-пројекта развијени у оквиру Еколошке и друштвене процене (ЕСИА, ESMP или ESMP контролна листа) јачају опредељење свих учесника у пројекту да се придржавају прописаних обавеза и спроведу све потребне мере.*

## 5. Одговорни запослени

Јединица за имплементацију пројекта у Министарству грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре, која је већ основана за управљање српским делом пројекта за олакшавање трговине и транспорта на Западном Балкану, биће одговорна за следеће:

- Спровести ову процедуру за управљање радом за усмеравање радника,
- Водити евиденцију о процесу регрутовања и запошљавања директних радника
- Пратити процес запошљавања радника по уговору како би се осигурало да се он одвија у складу са овом процедуром за управљање радом и националним законом о раду
- Уверити се да су сви радови које изводе извођачи у складу са овим процедурама за управљање радом.
- Уверити се да су уговори са извођачима израђени у складу са одредбама ових процедура за управљање радом.
- Пратити да би потврдили да извођачи испуњавају радне и обавезе и обавезе заштите на раду према радницима по уговору и под- уговору.
- Пратити спровођење процедура за управљање радом од стране извођача и подизвођача.

---

<sup>4</sup> <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/94-20%20PRAVILNIK%20ZARAZNE%20BOLESTI-converted.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2020-07/plan%20primene%20mera%20%281%29.pdf>



- Осигурати да је механизам за решавање жалби за раднике на пројекту успостављен и спроведен и да су радници обавештени о његовој сврси и начину на који га могу користити.
- Имати систем за редовно праћење и извештавање о раду и заштити на раду.
- Пратити имплементацију Кодекса понашања радника.
- Пратити спровођење Кодекса понашања о родно заснованом насиљу за све извођаче.

Консултант за надзор ангажован да надзире грађевинске и санационе радове имаће одговорност да у име Послодавца свакодневно надгледа учинке рада и безбедност радника по уговору. Консултант за надзор ће запослити квалификоване стручњаке за такав надзор и подносити извештаје о учинку ПИУ МГСИ на месечној основи.

- Осигурати спровођење ових процедура за управљање радом са трећим странама.
- Уверити се да су извођачи грађевинских радова припремили планове заштите на раду пре мобилизације на локацији.
- Пратити и потврдити да извођачи испуњавају радне и обавезе и обавезе заштите на раду према радницима по уговору (укључујући раднике које су ангажовали њихови подизвођачи), у складу са српским законом и одговарајућим уговорима између МПШВ и извођача.
- Пратити спровођење од стране извођача и подизвођача и усклађеност са процедурама за управљање радом.
- Пратити поштовање стандарда заштите на раду на свим радним местима у складу са српским законодавством о заштити на раду.
- Пратити и спроводити обуку о процедурама за управљање радом и заштити на раду за раднике на Пројекту.
- Осигурати да је механизам за решавање притужби за раднике на пројекту успостављен и спроведен и да су радници обавештени о његовој сврси и начину на који могу да га користе.
- Увести систем за редовно праћење и извештавање о учинку на раду и безбедности на раду.
- Пратити имплементацију Кодекса понашања радника на Пројекту и Кодекса родно заснованог насиља (РЗН).

Консултант за надзор ће свакодневно надгледати учинке рада и безбедности, у име Послодавца (МГСИ). ESMP за сваки под-пројекат ће захтевати од консултанта за надзор да запосли квалификоване стручњаке за такав надзор и да месечно извештава ПИУ о учинку.

Оперативни приручник пројекта ће укључивати стандардне обрасце уговора који укључују LMP, аспекте заштите на раду и извођачи се на њих обавезују. Одговорности извођача према LMP и ЗНР су следеће:

- Запошљавати или именовати квалификоване стручњаке за социјалну заштиту и заштиту на раду за припрему и имплементацију специфичних пројеката за управљање радом, плановима заштите здравља и заштите на раду и за управљање учинком подизвођача.

- Развити процедуре управљања радом и план заштите на раду који ће се примењивати на раднике по уговору. Ове процедуре и планови ће бити достављени надзорном консултанту на преглед и одобрење пре него што се извођачи радова ангажују у фази пројектовања.
- Пратити процедуре управљања радом и захтеве заштите на раду у складу са уговорним обавезама и специфичним за одговарајући под-пројекат.
- Извођачи ће водити евиденцију о спровођењу процедура управљања радом у складу са спецификацијама описа посла.
- Надгледати спровођење процедура управљања радом и планова заштите здравља и безбедности на раду код подизвођача.
- Водити евиденцију о регрутовању и запошљавању радника по уговору како је предвиђено у њиховим уговорима.
- Свим радницима јасно пренети описе послова и услове запошљавања.
- Развити и применити механизам за подношење жалби радника и решити притужбе примљене од радника по уговору и под-уговору.
- Уверити се да је сваки радник на пројекту који је ангажован од извођача/подизвођача упознат са механизмом за подношење жалби (наменски број телефона ПИУ, адреса е - поште и веб портал путем којих свако може да поднесе жалбу.)
- Имати систем за редовне прегледе и извештавање о раду, као и о заштити на раду.
- Уверити се да су сви извођачи и подизвођачи разумели и потписали Кодекс понашања пре почетка радова.
- Осигурати да су сви извођачи и подизвођачи разумели и потписали Кодекс понашања SEA/SH прије почетка радова.

Након што се процес подношења понуда заврши и извођачи буду познати, овај поступак управљања радом може се ажурирати тако да укључи додатне детаље о компанијама, по потреби.

## 6. Политике и процедуре

Овај одељак приказује главне политике и процедуре које треба следити током фазе изградње пројекта. Као део сваког ESMP специфичног за под-пројекат, постојаће поглавље о процедурама за управљање радом специфичним за тај под-пројекат. ESMP ће бити део тендерске документације чиме ће LMP бити обавезујуће за извођача. Међутим, сваки извођач ће израдити властите управљачке процедуре у којима ће бити дефинисано како ће се одредбе LMP спроводити на градилишту.

Политике усвојене за пројекат допринеће постизању циљева ESS2 и у складу су са политикама људских ресурса Агенције за имплементацију.

Сви послодавци директних или радника по уговору, у пројекту, морају да осигурају безбедност и здравље на раду. Неопходно је строго придржавање законских одредби, посебно ЗЗЗС. Одговорност је Агенције за имплементацију, МФ и трећих страна као послодаваца (и службеника и консултаната без обзира на њихов радни статус) да испуне све обавезе предвиђене законом. Ово укључује процену ризика и опасности по здравље и безбедност на раду, информисање и обуку радника на пројектима о заштити на раду, као и предузимање превентивних мера пре и током процеса рада како би се спречили или смањили ризици по здравље и безбедност радника на

пројекту. Трећа страна треба да прилагоди радне процесе, радне станице и радно окружење на такав начин да буду безбедни и без опасности. Ако је потребна нека заштитна опрема, Агенција за имплементацију, МФ и трећа страна ће је обезбедити радницима на пројекту о трошку треће стране. Трећа страна мора да води евиденцију прописану националним законодавством у вези са заштитом на раду, те да уредно пријави повреде на раду, опасне ситуације, смртне случајеве и болести, у складу са законом. Што се тиче ризика који се односе на транспорт и саобраћај и заосталих ризика на радном месту, трећа страна ће предузети разумне мере предострожности као део уобичајене радне рутине.

Пројекат промовише правично поступање, недискриминацију и једнаке могућности за раднике на Пројекту. Било који и сваки Послодавац директних или радника по уговору осигураће да процес избора радника на Пројекту не буде пристрасан и да постављени захтеви нису директно или индиректно дискриминаторни. Радници на пројекту ће бити ангажовани и оцењивани на основу њихових способности и професионалних достигнућа. Пол, рођење, језик, раса, боја коже, старост, трудноћа, здравствено стање и/или инвалидитет, етничко порекло, вера, брачни статус, породичне обавезе, сексуална оријентација, политичко или друго уверење, друштвено порекло, материјално стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или било које друге личне особине које нису повезане са инхерентним условима за посао не могу бити основ за доношење било какве одлуке у вези са запошљавањем и радним односом. Међутим, треће стране се охрабрују да заузму родно осетљив приступ и да се разумно прилагоде како би омогућиле особама са инвалидитетом да учествују у пројекту. Под условом да се од радника на Пројекту очекује да буду стручњаци, нико млађи од 18 година неће бити запослен нити ангажован за рад на пројекту.

Сви радници на пројекту ће обављати посао или пружати услуге под условима утврђеним у њиховом уговору о ангажману или уговору о раду у замену за накнаду. Њихов статус мора бити јасно дефинисан у складу са националним законом. Било који облик прикривеног запослења неће бити прихватљив. За раднике са скраћеним и непуним радним временом, уговор о раду треба да предвиди могућност обезбеђивања неких права типичних за радни однос (повраћај путних трошкова, одсуства итд.).

Сви радници на пројекту имају право на правично поступање и заштиту од узнемиравања, сексуалног узнемиравања и злостављања на послу. Уговорна страна мора да успостави механизме који ће заштитити радника на пројекту од инцидента злостављања. Ако се то ипак догоди, требало би да постоји механизам за подношење жалби који ће омогућити раднику на пројекту да поднесе жалбе надлежној особи у предузећу/институцији и да буде обавештен о радњама које су предузете у вези са његовим притужбама, без утицаја на његово/ њено право да тражи судску заштиту. Ако треће лице нема ефикасан механизам за подношење жалби, може следити смернице у одељку 9 за пројектовање и успостављање таквог механизма.

Ни на који начин ниједан радник на пројекту неће бити спречен да се учлани у синдикат или било коју другу радничку организацију. Принцип слободног удруживања и колективног преговарања строго ће се поштовати. Трећа страна не сме условљавати учествовање радника на Пројекту у пројекту, његов/ њен статус, надокнаду или права чланством или активношћу радника на Пројекту у било којој организацији.

Од свих учесника у пројекту очекује се поштовање закона и добре праксе и висок ниво интегритета. Зајмопримац треба да наведе у тендерској документацији да непоштовање националног

законодавства, посебно законодавства које се односи на услове и одредбе запошљавања, права на рад и заштиту на раду, може представљати основ за раскид уговора са уговорном страном и искључење те стране из пројекта.

Извођачи ће припремити процедуре за управљање радом у складу са овом процедуром за управљање радом и националним кодексом рада. Доле представљени принципи и процедуре представљају минималне захтеве, али нису њихов исцрпни списак.

Извођачи ће развити следеће мере које ће пратити ПИУ и надзорни консултант, како би се обезбедио правичан однос према свим запосленима:

- Према захтевима Закона о раду, процедуре запошљавања ће бити транспарентне, јавне и недискриминаторне у погледу етничке припадности, вере, сексуалне оријентације, инвалидитета, пола и других основа укључених у Закон о раду.
- Пријаве за запошљавање ће се разматрати у складу са процедурама за пријаву које су утврдили извођачи.
- Пре запошљавања ће бити достављени јасни описи посла који ће објаснити вештине потребне за свако радно место.
- Сви радници ће имати писане уговоре који описују услове посла и садржај ће им бити објашњен. Радници ће потписати уговор о раду. Услови и одредбе о запошљавању биће доступни на радним местима.
- Неквалификована радна снага ће се првенствено запошљавати из погођених заједница, насеља и општина.
- Запослени ће бити обавештени најмање два месеца пре очекиваног датума отпуштања о предстојећем престанку радног односа. Ако ће више од 50 радника бити отпуштено у року од три месеца, извођач ће припремити план смањења, ради прегледа и одобрења од стране консултанта за надзор
- Радници по уговору неће плаћати накнаде за запошљавање. Ако настану накнаде за запошљавање, њих ће платити послодавац („извођач радова“).
- У зависности од порекла послодавца и запосленог, уговори ће бити сачињени на одговарајућем језику разумљивом за обе стране.
- Осим писане документације, радницима који могу имати потешкоћа у разумевању документације биће дато усмено објашњење услова запошљавања.
- Иако се не очекују проблеми везани за језик комуникације, треба посветити пажњу осигуравању координације између различитих извођача и средствима за решавање језичких разлика.
- Страни радници ће захтевати дозволу боравка која ће им омогућити рад у Србији.

ПИУ ће у уговоре укључити да сво особље извођача (и подизвођача) мора имати 18 или више година.

ПИУ ће у тендерску документацију укључити посебне стандарде заштите на раду које ће сви извођачи и подизвођачи испунити у оквиру овог пројекта. Стандарди ће бити у складу са локалним прописима, смерницама VBG EHS и GIIP (Добра међународна и индустријска пракса). Следећи стандардни захтеви заштите на раду треба да буду укључени у план заштите на раду који ће припремити извођачи (према потреби):

- ✓ Поступак процене ризика;
- ✓ Радна дозвола за опасне радове (рад на висини, топли радови, рад на далеководима под напоном, рад у затвореним просторима);
- ✓ Златна правила за рад који угрожава живот;
- ✓ Поступак реаговања у хитним случајевима;
- ✓ Спречавање пада и рад на висини;
- ✓ Сигурност ископавања, сигурност мердевина и скела; сигурност заваривања и сечења; сигурност дизалица, виљушки и виљушкарка; сигурност електричних и ручних алата;
- ✓ Респираторна заштита од хемијских и ваздушних опасности (укључујући прашину, силицијум диоксид и азбест);
- ✓ Електрична сигурност (контрола опасних енергија, ознаке за закључавање, провера енергије, радови на сигурној удаљености, заштита ожичења и дизајна, уземљење, заштита кола, заштита од лука, електрична сигурност, лична заштитна опрема и диелектрични алати); комуникација о опасностима; заштита од буке и вибрација; сигурност приликом подизања челичних конструкција; Безбедност од пожара; сигурност руковања материјалом; сигурност бетона и зиданих конструкција;
- ✓ Грађевинска лична заштитна опрема;
- ✓ Обука о ЗНР;
- ✓ Политика одбијања рада.

Осим тога, планови заштите на раду ће, између осталих питања, укључивати следеће: извођач радова ће дефинисати матрицу одговорности за ЗНР за све запослене, укључујући руководиоца пројекта, менаџера уговора, особље за заштиту на раду, мајсторе и све запослене са јасним улогама и одговорностима у области ЗНР. Сваки извођач мора имати своје запослене за ЗНР који ће бити одговорни за имплементацију и надзор програма ЗНР. Извођачи ће обезбедити сигурно радно место; стога ће се процена ризика завршити пре почетка било каквих грађевинских активности, а мере безбедности ће се спровести у складу са важећим безбедносним стандардима. Лична заштитна опрема и друге превентивне мере ће бити обезбеђене за запослене. Сви запослени строго ће се придржавати златних правила<sup>6</sup> за радове који угрожавају живот (ЗНР правила која се не могу прекршити ни под којим околностима), која ће се примењивати према уговорној матрици последица. Постојаће ЗНР одбор за изградњу са представницима запослених, Зајмопримца и свих подизвођача. Састанци о ЗНР ће се одржавати сваке две недеље ради разматрања превентивних мера, одступања и неусклађености, несрећа и корективних мера. Извођачи ће спровести интерна испитивања и ревизије ЗНР како би проверили усклађеност са праксама ЗНР. Неусаглашености ће бити документоване и интерно пријављене. Биће постављен и праћен временски оквир за корективне радње. Свакодневни брифинзи о ЗНР ће се спроводити пре почетка радова у којима ће се истаћи опасности и превентивне мере за сваки посао. Извођачи ће документовати и зајмопримцу пријавити све незгоде и болести са изгубљеним даном или више, смртне случајеве или озбиљне повреде које се евентуално догоде на градилишту. На лицу места морају постојати ресурси за пружање прве помоћи, а за теже повреде мора постојати унапред одобрена здравствена установа за лечење, као и одговарајући превоз за повређене раднике. За пројекте са великим грађевинским

---

<sup>6</sup> Zlatna pravila se obično bave pitanjima kao što su rado na visinama, rad u zatvorenim prostorima radovi na iskopavanju, lična zaštitna oprema (LZO), sistem radnih dozvola, podizanje, rad na sistemima pod naponom, saobraćaj, rad u visoko rizičnim situacijama, itd. Poslodavci bi trebalo da definišu sopstvena Zlatna pravila koja su u skladu sa prirodom njihove delatnosti.

радовима требало би да постоји лекар. Извођачи ће контролисати приступ градилишту само овлаштеним особама и проверавати испуњавају ли радници услове за обуку и акредитацију у складу са постављеним стандардима обуке и важећим регулаторним захтевима (тј. у многим земљама возачи камиона, руковаоци крановима и бушилицама морају бити акредитовани, као и електричари. Радници морају бити обучени за извођење опасних радова као што су рад на висини, у затвореним просторима, заваривање итд.). Сви радници морају проћи најмање уводну обуку о заштити на раду да би добили приступ градилишту.

Ако се за раднике обезбеди смештај, осим колективних радних кампова, извођачи ће се побринути да они буду обезбеђени у складу са добрим хигијенским стандардима, са свежеом пијаћом водом, чистим креветима, тоалетима и тушевима, чистим спаваћим собама, добрим осветљењем, ормарићима, одговарајућом вентилацијом, безбедним инсталацијама за електричну енергију, заштитом од пожара и грома, одвојеним простором за кување и јело. Биће одвојени садржаји за мушкарце и жене.

Консултант за надзор (у име ПИУ) вршиће периодични надзор над спровођењем ЗНР, укључујући посете локацији, најмање једном месечно. Ови надзори ће обухватити усклађеност са горе наведеним стандардима, несреће, кршења златних правила, препоруке и напредак текућих корективних радњи. ПИУ ће укључити у уговор(е) као захтев за извођаче да извештавају о питањима као што су број несрећа, опасни догађаји, стопе озбиљности, број понављајућих неусклађености, кршења златних правила, смртни случајеви и озбиљне повреде; и казне за непоштовање.

Консултант за надзор ће прегледати и одобрити планове и процедуре извођача радова.

ПИУ ће одмах обавестити Банку о сваком инциденту или несрећи у вези са пројектом који има, или је вероватно да ће имати, значајан штетан утицај на животну средину, погођене заједнице, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност или безбедносни инцидент, несрећа или околност) чим је то разумно изводљиво, али најкасније пет календарских дана након догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге протесте на раду, тешке повреде радника или смртне случајеве, повреде чланова заједнице или материјалну штету изазване пројектом. ПИУ ће припремити извештај о догађају и корективне мере и доставити Банци у року од 30 календарских дана од догађаја.

Извођач радова на изградњи ће развити и применити свој Кодекс понашања. Извођач такође мора да достави Кодекс понашања консултанту за надзор на преглед и одобрење. Кодекс понашања одражаваће основне вредности компаније и укупну културу рада. Садржај Кодекса понашања укључен је у стандардну тендерску документацију Светске банке и укључиће одредбе које се односе на спречавање SEA/SH.

Извођачи ће морати да пружају периодичне информације о учинку у погледу рада, питања заштите на раду. Подаци ће бити укључени у месечни извештај извођача радова и прегледаће их тим консултанта за надзор.

Осим тога, извођач ће извештавати ПИУ о свим инспекцијама и ревизијама које су извршила надлежна министарства - за рад, здравство и социјална питања Србије. Налази ревизије рада биће представљени ПИУ и Банци на захтев.

Извођачи ће користити припремљени формат за извештај о усклађености са условима рада са ESS2, дат у АНЕКС-у 1 LMP, за припрему извештаја о питањима заштите на раду.

## 7. Старосна доб за запошљавање

Србија је усвојила конвенције МОР о дечијем раду и уградила их у правни систем. Минимална старосна доб за запошљавање је 15 година, али радни однос са особама млађим од 18 година може се засновати уз писмену сагласност родитеља под условом да посао који треба да обављају не угрожава њихово здравље, интегритет или образовање. Особа млађа од 18 година мора да поднесе лекарско уверење које потврђује да може обављати послове везане за одређени посао и да те активности не штете њеном здрављу.

Ако се открије да је на пројекту радило дете млађе од минималне доби, биће предузете мере да се детету одмах откаже радни однос или ангажман на одговоран начин, узимајући у обзир најбољи интерес детета.

Будући да се од извођача очекује да запошљавају или ангажују висококвалификоване, искусне и компетентне раднике на пројектима, подразумева се да нико млађи од 18 година неће бити запослен нити ангажован. Ако било који извођач запосли или ангажује особу млађу од 18 година, тај извођач радова не само да ће бити отказан и искључен из пројекта, већ ће бити пријављен и властима (Инспекторату за рад).

Неће се наметати никаква друга ограничења у вези са старосну доб за запошљавање. Старост радника неће се користити као критеријум при одлучивању о запошљавању и унапређењу радника на пројекту или раскиду уговора. Извођачи ће морати да провере идентитет и старост свих радника. То ће захтевати од радника да доставе службену документацију, која може укључивати извод из матичне књиге рођених, националну личну карту, пасош или медицински или школски картон.

## 8. Услови и одредбе

Услови и одредбе запошљавања у Србији регулисани су одредбама ЗоР, док се здравље и безбедност на раду руководе ЗЗНР.

Радник на пројекту може бити запослен или ангажован за рад на пројекту само након преговарања, потписивања и примања копије уговора о раду или уговора о ангажовању који садржи информације које захтевају одредбе ЗоР.

Радник на пројекту може бити запослен за стално (на неодређено време) или привремено (на одређено време), или може бити ангажован без заснивања радног односа на основу уговора<sup>7</sup>. У оба случаја, радник на пројекту биће уписан у Централни регистар обавезног социјалног осигурања, у складу са националним законодавством Републике Србије. Ако је радник на пројекту запослен/ангажован у својој земљи пребивалишта, а не у Србији, биће регистрован у складу са националним законодавством те земље. У случају samozапослених радника на Пројекту, морају се

---

<sup>7</sup> Srpski Zakon o radu prepoznaje dve kategorije radnika: Radnici u radnom odnosu (rad na određeno i na neodređeno vreme) i lica koja su angažovana izvan radnog odnosa (sezonski rad, ugovori o pružanju usluga, dodatni rad).

предочити докази о регистрацији у Централном регистру обавезног социјалног осигурања или одговарајућем страном органу.

Услови и одредбе запошљавања или ангажовања радника на Пројекту морају, између осталог, да задовоље следеће стандарде:

- Раднику на Пројекту треба унапред да буде објашњено у вези са послом који ће радити и платом/платом/хонораром који ће примати.
- Радник на пројекту ће бити редовно исплаћиван, најмање једном месечно, или, ако је тако договорено, по завршетку одређених активности, у складу са уговором о раду или уговором о ангажовању.
- Радник на Пројекту ће радити 8 или мање сати дневно, уз плаћање прековременог рада.
- Сваки рад дужи од 8 сати сматра се прековременим радом и радник на пројекту би требало да добије додатну накнаду за сате прековременог рада. У сваком случају, радник на пројекту не може да ради више од 12 сати дневно.
- Радник на пројекту има право на дневни одмор од најмање 11 сати у року од 24 сата.
- Радник на пројекту има право на недељни одмор од најмање 24 узастопна сата.
- Просечни недељни сати рада у шестомесечном периоду не могу бити дужи од 40 сати.
- Радник на пројекту има право на годишњи одмор, боловање, породилско и породично одсуство, у складу са националним законодавством. Ако национално законодавство не предвиђа право на одсуство по било ком основу (тј. привремени или сезонски рад), уговорна страна ће раднику на пројекту, на његов/њен захтев, дати разуман период одсуства узимајући у обзир све околности.
- Уговор о раду или уговор о ангажовању, осим у случају сталног запослења, престаје на дан његовог истека, осим ако се обе стране нису другачије договориле. У случају превременог раскида, писано обавештење ће бити достављено најмање 15 дана унапред. Отказ уговора о раду и исплата свих сродних права вршиће се у складу са националним законодавством.
- Трећа страна ће проценити ризик везан за одређене послове. У складу са националним законодавством (ЗЗНР), трећа страна ће бити одговорна за предузимање превентивних и заштитних мера како би се осигурало безбедно и здраво радно окружење и информисање радника на Пројекту о свим релевантним питањима и условима који утичу на његово/њено здравље на раду. Радник на пројекту ће поштовати прописе који се односе на сигурност и заштиту живота и здравља на раду како не би довео у опасност свој живот и здравље или живот и здравље других.
- Трећа страна ће се потрудити да успостави механизме који ће спречити дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и злостављање на послу и осигурати једнако поступање и једнаке могућности за све. Пружаоци услуга који раде у Србији требало би да се придржавају процедуре утврђене националним законодавством које регулише област дискриминације, узнемиравања и једнаких могућности.
- Радници на пројекту имају право да оснују синдикате или друге организације по свом избору или да им се придруже и да се колективно преговарају, у складу са националним законодавством. Послодавац (треће лице) неће се мешати у право радника да изабере



организацију или да се определи за алтернативни механизам за заштиту својих права у погледу услова рада и услова запошљавања.

- Радник на пројекту ће моћи да изнесе своје притужбе користећи механизам за подношење жалби дефинисан у Поглављу 9.

## 9. Механизам за подношење жалби

ЗоР не предвиђа механизам за подношење жалби као обавезну праксу, већ уместо тога предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих пракси у радном односу. Сваки запосленик може се обратити синдикату или другој репрезентативној радној организацији за помоћ у решавању било које дисциплинске или жалбене радње. Послодавац не би требало да спречи ниједног радника на пројекту да у таквим ситуацијама затражи помоћ или савет. Закон о мирном решавању радних спорова омогућава решавање појединачних и колективних притужби и захтева који проистичу из радног односа и радних ситуација посредством медијатора и арбитра и договором укључених страна, без упућивања на правосудје. Напротив, српско законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на послу и борбу против корупције је много конкретније и усклађено је са горе наведеним захтевима који постављају јасне процедуре које треба следити у сваком случају дискриминаторних радњи, неправедног поступања или забринутости због непоштовања закона.

Горе наведени механизми предвиђени српским законодавством сматрају се минималним стандардом који треба постићи у решавању незадовољства радника и уоченог злостављања. Од било које треће стране (Извођача) која запошљава и ангажује раднике по уговору очекује се да осмисли и спроведе механизам за подношење жалби који ће бити усклађен или превазићи овај стандард, осигуравајући лак приступ заштитним мерама и ефикасним поправним радњама у радним ситуацијама које могу изазвати притужбе и спорове. Извођачи ће припремити детаљан опис механизма за подношење жалби пре почетка свог посла. Механизам за подношење жалби мора да буде добро циркулисан и написан на језику који сви разумеју.

ПИУ ће развити и применити механизам за подношење жалби за директне раднике ради решавања проблема на радном месту.

ПИУ ће захтевати од извођача да развију и примене механизам за подношење жалби за своје раднике, укључујући подизвођаче, пре почетка радова. Извођачи радова ће припремити свој план управљања радом пре почетка грађевинских радова, који ће такође укључивати детаљан опис механизма за подношење жалби радника и детаљан буџет за имплементацију LMP.

Механизам за подношење жалби радника ће укључивати:

- поступак за примање притужби као што су образац за коментаре/жалбе, кутије са сугестијама, е-пошта, телефонска линија за помоћ;
- прописани рокови за одговор на притужбе и решавање предмета;
- регистар за евидентирање и праћење благовременог решавања притужби;
- одговорно одељење за пријем, евидентирање, адресирање и праћење решавања жалби.

Консултант за надзор ће пратити евидентирање и решавање притужби извођача и пријавити их ПИУ у својим месечним извештајима о напретку. Процес ће надгледати контакт особа за механизам за

подношење жалби, представник ПИУ који ће бити одговоран за Механизам за подношење жалби пројекта.

Механизам за подношење жалби радника биће описан у уводним обукама за запослене, које ће бити обезбеђене за све раднике на пројекту. Механизам ће се заснивати на следећим принципима:

- Процес ће бити транспарентан и омогућити радницима да изразе своју забринутост и поднесу жалбе.
- Неће бити дискриминације против оних који изражавају притужбе и према свим притужбама ће се поступати поверљиво
- Према анонимним притужбама ће се поступати једнако као и према осталим притужбама чије је порекло познато.
- Управа ће се озбиљно односити према притужбама и предузети благовремене и одговарајуће мере као одговор.

Информације о постојању механизма за подношење жалби биће доступне свим радницима на пројекту (директним и по уговору) путем огласних табли, присуства „кутија за предлоге/жалбе“ и других средстава по потреби.

Механизам за подношење жалби радника на пројекту неће спречити раднике да користе поступак мирне предвиђен Законом о раду или било којим другим судским механизмима.

Радник на пројекту има право да даје предлоге, примедбе и информације у вези са заштитом здравља и безбедности на раду. Он/она може одбити да ради ако је угрожен његов/њен живот или безбедност или ако нису предузете одговарајуће мере за заштиту на раду. Радник на пројекту може изразити своју забринутост или уложити жалбу именованом службенику ЗНР или преко представника радника у Савету за здравље и безбедност на раду, ако такав постоји у компанији.

Радници на пројекту треба да буду обавештени о расположивом механизму за подношење жалби након њиховог запослења или ангажовања. Подаци треба да буду доступни заједно са обавештењем о забрани узнемиравања и заштити узбуњивача<sup>8</sup>.

Спровођење уводне обуке за све раднике на Пројекту обухватиће детаљне информације о механизму за подношење жалби. Обука би требала да јасно стави до знања да ће процес бити транспарентан и да ће омогућити радницима да изразе своју забринутост и уложе притужбу, да неће бити дискриминације против оних који изражавају притужбе, да ће се према свим притужбама, биле оне анонимне или не, поступати поверљиво и једнако, да ће се управа озбиљно односити према притужбама и предузети благовремене и одговарајуће мере као одговор и да механизам за подношење жалби не спречава раднике да користе мирне или судске поступке, како је предвиђено законом.

Информације о постојању механизма за подношење жалби, укључујући начине подношења жалбе, биће лако доступне свим радницима на пројекту (директних и са уговором) путем огласних табли

---

<sup>8</sup> Ovakvo obaveštenje je obaveza poslodavca definisana Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radom mestu (2010.), Pravilnikom o ponašanju poslodavaca i zaposlenih u odnosu na sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radnom mestu (2010.) i Zakonom o zaštiti uzbuđivača (2014.).

или интранета. „Кутије за сугестије/притужбе“ и друга средства за подстицање комуникације са радницима на пројекту могу се обезбедити према потреби.

Уговорне стране треба да покажу спремност за примену ових механизма, чак и ако такав захтев није прописан ниједним законом домицилне земље. Консултант за надзор надгледаће евидентирање и решавање притужби извођача и о томе ће извештавати ПИУ у својим месечним извештајима о напретку.

## 10. Управљање извођачима радова

ПИУ ће користити Стандардне документе о набавкама Банке за 2017. годину за тражење и склапање уговора, а они укључују захтеве заштите рада и професије, здравља и безбедности. Као део процеса одабира извођача пројеката и изградње који ће ангажовати раднике по уговору, ПИУ и/или надзорни консултант треба да спроведу поступке дубинске анализе како би утврдили постоје ли значајни ризици у вези са поштовањем услова од стране потенцијалних извођача радова према захтевима рада и ЗНР. Ово може укључивати преглед следећих информација/докумената:

- Подаци у јавним евиденцијама, на пример, корпоративни регистри и јавни документи који се односе на кршења важећег закона о раду, укључујући извештаје инспекција рада и других извршних органа;
- Радне дозволе, регистрације, лиценце и одобрења;
- Документи који се односе на систем управљања радом, укључујући питања заштите на раду, на пример, процедуре управљања радом;
- Идентификација особља за управљање радом, заштитом на раду, њихове квалификације и сертификати;
- Сертификати радника/дозволе/обука за обављање потребног посла;
- Евиденција о повредама заштите на раду и одговори;
- Евиденције о несрећама и смртним случајевима и обавештења надлежним органима;
- Евиденција законом предвиђених бенефиција за раднике и доказ о упису радника у сродне програме;
- Евиденција о платним списковима радника, укључујући радне сате и примљене плате;
- Копије претходних уговора са извођачима и добављачима, које показују укључивање одредби и услова који одражавају ESS2.
- Кодекс понашања и Кодекс понашања о родно заснованом насиљу

Пре склапања уговора, понуђачи ће морати да поднесу изјаву којом потврђују своју свест о ESS СБ, њихову чврсту усаглашеност са националним законима о раду и запошљавању и заштити на раду и поступцима управљања радом у складу са ЕСБ2 СБ и спремност да се уздрже из било које праксе која се може тумачити или доживети као дискриминаторна или непоштена према запосленима. Образац изјаве представљен је у АНЕКС-у 2 Изјава потенцијалних извођача и пружалаца услуга о усклађености са одредбама радног законодавства и LMP пројекта.

Уговори са одабраним извођачима садржаће одредбе које се односе на заштиту на раду, како је предвиђено правилима Светске банке и српским законом.

Од извођача се очекује да осигурају да су њихови подизвођачи, добављачи и пословни партнери укључени у имплементацију Пројекта усклађени са законом и да немају евиденцију о кршењу

прописа о раду или ЗНР. Извођачи треба да спроведу процедуру дубинске анализе пре него што ступе у било коју врсту уговорних или пословних односа са кооперантима, добављачима и пословним партнерима како би били сигурни да су они поуздани субјекти који поштују законе. Снажно се препоручује да одредбе које се односе на рад и ЗНР које гарантују поштовање стандарда утврђених овим LMP буду уграђене у њихове уговоре и споразуме. Извођачи ће бити упознати са овим захтевима у фази подношења понуда.

Консултант за надзор ће управљати и пратити учинак извођача у односу на раднике по уговору, фокусирајући се на усклађеност извођача са њиховим уговорним уговорима (обавезе, заступања и гаранције). То може укључивати периодичне ревизије, инспекције и/или провере на лицу места пројектних локација или градилишта и/или евиденцију о управљању радом и извештаје које су саставили извођачи. Евиденција и извештаји извођача о управљању радом могу укључивати: (а) репрезентативан узорак уговора о раду или аранжмана између трећих страна и радника по уговору; (б) записе који се односе на примљене притужбе и њихово решавање; (ц) извештаје који се односе на безбедносне инспекције, укључујући смртне случајеве и инциденте и спровођење корективних мера; (д) евиденције у вези са случајевима непоштовања националног закона; и (е) евиденције обуке за раднике по уговору да објасне услове рада и рада и ЗНР за пројекат.

#### 11. Радници у заједници

LIID пројекат неће ангажовати Раднике у заједници

#### 12. Радници у примарном снабдевању

LIID Пројекат неће ангажовати Раднике у примарном снабдевању.

### 13. АНЕКС 1: ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ РАДА И УСЛОВА РАДА - за треће стране које ангажују раднике по уговору

#### ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ РАДНИХ И УСЛОВА РАДА - Садржај

Назив задатка:

Уговор бр.:

Период уговора: Датум почетка (М/Д/Г) Датум завршетка (М/Д/Г)

Извођач/добављач услуга:

Извештајни период:

Датум извештаја:

Потпис овлашћеног лица:

#### • Статистика запослених у компанији\*:

1. Укупан број запослених разврстан по полу: Мушки \_\_\_\_\_ Женски \_\_\_\_\_
2. Број запослених са уговором о раду од укупног броја запослених
3. Број запослених без уговора о раду од укупног броја запослених
4. Број запослених са приступом социјалном, пензијском и здравственом осигурању од укупног броја запослених
5. Број запослених који примају плате најмање једном месечно од укупног броја запослених
6. Број запослених који су напустили предузеће у извештајном периоду од укупног броја запослених
7. Број запослених у извештајном периоду
8. Број сати рада по запосленом (месечни просек)
9. Укупно прековремени рад (месечни просек по запосленом)
10. Број повреда на раду (у извештајном периоду и кумулативно од почетка уговора) од укупног броја запослених
11. Број смртних случајева на раду (у извештајном периоду и кумулативно) од укупног броја запослених
12. Број пријављених акта насиља од укупног броја запослених
13. Број пријављених узнемиравања/злостављања од укупног броја запослених
14. Доступност приступачног и функционалног механизма за подношење жалби запослених (Д/Н)
15. Број поднесених притужби са механизмом за подношење жалби (у извештајном периоду и кумулативно од почетка уговора)
16. Број притужби које је механизам за подношење жалби решио (у извештајном периоду и кумулативно од почетка уговора)
17. Број притужби у вези са питањима рада, запошљавања и заштите на раду
18. Број спорова доведених до мирног решења/добровољне арбитраже
19. Број посета инспекције рада/инспекције за заштиту на раду

\*Запослени је свако физичко лице запослено или ангажовано за рад или обављање услуга код послодавца

1 Број запослених се односи на стварни број/број запослених на датум састављања извештаја.

2 Бројеви указују на укупан број инцидената у извештајном периоду.

- Статистика радника на Пројекту:
  - Укупан број радника на Пројекту \*\*:
  - Број радника на Пројекту са Уговором о раду:
  - Број радника на Пројекту без Уговора о раду:
  - Број радника на Пројекту са социјалним осигурањем, пензијским и здравственим осигурањем који се потврђује изводом из регистра

## КОНТРОЛНА ЛИСТА ЗА ПРОВЕРУ УСЛОВА РАДА

	Услови	Да / Не	Напомене
1	Сви радници на пројекту имају уговор о раду или уговор о ангажовању у писаној форми.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Не“, молимо вас да наведете и објасните
2	Сви радници на пројекту су плаћени најмање једном месечно	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Не“, молимо вас да наведете и објасните
3	Сви радници на пројекту радили су 8 сати дневно, 40 сати недељно	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Не“, молимо вас да наведете и објасните
4	Сви радници на пројекту имали су редован дневни и недељни одмор	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Не“, молимо вас да наведете и објасните
5	Одређени број радника на пројекту је добио отказ са престанком рада у складу са националним законом о раду и ESS2	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете број и објасните услове раскида
6	Одређени број радника на Пројекту похађао програм обуке у вези са ЗНР	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете број и објасните
7	Радници на Пројекту добили су одсуства на која имају право	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете тип и број одсустава
8	Радници на пројекту учествовали су у несрећама на раду које су довеле до повреда или смртних случајева	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете и објасните
9	Радници на пројекту пријавили су случајеве дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или непоштовања закона	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете и објасните
10	Радници на пројекту су уложили притужбе или започели добровољну арбитражу/правни поступак ради решавања спора	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете и објасните
11	У извештајном периоду било је неких инцидената због непоштовања LMP	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете и објасните
12	Сви радници на пројекту су прочитали, потписали и разумели Кодекс понашања, укључујући SEA/SH	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако „Да“, молимо вас да наведете и објасните

#### 14. АНЕКС 2: ИЗЈАВА ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂАЧА И ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА У СКЛАДУ СА ОДРЕДБАМА ЗАКОНА О РАДУ И LMP ПРОЈЕКТА

Ову ИЗЈАВУ потенцијални пружалац услуга/извођач радова подноси као део тендерске документације

Датум и место издавања: \_\_\_\_\_

Назив и адреса издаваоца: \_\_\_\_\_

##### ИЗЈАВА О ПРАВНОЈ И РЕГУЛАТОРНОЈ УСАГЛАШЕНОСТИ

Овим изјављујемо<sup>9</sup>:

Свесни смо и придржавамо се стандарда постављених у Оквиру Светске банке за социјална питања и питања животне средине;

Свесни смо и придржавамо се стандарда утврђених у Процедурама за управљање радом;

Свесни смо и придржавамо се стандарда постављених у Смерницама Групе Светске банке за заштиту здравља и сигурности;

Усклађени смо са свим националним законима\* и важећим прописима који се тичу запошљавања, рада и радних односа, те услова рада;

Посвећени смо пружању безбедног и здравог окружења за наше запослене и спровођењу свих захтева заштите здравља и безбедности на раду како је предвиђено националним законодавством;

Не толеришемо било који облик дечијег, присилног или ропског рада.

Забрањујемо сваки облик узнемиравања, злостављања и насиља на послу и забрањујемо директну или индиректну дискриминацију било ког запосленог или групе запослених по било ком основу и из било ког разлога.

Потврђујемо да је доступан Механизам за подношење жалби радника.

Потврђујемо да ниједан Механизам за подношење жалби радника није доступан, али ће бити успостављен до потписивања уговора или да ће сви радници по уговору бити обавештени о Механизмима за подношење жалби који су им на располагању

Овим изјављујемо да би требало да добијемо уговор; усвојићемо Процедуре за управљање радом примењиве на пројекат и укључити их у своју праксу.

Схватимо да би непоштовање било које од горе наведених обавеза могло довести до раскида уговора и искључења из пројекта.

Потпис:

Име:

Позиција:

---

<sup>9</sup> Podnosilac treba da navede odgovarajuću obavezu



\*Национални закони се односи и на законе Републике Србије и на домицилни закон земље у случају да је понуђач страни

## 15. АНЕКС 3: ИЗВЕШТАЈ О ЈАВНИМ КОНСУЛТАЦИЈАМА

Биће додат