



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Министарство Грађевинарства, Саобраћаја и Инфраструктуре
Немањина 22-26, 11000 Београд

Пројекат модернизације железничког сектора у Србији

Фаза 2

Пројектни Правилник о раду и радним односима

Нацрт документа

Јули 2023

САДРЖАЈ

1. УВОД.....	3
1.1. Позадина пројекта.....	3
1.2. Позадина и оквир Правилника о раду.....	4
2. ОБИМ ПРИМЕНЕ.....	4
3. ПРЕГЛЕД АНГАЖОВАЊА РАДНИКА НА ПРОЈЕКТУ.....	5
4. ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА РАДА	7
5. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О РАДУ: УСЛОВИ РАДА	9
6. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ	14
7. ОДГОВОРНО ОСОБЉЕ	16
8. ПРИНЦИПИ И ПРОЦЕДУРЕ	18
9. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	22
10. УСЛОВИ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА	22
11. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ	23
12. УПРАВЉАЊЕ ИЗВОЂАЧИМА РАДОВА	25
13. ПРИМАРНИ ДОБАВЉАЧИ - примарни ланци снабдевања	27
14. БУЏЕТ.....	27
АНЕКС 1: ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ СА ПРАВИЛИМА О РАДУ	28
(достављају га треће стране које ангажују раднике на пројекту)	28
АНЕКС 2: ИЗЈАВА ТРЕЋЕ СТРАНЕ (ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂАЧА ИЛИ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА) У ВЕЗИ СА СПРОВОЂЕЊЕМ ОДРЕДБИ ЗАКОНА О РАДУ И ПРИМЕНОМ ПРАВИЛА ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ НА ПРОЈЕКТУ.....	31

СКРАЋЕНИЦЕ

CGD	Централни шалтер за жалбе
E&S	Животна средина и друштво
ESCP	План еколошких и друштвених обавеза
ESF	Еколошки и друштвени оквир
ESMF	Оквир управљања заштитом животне средине и друштвених утицаја
ESMP	План управљања заштитом животне средине и друштвених утицаја
ESS	Еколошки и друштвени стандарди
GM	Жалбени механизам
GoS	Влада Републике Србије
GRS	Сервис за пријем жалби
IZS	Инфраструктура Железнице Србије
LGD	Локални шалтер за жалбе
MCTI	Министарство грађевинарства саобраћаја и инфраструктуре
MoF	Министарство финансија
NGO	Невладина организација
OG	Службени гласник
OHS	Здравље и безбедност на раду
OIP	Остале заинтересоване стране
PIT	Тим за имплементацију пројекта
PIU	Јединица за имплементацију пројекта
PSEP	План укључивања заинтересованих страна на нивоу пројекта
RD	Директорат за Железнице
RPF	Оквирни план расељавања
RS	Република Србија
SC	Србија Карго
SOE	Предузеће у државном власништву
SPSEP	План укључивања заинтересованих страна на нивоу подпројекта
SMS	Систем Управљања Безбедношћу
SV	Србија Воз
WB	Светска Банка

1. УВОД

1.1. Позадина пројекта

Светска Банка подржава Владу Републике Србије (Влада) у наставку институционалне, материјалне и оперативне модернизације железничког сектора. Банка је као поуздан партнер у прошлости већ подржала важне елементе реформи у железници, са чиме наставља кроз имплементацију овог вишефазног програмског приступа Пројекту модернизације железничког сектора Србије (у даљем тексту: пројекат). Пројекат се примењује у фазама. Фаза 1 је већ у току, а започете су и припреме за фазу 2.

Планиране су активности за: (1) јачање управљања сектором, пружајући компанијама јасне и оствариве уговорне аранжмане; (2) побољшање инфраструктуре; (3) подстицање железничких компанија да повећају своју корпоративну ефикасност и остваре своје комерцијалне циљеве; (4) побољшање поузданости и сигурности железничких услуга коришћењем савремене технологије, савремених безбедносних система, мера енергетске ефикасности и разматрање одрживости; и (5) повећање учешћа у железничком саобраћају радећи на повезивању последње миље, урбаној интеграцији, мултимодалним логистичким центрима и концепту интегрисаног територијалног развоја.

Од 2015. године, Влада Републике Србије је повећала фокус на улагања у железнице издвајајући нова финансијска средства.

У оквиру Пројекта изводиће се радови на реконструкцији и изградњи пруга, модернизацији елемената железничке инфраструктуре, побољшању сигурности на пружним прелазима и побољшању грађевинских елемената у тунелима - све у циљу повећања квалитета и одрживости постојећих железничких средстава и успостављања темеља за побољшање управљања и институционалних перформанси железничког сектора. Када се ови радови заврше, треба очекивати бржи, сигурнији и поузданији транспорт железничком мрежом.

Операције и активности за које се тражи финансирање инвестиционих пројеката Светске банке (ИПФ) након 1. октобра 2018. године, потпадају под примену Оквира за животну средину и друштво (ЕСФ). ЕСФ обухвата, између осталог, еколошке и социјалне стандарде (ЕСС), који постављају обавезне захтеве за МГСИ и пројекат. У оквиру ЕСФ-а, МГСИ је израдио одређени број докумената, сразмерно ризицима Фазе 1 пројекта који произилазе из еколошке и социјалне процене. Исти документи се сада припремају за фазу 2 пројекта и они су следећи:

- **План еколошких и друштвених обавеза (ЕСЦП)** - ЕСЦП утврђује материјалне мере и радње, друге специфичне документе или планове, као и временске оквире за сваки од њих, како би се осигурало да се фаза 2 имплементира у складу са ЕСС СБ.
- **Оквир за управљање утицајима на животну средину и друштво (ЕСМФ)** - анализира ризике и утицаје и утврђује принципе, правила, смернице и процедуре за процену еколошких и друштвених ризика и утицаја повезаних са Фазом 2 Пројекта.
- **Правилник о раду** (овај документ) - утврђује начин на који ће се управљати радницима на пројекту у оквиру Фазе 2, у складу са захтевима националног закона и ЕСС 2 о раду и условима рада. Процедуре ће се бавити начином на који ће се ови захтеви примењивати на различите категорије радника на пројекту, укључујући директно запослене раднике, као и начин на који ће МГСИ захтевати од трећих страна да управљају својим радницима.
- **План ангажовања заинтересованих страна** - утврђује принципе и процедуре за ангажовање заинтересованих страна на начин који је у складу са ЕСС 10 за фазу 2 пројекта. Поред тога,

МГСИ ће припремити планове за ангажовање заинтересованих страна на нивоу подпројеката када дизајн и локација за одређени подпројекат постану доступни.

- **Оквир политике пресељења** - представља приступ испуњавању циљева ЕСС 5 Светске банке: Откуп земљишта, ограничења коришћења земљишта и недобровољно пресељење у вези са фазом 2 пројекта.

1.2. Позадина и оквир Правилника о раду

Као одговор на посвећеност Владе Србије да поштује захтеве Светске банке, Инфраструктура железница Србије (ИЖС) је израдила овај правилник о раду, постављајући приступ испуњавању циљева Светске банке ЕСС 2: Рад и услови рада у фази 2 пројекта (који се у тексту такође назива „Пројекат“). Он идентификује раднике који могу бити ангажовани у оквиру Пројекта, утврђује услове за запошљавање или ангажовање радника на Пројекту, прецизира захтеве и стандарде које треба испунити и политике и процедуре које треба поштовати, процењује ризике и предлаже механизме за спровођење мера усклађености. Правилник је развијен са циљем да помогне у избегавању, ублажавању и управљању ризицима и утицајима у вези са радницима ангажованим на Пројекту и одреди начин на који ће се управљати радницима, у складу са захтевима националног законодавства и ЕСС2. Процедуре се односе на начин на који ће се ови стандарди примењивати на различите категорије радника, укључујући директно запослене раднике и раднике запослене код трећих лица, у складу са овим документом.

Овај правилник се састоји од 14 поглавља. Поглавље 1 служи као увод и даје позадину о и како су процедуре настале. Поглавље 2 дефинише обим примене овог -а. Преглед коришћења радне снаге на пројекту је представљен у Поглављу 3. Кључни потенцијални ризици у вези са радном снагом су наведени у Поглављу 4. Законодавни оквир који регулише радни однос у Србији разматран је у Поглављу 5. Законски захтеви о здрављу и безбедности на раду обрађени су у Поглављу 6. Услови рада, управљање односима запослених и заштита радне снаге обрађени су у поглављима 8, 9 и 10, жалбени механизам у поглављу 11, а управљање извођачима и радницима примарног снабдевања у последња два поглавља.

2. ОБИМ ПРИМЕНЕ

Овај документ се примењује на све раднике који су ангажовани у оквиру Пројекта како је дефинисано у ЕСС2. Фокус је на радницима које директно ангажују Министарство грађевинарства, саобраћај и инфраструктуру (МГСИ), Инфраструктура железница Србије (ИЖС), Дирекција за железнице (ДЖ), Јединица за имплементацију пројекта (ПИУ) и Тимови за имплементацију пројекта (ПИТ) у ИЖС, Србија Карго и ДЖ, и Србија Воз (СВ) за конкретно обављање пројектних задатака. Ови радници су дефинисани као директни радници. Правилник се такође бави ризицима везаним за раднике ангажоване или запослене од стране трећих лица, тј. извођача радова, подизвођача и пружалаца услуга и добара који су дефинисани као радници по уговору и на које се примењују ове процедуре. Обезбеђивање робе и материјала који су неопходни за реализацију пројекта, као што су железничке шине, биће одговорност трећих страна, односно извођача, и очекује се да ће се набављати на континуираној основи. Такве компаније су дефинисане као примарни добављачи, а њихови радници као примарни радници у снабдевању, па стога спадају у надлежност правилника.

Радници неће бити ангажовани у локалним заједницама јер природа пројекта искључује ангажовање локалне радне снаге.

Српски правни оквир који регулише услове рада, укључујући безбедност и заштиту на раду је, осим неколико мањих разлика, у потпуности усклађен са стандардима наведеним у ЕСС2 пошто је Србија потписница конвенција Међународне организације рада и Конвенције Уједињених нација (УН). Србија је ратификовала више од 70 конвенција МОР-а, укључујући 8 основних конвенција. Тамо где национални правни оквир није у складу са стандардима, мере за премошћивање празнина биће спроведене као што је наведено у наставку.

3. ПРЕГЛЕД АНГАЖОВАЊА РАДНИКА НА ПРОЈЕКТУ

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

Непосредно ангажовани радници укључују независне консултанте наменски ангажоване за рад у вези са пројектом. Они су интегрисани у Јединицу за имплементацију пројекта, у саставу Министарство грађевинарства, саобраћаја и инфраструктуре Републике Србије и у Тимове за имплементацију пројекта успостављене у Инфраструктури Железнице Србије (ИЖС), Србија Карго и Дирекцији за Железнице, који пружају специфичну техничку подршку имплементацији компоненти релевантних за њихову област деловања. Ови радници ће бити ангажовани путем стандардног обрасца Уговора о консултантским услугама које пружа Банка.

Када су државни службеници ангажовани на активностима у вези са пројектом било у ПИУ или било ком од три ПИТ-а, они остају подложни националним законима који регулишу статус, права и дужности запослених у јавном сектору и њихов радни однос ће и даље бити предмет права и обавеза проистеклих из њихових постојећих уговора о запошљавању или аранжмана у јавном сектору, са изузетком захтева у области заштите радне снаге и безбедности и здравља на раду и забране дечијег и принудног рада. Све док и осим ако се законски трансфер (спроведен у складу са свим законским условима) њиховог запослења или ангажовања не изврши тако да они буду непосредни радници на пројекту, током трајања Пројекта, њихов статус остаје непромењен као државних службеника.

Одређени број директно запослених радника је већ ангажован у Фази 1 пројекта и наставиће да ради у Фази 2, заједно са новозапосленим појединцима. Укупан број директно запослених радника је процењен између 16-25, за руководеће, техничке, социјалне, еколошке, финансијске, послове набавке и административне функције унутар ПИУ и ПИТ-а. Директно запослени радници су искусни, домаћи и интернационално ангажовани професионалци у својим областима, у већини са високим образовањем и различитим стручним образовањем (нпр. грађевинарство, електротехника, машинство, инжењери, правници, економисти, инжењери саобраћаја, еколошке и друштвене науке и слично). Запошљавају се по индивидуалним уговорима, са различитим временским ангажманима (пуно радно време или скраћено радно време), и додељују им се специфични задаци, са посебно дефинисаним одговорностима и услугама, неопходним за основне функције пројекта.

Табела у наставку даје преглед директно запослених радника који су већ ангажовани или тек треба да буду ангажовани у Фази 2 како би попунили позиције у ПИУ у МГСИ и тимовима за имплементацију пројекта (ПИТ) у ИЖС, СК и ДЖ:

Табела 1: Временски распоред и редослед захтева за директном радном снагом радника у смислу броја, врста послова и вештина

МГСИ, ПИУ	Временски оквир	Очекиван број
Руководилац Јединице	Q2 2021	1
Асистент за набавке и финансије	Q2 2021	1
Стручњак за заштиту животне средине	Q4 2021	1
Стручњак за сарадњу са грађанима	Q4 2021	1
Стручњак за безбедност на раду	Q4 2021	1
Железнички инжењер	Q3 2021	1
Саобраћајни инжењер, са специјализацијом у области железнице	Q3 2021	1
Стручњак за људске ресурсе	Q3 2021	1
Саобраћајни планер	Q3 2021	1
Саобраћајни економиста	Q4 2021	1
Стручњак за праћење и евалуацију	Q3 2021	1
Укупно		11

Радници посредно ангажовани на пројекту: ова група ће бити ангажована или запослена од стране трећих лица, тј. извођача радова⁴, подизвођача (у мери у којој је такво подуговарање дозвољено према основним уговорима) и пружалаца услуга / консултаната за обављање активности у оквиру Пројекта. То подразумева стручњаке и помоћно особље које је ангажовао Извођач или Консултант, или било који Подизвођач или Подконсултант, да изводе радове или услуге у било ком обиму.

У свом уговорном и правном односу са било којом трећом страном, МГСИ ће имати улогу послодавца као што је одређено одговарајућим уговорима. Додељивање уговора ће следити стандардне процедуре набавке Светске банке (укључујући формулације стандарда за услове рада и услове рада којима ће се додати овај правилник). Ангажовање треће стране подлеже конкурсној отвореној тендерској процедури и за радове и за услуге надзора (иако делокруг једног уговора о услугама надзора може да обухвата више уговора о изградњи.) У зависности од обима уговора, броја локација на којима ће се изводити пројектни радови и квалификација потребних за обављање делатности пројектовања, снабдевања и изградње, очекује се да ће уговори бити додељени познатим реномираним домаћим или међународним компанијама које су већ успоставиле своје пословање у Србији или имају задовољавајућу евиденцију и поштују и раде у складу са регулаторним оквиром Србије, укључујући законе о раду и безбедности и здрављу на раду. Уколико се уговори додељују већем броју компанија које формирају заједничко удружење за улагање или пословање, свака компанија ће бити везана овим правилником као и одредбама о раду других инструмената заштите животне средине и друштвених питања (ЕСИА, ЕСМП, ЕСМП чек листа). Радници грађевинских фирми ће такође бити сматрани радницима по уговору.

Број уговорених радника се не може проценити у време израде овог документа, пошто релевантни детаљи свих потпројеката нису развијени до потребног нивоа. Међутим, већ је познато да ће у овој фази пројекта фокус бити на изради техничке документације и да неће бити већих грађевинских активности које би захтевале ангажовање већих група радника. Ипак, основни принципи треба да се примењују на било који број радника уговорених за Фазу 2 Пројекта и стога су укључени у овај план управљања.

Радници ангажовани у примарним ланцима снабдевања: Пројекат ће захтевати набавку значајне количине материјала и робе. Примарни добављачи биће ангажовани за континуирану набавку свих добара и материјала неопходних за реализацију Пројекта. Сви

примарни добављачи морају бити формална предузећа која набављају и производе материјале према високим стандардима. Радници ангажовани од стране примарних добављача за набавку наведених добара и материјала дефинишу се као примарни радници снабдевања. Као део набавке тако битних материјала од примарних добављача, извођач ће проценити да ли постоји значајан ризик од дечијег или принудног рада, као и од безбедносних ризика, и ако постоје, предузети одговарајуће кораке да их отклони.

Пошто је национални оквир Србије у потпуности усклађен са стандардима ЕСС2 и МОР, ризик од дечијег и принудног рада у односу на примарне добављаче је минималан. Дакле, главни ризици који се могу појавити су у вези са питањима заштите на раду у њене примене у складу са постојећим законодавством. Ово се може ублажити кроз стандардну тендерску документацију која садржи одредбе које се тичу одговарајућег питања.

Ангажовање локалне радне снаге : С обзиром на природу пројекта и општи друштвени контекст, мало је вероватно да ће пројекат ангажовати локалну радну снагу, како је дефинисано у ЕСС2.

4. ПРОЦЕНА КЉУЧНИХ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ РИЗИКА РАДА

Пројектне активности: Пројектне активности које ће се реализовати су дате у наставку:

- Набавка нове и реновирање постојеће тешке механизације за одржавање железничке инфраструктуре;
- Модернизација објеката за одржавање пруга на потенцијалним локацијама Лапово и Батајница;
- Уговарање рутинског одржавања железнице;
- Управљање и планирање имовином железнице;
- Израда техничке документације за санацију мреже и доградњу железничких пруга: Лапово-Краљево (85 км) и Мала Крсна – Пожаревац – Прахово (243 км), у 3. фази Пројекта;
- Јачање секторског управљања и комерцијалног приступа у железници кроз рад на дигитализацији;
- Развој људског капитала у железници;
- Јачање управљања пројектом и повећање ангажовања грађана;
- Истраживање потенцијала за повећање карго саобраћаја кроз стварање нових логистичких центара;
- Активности за подстицање растућег путничког саобраћаја са фокусом на управљање станицама и пилот пројектима за бољу интеграцију железничких услуга са услугама градског превоза.

Кључни ризици везани за рад могу се поделити између оних који су повезани са канцеларијским радом и оних повезаних са активностима изградње / рехабилитације (активности на градилишту).

Кључни ризици за рад у канцеларији могу укључивати:

- Прекомерни боравак у седећем положају и одсјај екрана;
- Потенцијална преоптерећеност послом и дуго радно време;

Ризици у вези са канцеларијским радом могу се ублажити или смањити кроз побољшану организацију радних процеса и исправне кадровске политике.

Кључни ризици на раду повезани са грађевинским/машинским/електро радовима на

градилиштима могу укључивати следеће опасности по здравље и безбедност на раду, укључујући, али не ограничавајући се на:

- Изградња приступних путева (где год је потребно);
- Уградња ручних и аутоматских шинских баријера;
- Поплочавање средњег обима асфалтом или бетоном;
- Рашчишћавање земљишта и изградња темеља;
- Радови у постојећим тунелима;
- Вађење и снабдевање материјала и опреме у тунеле;
- Рад са електро инсталацијама;
- Инсталација механичке и електричне опреме и сигнализације унутар и изван тунела;
- Стабилизација тла;
- Сеча дрвећа и високог растиња на подручју РЛЦ-а у току саобраћаја;
- Рушење железничких објеката који нису погодни за уклапање у нове објекте;
- Грађевински радови на заштићеном подручју (железнички појас);
- Обрада тунелског свода са уградњом новопроектваног материјала;
- Уградња кабловских канала;
- Транспорт материјала на привремене депоније;
- Транспорт и уградња агрегата, бетона и асфалта;
- Занатски и инсталатерски радови на изградњи станичне зграде;
- Изложеност хемикалијама (боје, растварачи, расхладна уља за трансформаторе и прекидаче, мазива и горива, испарења од асфалта, силицијум диоксид у праху, мазива за шине, горива, итд.);
- Моторне тестере и пад дрвета током сече;
- Саобраћајне незгоде;
- Опасности код ископавања;
- Подизање тешких конструкција;
- Незгоде са откривеном арматуром;
- Изложеност грађевинским агенсима у ваздуху (прашина, силицијум и азбест);
- Ергономске опасности током изградње;
- Изложеност хемикалијама (испарења од асфалта, силицијум диоксид у праху, мазива за шине, горива, растварачи, боје);
- Опасности током заваривања (емисије димних гасова код заваривања алуминијум термитом, опекотине и зрачење);
- Ископи, штетне вибрације током земљаних радова ;
- Вибрације тешке грађевинске опреме;
- Прашина, бука;
- Употреба ротирајуће и покретне опреме;
- Рад на висинама;
- Недостатак свести радника о захтевима за здравље и безбедност на раду као што су употреба личне заштитне опреме (ППЕ) и безбедне праксе на радном месту.

Национално законодавство захтева од сваког послодавца да процени ризике у раду који су специфични за свако радно место/позицију. Препознати ризици се морају решавати у складу са законима о заштити на раду (у случају грађевинских радова, поред кровних закона, на пример правилника који се посебно односе на процену ризика у вези са радом, рад на градилиштима и заштиту на раду током грађевинских радова су применљиви). Службеници у области заштите на раду код сваког послодавца и координатори за извођење радова на градилиштима су одговорни да обезбеде да се примењују адекватне мере превенције и заштите и да се поштују безбедносни прописи. Коришћењем заштитне опреме, одговарајућом

обуком и организацијом градилишта, ризик од повреда везаних за рад и здравље на раду може се значајно смањити. ИСО стандарди постављају додатне захтеве у погледу управљања квалитетом, животном средином и заштитом на раду (тј. СРПС ИСО 9001, 14001, 45001) или намећу јасне и строге техничке услове за различите активности. ПИУ треба да ради на усвајању ових стандарда, и подстиче извођаче да испуњавају ове захтеве и услове у свакодневној пракси како би проценили, ублажили и смањили различите ризике.

Будући да грађевинске активности подразумевају потенцијално опасне радове, чак и након спровођења превентивних и заштитних мера, лица млађа од 18 година неће бити запослена на Пројекту, како би се избегли непотребни ризици. Сходно томе, ризик од дечијег рада је сведен на нулу.

Специјалиста за заштиту на раду у и консултант(и) за надзор ће бити ангажовани да надгледају и прате ризике на раду уговорних страна. У случају појаве или повећања ризика, правилник о раду ће бити измењен како би се обезбедио одговарајући одговор.

Процењен о је да је ризик од родно заснованог насиља на Пројекту низак. Мере ублажавања за решавање овог ризика су укључене у одељак о политикама и процедурама. Прилив радника, и оних који их обично прате, и последични потенцијални негативни друштвени утицаји, се уопште не очекују. Свим оваквим потенцијалним ризицима ће се управљати кроз захтеве ЕСМФ-а и овог правилника и нема потребе за изразом посебног документа.

Идентификовани ризици везани за рад засновани су на искуству стеченом током времена у железничком сектору. Међутим, ако се током имплементације пројекта појаве други ризици везани за рад, МГСИ ће израдити процедуре за спречавање даљих утицаја.

5. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О РАДУ: УСЛОВИ РАДА

Овај одељак износи кључне аспекте националног радног законодавства у погледу услова рада и како се национално законодавство примењује на различите категорије радника идентификоване у Одељку 1. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке утврђене у ЕСС2, став 11. (тј. плате, одбици и накнаде).

За спровођење овог Правилника примењују се различити закони, политике и кодекси. Ови закони и политике су усклађени са међународним стандардима, као што су МОП конвенције и Директиве ЕУ, јер су услови и инструменти предложени у међународним конвенцијама и директивама имплементирани у национално радно законодавство.

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

Закон о раду (усвојен 2005. године са изменама и допунама из 2018. године)⁵ је основни радноправни акт у Србији. Одредбе и услови 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 произилазе из радног односа, образовања, стручног усавршавања и специјализације, напредовања у раду и отказивања уговора о раду због пола, порекла, језика, расе, боје коже, старости, трудноће, здравственог

стања и / или инвалидитета, етничког порекла, религије, брачног статуса, породичних обавеза, сексуалне оријентације, политичког или опредељења друге природе, социјалног порекла, финансијског статуса, чланства у политичким организацијама, синдикатима или било које друге личне карактеристике.

Наведени закон примењује се на све који раде или пружају услуге у Србији, на раднике који су домаћи држављани, страни држављани⁶ и послодавце. Закони су готово потпуно усклађени са захтевима ESS 2, међутим одређена одступања се могу уочити. Тамо где се таква одступања појаве оне ће се попунити овим Правилником којим се дају смернице којих се треба придржавати како би се осигурало поштовање ЕСС2, под условом да такве смернице не крше ниједан домаћи правно обавезујући акт.

Пружање информација и облици заснивања радног односа

Радни однос се заснива уговором о раду који се закључује између запосленог и послодавца. Уговор је израђен у најмање три примерка, од којих се један предаје запосленом (ЗОР- члан 30).

Уговор о раду се може закључити или за стално(неодређено) или на одређено време (ЗОР - члан 31). Уговор се закључује у писаном облику пре него што запослени ступи на рад.

Ако послодавац не закључи уговор о раду са запосленим, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено време, од дана када је почео да ради (ЗОР - члан 32).

Уговор о раду садржи: име и адресу послодавца, име и адресу запосленог, квалификације запосленог, положај и опис радног места, место рада, врсту радног односа (радни однос на одређено или неодређено време), трајање уговора на одређено време и разлози за заснивање радног односа на одређено време, датум почетка рада, радно време (пуно радно време, скраћено радно време, скраћено радно време у случају физички изузетно захтевног или рада штетног по здравље), основну плату на дан потписивања уговора , елементе за утврђивање основне плате и радног учинка, надокнаду плата, додатак на зараду и друга примања запосленог, рокове за исплату плата и других накнада на које запослени има право, и трајање дневног и недељног радног времена. (ЗОР - члан 33)

Уколико се радни однос закључује на одређено време, послодавац може закључити један или више уговора о раду за период који са или без прекида не сме бити дужи од 24 месеца. Постоје изузеци од овог правила нпр. замена привремено одсутног запосленог - до његовог/њеног повратка; запослење страног држављанина - не дуже од истека радне дозволе; рад код новооснованог послодавца - не дуже од 36 месеци, запошљавање незапосленог лица коме недостаје највише 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 успостављеног радног односа**. Особе ангажоване на овај начин не уживају права запослених. Међутим, уговор или споразум између две стране може предвидети нека права која обично произилазе из радног односа. Привремени и сезонски радови имају максимално ограничење на 120 дана годишње. Уговор се склапа у писаном облику са незапосленим особом, запосленим на пола радног времена на прописаном пуном радном времену, или са 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 рад за који је потребан исти ниво квалификације, тј. образовања, знања и вештина и који подразумева исте одговорности и резултира једнаким доприносом пословном успеху послодавца. (Члан 104 ЗОР). Време исплате зарада и накнада се утврђује уговором о раду.

Законом се забрањују било какви одбици, осим оних које је суд наметнуо или је запослени на њих пристао и који прецизирају доприносе за осигурање који се плаћају од бруто плате. Послодавац обрачунава и уплаћује доприносе заједно са платом.

Запослени има право на минималну плату за стандардни учинак и време проведено на послу. Минимална плата се утврђује на основу минималне цене рада, времена проведеног на послу и пореза и доприноса који се плаћају од зараде. Подзаконским актом или уговором о раду се утврђују разлози за доношење одлуке о исплати минималне зараде (ЗОР члан 111).

Минимална стопа зараде утврђује се решењем Социјално економског савета Републике Србије и утврђује се по радном сату без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара следеће године. (ЗОР - Члан 112).

Радно време

Пуно радно време износи 40 часова недељно. Подзаконски акт може одредити краће радно време од пуног радног времена од 40 часова недељно, али не и краће од 36 часова. (ЗОР - члан 51)

Послодавац може да прерасподели радно време како би подржао пословне активности, обезбедио ефикасно коришћење радног времена и извршавање одређеног посла у роковима. Ипак, укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци током календарске године у просеку не сме да премаши уговорено радно време запосленог.

У било ком случају прерасподеле радног времена, радно време не може трајати дужи од 60 часова недељно. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом (чл. 57. и 58. ЗОР).

Прековремени рад

Прековремени рад је ограничен на осам часова недељно. Запослени не може да ради дужи од 12 часова дневно, укључујући прековремени рад. (ЗОР - Члан 53)

Период одмора

Сваки запослени има право на: (1) одмор током радног дана са минималним трајањем од 30 минута. Период одмора рачуна се у радно време (ЗОР - Члан 64), (2) **одмор између два радна дана** у трајању од најмање 12 узастопних часова у року од 24 сата. Током прерасподеле радног времена одмор не може бити краћи од 11 узастопних часова у року од 24 сата. (ЗОР - Члан 66); (3) **недељни одмор** у трајању од најмање 24 узастопна сата плус 12 часова (у року од 24 сата). Недељни одмор је обично у недељу. Међутим, послодавац може одредити други дан коришћења недељног одмора, ако природа или организација рада то захтевају. Недељни одмор запосленог који, због рада у различитим сменама или прерасподеле радног времена, није у могућности да користи одмор како је горе наведено, не може да траје мање од 24

узастопна сата. Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац му/јој мора омогућити да одмори најмање 24 узастопна сата током наредне недеље. (ЗОР - Члан 67).

Годишњи одмор

Сваки запослени има право на **годишњи одмор**. Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години након месец дана непрекидног радног односа од дана закључења радног односа са послодавцем. Стално запослење такође укључује периоде привремене спречености за рад, у складу са прописима о здравственој заштити, и било какво одсуство са посла са надокнадом плате. Ни одрицање од стране радника, нити ускраћивање овог права од стране послодавца није дозвољено чак ни као замена одмора за новчану надокнаду, 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, радних услова, радног искуства, квалификација и других критеријума дефинисаних у правилнику послодавца (ЗОР - члан 69). Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим. (ЗОР - Члан 75). У случају отказа, неискоришћени дани годишњег одмора се новчано надокнађују у висини просечне плате у претходних 12 месеци, пропорционално броју неискоришћених дана годишњег одмора. (ЗОР - Члан 76). Запослени такође имају право на плаћено одсуство у укупном трајању од пет радних дана током календарске године, у догађајима као што су закључење брака, порођај, тешка болест члана уже породице и у другим случајевима утврђеним подзаконским актом или уговором о раду. Додатних пет радних дана дозвољено је због смрти члана породице и два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви. Чланови уже породице укључују супружника, децу, браћу, сестре, родитеље, усвојеноца, усвојеника и законског старатеља. Подзаконским актом и уговором о раду могу се предвидети дужа плаћена одсуства и шири круг лица. (ЗОР - Члан 77).

Породиљско одсуство

Свака запослена жена има право на одсуство с посла због трудноће и рођења детета (**породиљско одсуство**), као и на одсуство за негу детета, у укупном трајању од 365 дана. Породиљско одсуство започиње, на основу мишљења надлежне здравствене агенције, најраније 45 дана, али императивно 28 дана пре рока одређеног за порођај. Породиљско одсуство истиче трећег месеца након порођаја. Након истека породилског одсуства започиње одсуство ради неге детета које истиче након 365 дана од дана почетка породилског одсуства. И отац детета може да оствари право на породилско одсуство у трајању од три месеца у случајевима када мајка напусти дете, умре или буде спречена због других оправданих разлога за остваривање тог права (издржавање затворске казне, тешка болест и слично) и одсуство ради неге детета. За време породилског одсуства и одсуства ради неге детета надокнада зараде се исплаћује у складу са законом. (ЗОР - Члан 94).

Писано обавештење о отказу и исплате након раскида уговора о раду

Пре отказа уговора о раду у случају кршења радних обавеза или непоштовања радне дисциплине, Послодавац мора писаним путем да упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави период који није мањи од осам дана од дана уручивања упозорења да се изјасни о наводима наведеним у упозорењу. Уговор о раду отказује се писаним обавештењем и уручује се запосленом лично, у просторијама послодавца или у сталном или привременом пребивалишту запосленог. Радни однос запосленог престаје са даном уручења обавештења, осим ако обавештењем није одређен други временски рок. (ЗОР

- *Члан 185*). У случајевима престанка радног односа, осим у случајевима отказа због вишка запослених, послодавац исплаћује раднику све неисплаћене зараде, надокнаду зараде и друге накнаде доспеле на дан престанка радног односа најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа. (*ЗОР – Члан 186*). У случају отказа због вишка радне снаге, све накнаде морају бити исплаћене пре престанка радног односа.

Послодавац може раскинути уговор о раду радника који не испуњава своје радне обавезе или запосленог који нема потребна знања и вештине за обављање својих дужности, или применити неке од мера предвиђених за кршење радних обавеза или непоштовање радне дисциплине, ако је претходно написао писмено обавештење о недостацима у раду запосленог, пружио смернице и навео одговарајући рок да запослени побољша радни учинак, а запослени не успе да побољша свој рад у датом року. (*ЗОР - Члан 180а*).

Запослени може раскинути уговор о раду уз претходно писмено обавештење од 15 календарских дана (отказни рок). Подзаконским актом или уговором о раду може се одредити дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана. (*ЗОР - Члан 178*).

Радни спорови

Закон о мирном решавању радних спорова (2014. са изменама 2018.) регулише начин и поступке за решавање колективних и појединачних радних спорова. Спор се може покренути на добровољној основи у вези са колективним уговором, штрајком, раскидом уговора о раду, радним временом, годишњим одмором, исплатом плате, надокнадом трошкова, дискриминацијом и злоупотребом на раду, итд. Закон о раду и запошљавању не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају непоштених или незаконитих пракси у раду. Међутим, законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду и борбу против корупције много је специфичније, поставља јасне поступке које треба применити у сваком случају дискриминаторних радњи, неправедног поступања или страха од непоштовања закона.

Минимална старосна граница запослења

Минимална старосна граница за запошљавање је 15 година. Особе млађе од 18 година могу закључити уговор о раду уз сагласност свог законског заступника или старатеља, у случају да им то на било који начин не наноси штету и не спутава малолетнике да се образују. Пуно радно време запосленог млађег од 18 година не може се одредити у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно. (*ЗОР - Члан 87*). Прековремени рад и репрограмирање радног времена запосленог млађег од 18 година су забрањени.

Принудни рад

Устав забрањује принудни рад. Поред тога, Србија је ратификовала Конвенцију о присилном раду МОП-а и Конвенцију о укидању присилног рада која су обе тренутно на снази. Кривични законик Србије наводи различите категорије трговине људима као кривична дела и предвиђа казну у износу од најмање 10 година затвора, у зависности од специфичности и околности кривичног дела, посебно ако се ради о малолетним особама. Укратко, постоји само неколико области у којима је национално законодавство или делимично усклађено са ЕСС2, или начин примене није до краја дефинисан. Не постоје јасни захтеви у вези са консултацијама са запосленима о питањима безбедност и здравља на раду и закон није успоставио механизме процене и евалуације безбедност и здравља на раду, већ се уместо тога ограничава на вођење

евиденције.

Следећа питања су идентификована као одступања у односу на ЕСС2: Захтеви и услови рада

Радно правно законодавство које се односи на категорије радника на пројекту се директно примењује. Послодавци нису обавезни да припремају процедуре управљања радом, али кључни елементи се могу наћи у колективним уговорима (што је норма) и у правилницима о раду за одређене послодавце (у одсуству колективних уговора). Радно правно законодавство не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају неправедних или незаконитих пракси у раду. Закон дозвољава да се отпремнине и друге законом прописане бенефиције исплаћују радницима у року од 30 дана од престанка радног односа, док ЕСС2 захтева да се те исплате изврше пре престанка радног односа.

6. КРАТАК ПРЕГЛЕД ЗАКОНА О БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉУ НА РАДУ

Овај одељак приказује кључне аспекте националног законодавства у погледу безбедности и здравља на раду и како се национално законодавство примењује на све категорије радника идентификоване у Одељку 1. Преглед се фокусира на законодавство које се односи на ставке утврђене у ЕСС2, ставови 24 до 30.

Уставом Србије утврђено је основно право на безбедне услове рада (2006). Закон о безбедности и здрављу на раду (Безбедност и здравље на раду 2005, 2015, 2017)⁷ је кривни закон у овој области који дефинише општа начела основних захтева и превентивне мере које се односе на безбедност и здравље на раду, на радном месту, постојеће и будуће ризике, спречавање незгода и ризика од професионалних болести, обуку, информисање и саветовање запослених и њихово једнако ангажовање у питањима заштите на раду. Закони о безбедности и здрављу на раду примењују се на све домаће и стране послодавце без обзира на њихову величину и на све домаће и стране запослене, без обзира на њихов радни статус уколико обављају делатност на територији Републике Србије⁸. Закон је усклађен са ратификованим конвенцијама МОП и Директивама ЕУ и у великој мери је усклађен са стандардима Светске банке. Где год да се појаве одређене разлике између српског законодавства и стандарда Банке, оне ће се решавати применом ових правила.

Одговорности послодавца

Законом су прописане обавезе и одговорности послодавца у погледу обезбеђења безбедности и здравља на раду (опште обавезе, посебне обавезе и обука запослених) и процене и ублажавања ризика и опасности у вези са радом, предвиђа именовање особа (овлашћени службеници за заштиту здравља и здравља на раду, или правна лица) одговорних за обезбеђивање поштовања услова рада и стварање сигурног радног окружења и одређује превентивне мере за обезбеђивање заштите на раду. Такође се уређују права и обавезе запослених, начин организовања послова заштите на раду, пружање прве помоћи на радном месту, могућност избора представника међу запосленима за заштиту на раду, обавезе послодавца за вођење евиденције, размена информација и сарадња са надлежним институцијама, питање стручног испита и лиценцирање, надлежност Управе за заштиту на раду. Одредбе Безбедност и здравље на раду даље су разрађене у бројним подзаконским актима⁹, у циљу регулисања посебних поступака за његово спровођење.

⁷ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html

⁸ Под појмом „запослени“ подразумева се свако домаће или страног физичко лице које је запослено код послодавца, ради по било ком основу код послодавца или се оспособљава за рад код послодавца.

Извештавање о незгодама, смртним случајевима, повредама

Послодавац је одговоран за евидентирање незгода, случајева професионалних болести и несрећа и подноси извештај запосленом и служби социјалног осигурања. Током прва 24 сата од несреће, послодавац треба да обавести надлежне органе за спровођење закона (полицију) и инспекцију рада у случају смртне, масовне или тешке телесне повреде, због које радник није у могућности да ради три узастопна радна дана, као и сваки опасни догађај који може довести у опасност здравље и сигурност запослених. Послодавац је такође одговоран да води евиденцију о незгодама и професионалним обољењима на радним местима.

Обезбеђивање осигурања радника у случају повреда, смртних случајева и инвалидитета

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са посла због привремене неспособности за рад до 30 дана у износу од 100% од просечне зараде у 12 претходних месеци пре месеца у коме је наступила привремена неспособност, под условом да не буде нижа од минималне плате, ако је привремена неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем. (ЗОР - Члан 115). Правна средства узимају у обзир ниво плата, док суд може размотрити и друге социо-економске околности. Послодавац је дужан да исплати запосленом накнаду штете насталу услед повреде на раду или професионалне болести коју одреди суд или осигуравајуће друштво.

Превентивне и заштитне мере

Правилник о идентификацији и процени опасности на радном месту и у радном окружењу (члан 8 и 9) прави разлику између идентификације и процене ризика и опасности, односно класификује опасности на: механичке, електричне и опасности везане за радни простор. Опасности су класификоване на следећи начин: (а) настале током радних процеса (нпр. хемијска, физичка, биолошка, унутрашња и спољашња клима, осветљење, зрачење, опасни материјали итд.), (б) физички и психички стрес и оптерећења која се могу приписати обављању посла, (ц) распоред рада и организација радних процеса (нпр. продужено радно време, смене, ноћни рад итд.) и (д) друге опасности као што су нпр. насиље на радном месту од стране треће стране, рад са животињама, рад под високим или ниским атмосферским притиском, у или испод површине воде итд. У таквим случајевима је потребно израдити оквир за модификацију, супституцију или уклањање опасности или супстанци на основу процене ризика на радном месту и њихових резултата .

Безбедносни ризици који могу бити специфични за раднице

Радница у трудноћи и радница која доји дете не сме радити на пословима који могу бити штетни по њено здравље или здравље њеног детета. Она не може да ради прековремено или ноћу. (ЗОР - Члан 89 и 90)

Право и одговорност за пријављивање небезбедне ситуације, право на напуштање радног места и забрана одмазде због пријављивања

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која може утицати на безбедност и здравље на раду (ЗОР - члан 80) и има право да одбије обављање

задатка који је у супротности са законом или који због кршења прописа заштите на раду може довести до ризика за запослене. Запослени имају право да напусте радно место у случају опасности.

⁹ Укупно 8 аката и 55 правилника уређују питање безбедности и здравља на раду

Сарадња и консултације са радницима на пројекту о питањима безбедности и здравља на раду

Представници безбедности и здравља на раду и одбори за безбедност и здравље на раду обезбеђују да запослени и њихов представник дају предлоге и информације, иницирају мере и захтевају инспекцију, не постоје јасни захтеви у вези са консултацијама са запосленима о питањима безбедности и здравља на раду. У случају да запослени из различитих предузећа раде заједно, сваки послодавац који је укључен у овај радни процес треба да сарађује са другим послодавцима у погледу поштовања прописа заштите на раду и хигијенских норми. Послодавци би такође требало да обезбеде координацију својих активности у складу са специфичностима посла, у погледу превенције здравља и безбедности на раду. Послодавци би такође требало да размењују и деле одговарајуће информације у вези са здравственим и безбедносним и професионалним ризицима. И на крају, требало би осигурати да запослени и представници запослених буду правилно обавештени о релевантним питањима.

Објекти за смештај

Закон не говори о захтевима који се односе на смештај. Сматра се да је обезбеђивање смештаја за запослене ван делокруга закона о заштити на раду. Међутим, неки елементи се могу наћи 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 контролу безбедности и здравља на раду

Према општем захтеву утврђеним Законом о безбедности на раду, послодавац је дужан да обезбеди безбедност и здравље на раду. Као део ове обавезе, послодавац мора да се придржава захтева прописаних законом, да обезбеди да здравље и безбедност запослених нису изложени ризицима негативног утицаја. Закон налаже послодавцу да редовно врши контролу безбедносног стања техничке опреме, као и одржавање и чишћење појединих заштитних средстава, правилну употребу и по потреби правовремену замену исте. Поред тога, послодавац је дужан да врши мерење и процену фактора ризика у радном окружењу. Закон налаже послодавцима да воде евиденцију о ризицима на раду и извештавају о незгодама.

Док се Безбедност и здравље на раду бави главним ЕСС2 захтевима који се односе на здравље и безбедност на раду, покривеност појединих захтева је само делимична.

Закон се примењује на све привредне гране, иако се посебне потребе одређених радних места, активности и индустрија решавају одвојено. Законом се не захтева да послодавац обавља консултације са радницима у вези безбедности и здравља на раду. Обезбеђивање одговарајућих објеката за смештаја није до краја регулисано и њиме се само делимично баве закони којима се уређују безбедност и здравље на раду.

7. ОДГОВОРНО ОСОБЉЕ

Јединица за имплементацију пројекта у оквиру Министарства грађевинарства, саобраћаја и

инфраструктуре, која је већ успостављена у првој фази пројекта, биће одговорна за следеће:

- Имплементирање ове процедуре управљања радом за директно запослене раднике
- Вођење евиденције процеса регрутовања и запошљавања директно запослених радника
- Праћење процеса запошљавања уговорених радника како би се осигурало да се оно одвија у складу са овом процедуром управљања радом и националним законом о раду
- Обезбеђивање успостављања жалбеног механизма за раднике на пројекту, праћење и извештавање о његовој имплементацији

Док ПИУ имплементира компоненте, ПИТ-ови делују као подређене агенције за имплементацију како би пружиле техничку подршку за специфичне подкомпоненте пројекта или активности мултифазног приступа пројекту које се односе на њихову стручну област. Шеф ПИУ-а је одговоран за руковођење директно запосленим радницима који ће му/јој директно одговорати. Шеф ПИУ надгледа имплементацију ЛМП-а.

Ако је консултант за надзор ангажован да надгледа радове на изградњи и рехабилитацији, компанији ће бити додељена одговорност да надгледа рад и безбедност радника по уговору на дневној бази, у име Послодавца. Консултант за надзор ће запослити квалификоване стручњаке за такав надзор и извештавати о учинку МГСИ ПИУ на месечном нивоу.

- Осигурати примену ових Процедура управљања радом са трећим лицима.
- Осигурати да извођачи грађевинских радова имају припремљене планове заштите здравља и безбедности на раду пре мобилизације на градилишту.
- Надгледати и проверавати да ли извођачи испуњавају обавезе везане за рад и безбедност на раду према уговореним радницима (укључујући раднике које ангажују њихови подизвођачи), у складу са законима Републике Србије и одговарајућим уговорима између МГСИ и извођача.
- Надгледати имплементацију и усклађеност извођача и подизвођача са ЛМП-ом.
- Пратити поштовање стандарда безбедности и здравља на раду на свим радним местима у складу са српским законодавством о безбедности и здрављу на раду.
- Пратити и спроводити обуку о правилнику о раду и ОХС за раднике на пројекту.
- Осигурати да је механизам за решавање жалби за раднике на пројекту успостављен и имплементиран и да су радници обавештени о његовој сврси и начину на који га користе.
- Увести систем редовног праћења и извештавања о раду и безбедности и здрављу на раду.
- Пратити имплементацију Пројектног Кодекса понашања радника и Кодекса понашања о сексуалном узнемиравању.

Консултант за надзор ће надгледати рад и безбедност на дневној бази, у име Послодавца (МГСИ). За сваки под-пројекат консултант за надзор ће морати да запосли квалификоване стручњаке за такав надзор и да извештава о учинку ПИУ на месечном нивоу.

Извођачи ће бити одговорни за следеће:

- Запослити или именовати квалификоване стручњаке за социјална питања, рад и безбедност на раду да припреме и имплементирају специфичне процедуре управљања радом за пројекат, планове заштите здравља и безбедности на раду и да управљају постигнућима подизвођача.
- Развити процедуре управљања радом и план заштите здравља и безбедности на раду који ће се примењивати на уговорене раднике. Ове процедуре и планови ће бити достављени консултанту за надзор на преглед и одобрење пре него што се извођачи мобилишу за фазу пројектовања.
- Извођачи ће надгледати спровођење процедура управљања радом и планова заштите здравља и безбедности на раду од стране својих подизвођача.

- Водити евиденцију процеса регрутовања и запошљавања уговорених радника.
- Јасно пренети опис посла и услове запошљавања уговореним радницима.
- Израдити и применити жалбени механизам и обрадити жалбе примљене од уговорених радника.
- Успоставити систем за редовну ревизију и извештавање о раду, безбедности и здрављу на раду
- Обављати редовно увођење у радни однос (укључујући и социјална питања) и обуку за безбедност на раду са запосленима.
- Уверити се да сви извођачи и подизвођачи разумеју и потпишу Кодекс понашања и Кодекс понашања о сексуалном узнемиравању пре почетка радова

Након што је процес надметања завршен и Извођачима су додељени уговори, ове Процедуре управљања радом се могу ажурирати како би се укључили додатни детаљи и информације, уколико је то потребно.

8. ПРИНЦИПИ И ПРОЦЕДУРЕ

Извођачи радова ће припремити процедуре управљања радом у складу са овим документом и националним радно правним законодавством. Ниже представљени принципи и процедуре представљају минималне захтеве и не представљају исцрпну листу захтева.

Како је прецизирано у Закону о раду, запошљавање радника на пројекту засниваће се на принципима недискриминације и једнаких могућности. Они ће бити предмет одобрења Стручњака за безбедност и здравље на раду и Стручњака за социјална питања и односе са грађанима у оквиру ЈУП. Неће бити дискриминације у погледу било којег аспекта радног односа, као што је запошљавање, накнада, радни услови и услови запослења, приступ обуци, напредовању или прекиду радног односа. У наставку су представљене мере које су дужни да обезбеде извођачи радова, а надзор над применом ће вршити ЈУП и надзорни орган како би се осигурао једнак третман свих запослених:

- поступак ангажовања радника на пројекту биће непристрасан, а постављени захтеви неће бити директно или индиректно дискриминаторни. Радници на Пројекту ће бити ангажовани и оцењивани на основу њихове компетенције и професионалних достигнућа. Пол, порекло, језик, раса, боја коже, старост, трудноћа, здравствено стање и / или инвалидитет, етничко порекло, религија, брачни статус, породичне обавезе, сексуална оријентација, политичко или друго уверење, социјална позадина, финансијско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или било која друга лична карактеристика која није повезана

са одговарајућим захтевима посла не може бити основа за доношење било какве одлуке у вези са запошљавањем и радним односом.

- Извођачи се охрабрују да примене родно осетљив приступ и обезбеде разумне услове како би се омогућило особама са инвалидитетом да учествују на Пројекту.
- Пријаве за запошљавање биће разматране у складу са правилима пријава које су утврдили извођачи радова.
- Пре запошљавања биће јасно описани послови уз навођење знања потребних за свако радно место.
- Сви запослени имаће писмене уговоре у којима се описују услови рада и објасниће им се њихов садржај. Запослени ће потписати уговор о раду. Правила и услови запослења биће доступни на радним местима.
- Неквалификована радна снага биће превасходно из локалних заједница, насеља и општина. Уговорени радници неће плаћати никакве накнаде за запошљавање. Уколико је плаћање таквих накнада неопходно, платиће их послодавац.
- У зависности од националне припадности послодавца и запосленог, уговори ће се сачинити на одговарајућем језику разумљивом за обе стране. Уз писмену документацију, радницима који могу имати проблема са разумевањем документације пружиће се усмено објашњење правила и услова запослења.
- Иако се проблеми у вези са језиком комуникације не очекују, треба обратити пажњу на обезбеђивање координације између различитих уговорних организација ради превазилажења језичких баријера.
- Страним држављанима ће бити потребна дозвола боравка, што ће им омогућити рад у Србији.
- ЈУП ће као обавезне одредбе уговора са извођачима (и подизвођачима) укључити захтев да сво особље извођача радова (и подизвођача) мора бити старије од 18 година као и поступке за проверу година старости.

Јединица за имплементацију пројекта ће у тендерску документацију уврстити посебне стандардне захтеве за безбедност и здравље на раду којих се сви извођачи и подизвођачи морају придржавати у оквиру овог Пројекта. Стандарди ће бити у складу са домаћим прописима, смерницама Светске Банке о безбедности и здрављу на раду и добром међународном и праксом у сектору.

Минимум захтева безбедности и здравља на раду који морају да буду укључени у план о безбедности и здрављу над раду, а који припремају извођачи, приказани су у наставку:

- Процедуре Процене ризика;
- Посебне дозволе за опасне радове (рад на висинама, рад на високим температурама, рад на напонским линијама, рад у затвореним просторима);
- Златна правила за послове опасне по живот;
- План отклањања опасности
- Сигурност приликом ископавања, сигурност током рада на мердевинама и скелама;
- Сигурност приликом заваривања и резања;

- Сигурност на дизалицама и виљушкарима;
- Сигурност напајања и ручних алата;
- Респираторна превенција код опасности од хемикалија и ваздушних емисија (укључујући прашину, силицијум и азбест);
- Електрична сигурност (контрола опасних енергија, верификација енергије, рад на безбедној удаљености, заштита и израда жица, уземљење, заштита од струјних кола, електрична сигурност, PPE и диелектрични алати);
- Руковање опасним материјалима;
- Заштита од буке и вибрација;
- Заштита од челичних конструкција;
- Заштита од пожара;
- Сигурност при руковању материјалима;
- Сигурност бетона и зидова;
- грађевинска лична заштитна опрема (PPE);
- обука о безбедности и здрављу на раду;
- Процедура у случају одбијања рада

Поред тога, планови о безбедности и здрављу на раду, између осталих питања, укључују следеће: извођач грађевинских радова ће дефинисати матрицу одговорности за безбедност и здравље на раду за сво особље, укључујући руководиоца пројекта, руководиоца уговора, особље задужено за безбедност и здравље на раду, руководиоце и све запослене са јасним улогама и одговорностима. Сваки Извођач мора имати своје особље одговорно за безбедност и здравље на раду које ће бити одговорно за имплементацију и надзор програма. Извођачи радова ће обезбедити сигурно радно место; према томе, процена ризика ће бити завршена пре почетка било каквих грађевинских активности, а мере безбедности биће спроведене у складу са важећим безбедносним стандардима. PPS и друге превентивне мере ће се обезбеђивати запосленима без икаквих трошкова. Сви запослени ће се строго придржавати Златних правила за послове опасне по живот (правила безбедност и здравље на раду која се не могу прекршити ни под којим условима), а која ће се примењивати под уговорним механизмом санирања последица. Основаће се одбор за безбедност и здравље на раду сачињен од представника запослених, ЈУП-а и свих подизвођача. Редовно ће се одржавати двонедељни састанци о безбедности и здрављу на раду на којима ће предмет расправе бити питање превентивних мера, одступања и неусаглашености, као и несреће и корективне мере. Извођачи радова ће вршити интерна испитивања и ревизије безбедности и здравља на раду како би потврдили усаглашеност са праксом безбедности и здравља на раду. Неусаглашености ће се документовати и интерно пријављивати. Биће постављен и временски оквир за корективне активности. Пре почетка радова одржаваће се свакодневни брифинзи о безбедности и здрављу на раду, наглашавајући опасности и превентивне мере за сваки посао. Извођачи радова документују и пријављују ЈУП-у све незгоде и обољења, смртне случајеве или озбиљне повреде на радном месту. На лицу места морају бити комплети за прву помоћ, а за теже повреде мора постојати претходно одобрена здравствена установа за лечење, као и одговарајући превоз повређених радника. Пројекти са великим грађевинским радовима требало би да имају лекара на лицу места. Извођачи радова ће контролисати приступ градилишту и омогућити га само овлашћеним људима и проверавати да ли радници испуњавају услове за обуку и акредитацију у складу са постављеним стандардима обуке и важећим регулаторним захтевима (тј. у многим земљама возачи камиона, дизалица и кранова морају бити акредитовани, као и електричари. Радници морају бити обучени за извођење опасних радова, као што су рад на висинама, у затвореним просторима, заваривање итд.). Сви радници морају да заврше обуку о безбедности и здрављу на раду да би имали приступ градилишту.

Уколико се обезбеди смештај за раднике, извођачи ће осигурати да смештај има добре хигијенске стандарде, свежу пијаћу воду, чисте кревете, тоалете и тушеве, чисте спаваће собе, добро осветљење, ормариће, одговарајућу вентилацију, сигурну електричну инсталацију, заштиту од пожара и грома, одвојени простори за кување и јело. Биће обезбеђене одвојене просторије за мушкарце и жене.

Консултант за надзор ће свакодневно спроводити периодични надзор над ангажовању извођача на пословима заштите на раду, укључујући посете градилишту. Ови надзори ће обухватити поштовање горе наведених стандарда, незгоде, кршење златних правила, препоруке и напредак текућих корективних радњи. ГСЕ ће укључити у уговор(е), као захтев за извођаче, да извештавају о питањима као што су број несрећа, стопе озбиљности, број понављајућих неусаглашености, кршења Златних правила, смртних случајева и озбиљних повреда, и казне за неизвршавање.

Надзор ће прегледати и одобрити извођачеве планове и процедуре за безбедност. ЈУП ће у року од 48 часова обавестити Банку о било ком инциденту или несрећи у вези са пројектом који има, или ће вероватно имати значајан штетни утицај на животну средину, погођене заједнице, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност или безбедносни инцидент, несрећа или околност), али најкасније у року од три календарска дана од настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге радничке протесте, озбиљне повреде радника или смртне случајеве, повреде чланова заједнице или материјалну штету. Зајмопримац ће припремити извештај о догађају и корективној радњи и поднети га Банци у року од 30 календарских дана од догађаја. Извођач грађевинских радова ће израдити и имплементирати кодекс понашања. Извођач грађевинских радова такође треба да достави Кодекс понашања надзору на преглед и одобрење. Кодекс понашања одражава основне вредности компаније и укупну радну културу. Садржај Кодекса понашања садржан је у Стандардној тендерској документацији Светске банке и укључиваће одредбе које се односе на превенцију родно заснованог насиља и сексуалног узнемиравања.

Извођачи радова дужни су да периодично извештавају о учинку у погледу рада, здравља и заштите на раду. Подаци ће бити укључени у месечни извештај извођача који ће бити прегледан од стране надзора.

Поред тога, извођачи радова извештавају ЈУП о свим инспекцијским прегледима и надзорима која изврше одговарајућа министарства надлежна за питање рада, безбедности и здравља и социјална питања . Налази инспекција рада биће представљени ЈУП као и Банци, на захтев.

Извођачи радова ће користити формат за извештај о поштовању услова рада са ECC2, дат у Анексу 1 како би припремили извештаје о проблемима рада и БЗР.

ЈУП ће одмах обавестити Банку о било којем инциденту или несрећи на пројекту који има, или ће вероватно имати значајан штетни утицај на животну средину, погођене заједнице, јавност или раднике (рад, здравље и безбедност или безбедносни инцидент , несрећа или околност) што је могуће разумније, али најкасније за пет календарских дана након настанка догађаја. Такви догађаји могу укључивати штрајкове или друге радничке протесте, озбиљне повреде радника или смртне случајеве, повреде чланова заједнице или материјалну штету. ЈУП ће припремити извештај о догађају и корективној радњи и поднети га Банци у року од 30 календарских дана од догађаја.

9. СТАРОСНА ГРАНИЦА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Србија је усвојила конвенције МОП-а о дечијем раду и имплементирала их у национални правни систем. Минимална старосна граница запослења је 15 година. Радни однос се може засновати са особом млађом од 18 година уз писмени пристанак родитеља, усвојиоца или старатеља, под условом да такав рад не доводи у опасност његово / њено здравље, морал и образовање, тј. под условом да такав рад није забрањен законом. Уговорачи су у обавези да провере годиште свих радника. Ово ће захтевати од радника да доставе званичну документацију за потврђивање старости као што су лична карта, пасош, возачка дозвола, извод из матичне књиге рођених, важећи медицински или школски картон. Лице млађе од 18 година мора предочити лекарско уверење које доказује да је способно за обављање послова везаних за одређени посао и да такве активности не штете његовом здрављу.

Ако се испостави да дете испод минималне старости ради на пројекту, предузеће се мере да се одмах прекине запошљавање или ангажовање детета на одговоран начин, водећи рачуна о најбољим интересима детета. Како се очекује да уговорачи запошљавају или ангажују високо квалификоване, искусне и компетентне раднике на пројектима, подразумева се да нико млађи од 18 година неће бити запослен или ангажован. Ако било који извођач радова запосли или ангажује особу млађу од 18 година, то ће се пријавити надлежним органима (Инспекција рада) и предузети мере против извођача радова у складу са Уговором о грађевинским радовима. Неће се наметнути друга ограничења у погледу старости запослења. Старост радника неће се користити као критеријум приликом одлучивања о запошљавању и напредовању радника на Пројекту, или раскида уговора. Уговорач ће морати да утврди идентитет радника и његово/њено годиште. Ово подразумева да радник достави званичну документацију, која подразумева извод из матичне књиге рођених, личну карту, пасош или медицински или школски картон.

10. УСЛОВИ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА

Одредбе и услови за заснивање радног односа у Србији регулисани су одредбама Закона о раду (ЗОР), а здравље и безбедност на раду регулисани су Законом о безбедности и здрављу на раду.

Радник на Пројекту може бити запослен или ангажован за рад на пројекту само након преговора, потписивања и преузимања примерка уговора о раду или уговора о ангажману који садржи информације прописане одредбама ЗОР.

Радник на Пројекту може бити запослен за стално (уговор на неодређено време) или привремено (уговор на одређено време), или може бити ангажован без заснивања радног односа на бази уговора ван радног односа. У оба случаја, радник на Пројекту биће регистрован у Централном регистру обавезног социјалног осигурања, у складу са националним законодавством Републике Србије. Ако је радник на пројекту запослен / запослена у својој матичној земљи која није Србија, он ће бити регистрован у складу са националним законодавством те земље. У случају samozапослених радника на пројекту, потребно је предочити доказе о упису у Централни регистар обавезног социјалног осигурања или одговарајуће иностране установе.

Услови запослења или ангажовања радника на Пројекту морају између осталог испуњавати следеће стандарде:

- Радник на Пројекту треба унапред да буде упознат са описом посла и висином накнаде коју ће примати за посао који обавља
- Радник на Пројекту примаће редовну накнаду, најмање једном месечно или, ако се тако договори, по завршетку одређених активности, у складу са уговором о раду или уговором о ангажовању
- Радник на Пројекту ће радити осам или мање часова дневно, уз право на плаћање прековременог рада.
- Сваки рад дужи од осам часова сматра се прековременим радом и радник на пројекту има право на додатну накнаду за прековремене сате. У сваком случају, радник на пројекту не може радити више од 12 часова дневно.
- Радник на Пројекту има право на дневни одмор од најмање 11 часова у року од 24 сата.
- Радник на Пројекту има право на недељни одмор од најмање 24 узастопна сата.
- Просечно недељно време рада у шестомесечном периоду не може прелазити више од 40 часова.
- Радник на Пројекту има право на годишњи одмор, боловање, породилско и плаћено одсуство, у складу са националним законодавством. Уколико национално законодавство не предвиђа право на одлазак по било којем основу (тј. Привремени или сезонски посао), уговорна страна ће обезбедити раднику на пројекту, на његов захтев, разуман период одсуства узимајући у обзир све околности.
- Уговор о раду или уговор о ангажовању, осим у случају уговора на неодређено време, завршава се на дан његовог истека, осим ако се обе стране нису другачије договориле. У случају превременог раскида, писмено обавештење ће се поднети најмање 15 дана унапред. Прекид уговора о раду и исплата било којих припадајућих накнада извршиће се у складу са националним законодавством.
- Трећа страна ће проценити ризик повезан са одређеним пословима. У складу са националним законодавством трећа страна ће бити одговорна за предузимање превентивних и заштитних мера ради обезбеђења сигурног и здравог радног окружења и обавештавање радника на Пројекту о свим релевантним питањима и условима који утичу на његово здравље и безбедност 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 његов 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 обезбедити једнак третман и једнаке могућности за све. Пружаоци услуга који раде у Србији требало би да се придржавају правила утврђених националним законодавством које регулише област дискриминације, узнемиравања и једнаких могућности.
- Радници на Пројекту имају право да формирају или се придруже синдикату или другим организацијама по свом избору и да преговарају колективно, у складу са националним законодавством. Послодавац (трећа страна) се неће мешати у радничко право да одабере организацију или се одлучи за алтернативни механизам заштите њихових права у погледу радних услова и услова запослења.
- Радник на Пројекту ће моћи да изнесе своје притужбе користећи механизам за подношење тужби дефинисан у одељку 10.
- У поступку управљања радом извођача биће утврђени услови за уговорене раднике. Ови услови ће бити у складу најмање са овом процедуром управљања радом, националним законом о раду и општим условима стандардне конкурсне документације Светске банке и упоредивим индустријским стандардима.

11. ЖАЛБЕНИ МЕХАНИЗАМ

ЗОР не предвиђа механизме подношења притужби као обавезну праксу, већ предвиђа судску заштиту запослених у случају неправедних или незаконитих поступања у радним односима. Било који запослени се може обратити синдикату или другој репрезентативној организацији рада, ради помоћи у поступању против било које дисциплинске мере или тужбе. Послодавац не треба да спречава ниједног радника на пројекту у тражењу помоћи или савета у таквим ситуацијама. Закон о мирном решавању радних спорова омогућава решавање појединачних и колективних притужби и потраживања проистеклих из радног односа и радних ситуација, без упућивања на правосуђе посредством посредника и арбитра и договором страна које су укључене. Супротно томе, српско законодавство које се односи на спречавање дискриминације, сексуалног узнемиравања и злостављања на раду и борбу против корупције много је специфичније 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 радног незадовољства и уоченог малтретирања. Од било које треће стране (извођача) која запошљава и ангажује уговорене раднике очекује се да израде и примене механизме за подношење притужби који ће бити усклађени или надмашити овај стандард, осигуравајући лак приступ заштитним мерама и ефикасним корективним активностима у радним процесима, који могу довести до жалби и спорова. Извођачи радова ће припремити детаљан опис механизма за подношење притужби (ЖМ) пре почетка ангажовања. ЖМ мора бити добро прописан и написан на језику који сви разумеју.

ЈУП ће развити и имплементирати механизам за подношење притужби за директно запослене раднике који ће се бавити проблемима на радном месту.

ЈУП ће захтевати од извођача радова да развију и примене жалбени механизам за своју радну снагу, укључујући подизвођаче, пре почетка радова. Извођачи грађевинских радова припремиће поступак управљања радом пре почетка грађевинских радова, који ће такође садржавати детаљан опис механизма за подношење притужби радника.

Механизам жалби радника обухватаће:

- поступак за примање жалби попут обрасца за коментаре / жалбе, поља за предлоге, е-поште, телефонске линије;
- утврђене временске рокове за одговор на притужбе и за решавање случајева;
- регистар за евидентирање и праћење благовременог решавања жалби;
- одељење надлежно за примање, евидентирање, адресирање и праћење решавања жалби.

Надзорни орган надзираће евидентирање и решавање притужби извођача радова и извештаваће ЈУП кроз своје месечне извештаје о напретку. Овај поступак ће такође надзирати представник ПИУ који ће бити одговоран за жалбени механизам.

Механизам жалби за раднике биће представљен на уводним тренинзима при запошљавању и биће омогућени свим запосленима на пројекту. Механизам ће се заснивати на следећим принципима:

- Процес ће бити транспарентан и омогућиће радницима да изразе своје примедбе и поднесу жалбе.
- Неће бити дискриминације према онима који изражавају притужбе, а било какви приговори биће третирано поверљиво.

- Анонимне жалбе третираће се једнако као и друге притужбе, чије је порекло познато.
- Руководство ће озбиљно третирати притужбе и предузети благовремене и одговарајуће мере као одговор.

Информације о постојању механизма за подношење притужби биће лако доступне свим радницима на Пројекту (директно и индиректно ангажованима) путем огласних табли, присуства „кутија за сугестије /жалбе“ и других средстава по потреби. Жалбени механизам неће спречити раднике да користе поступак мирнења предвиђеним Кодексом рада, или било којим другим правосудним механизмима. Радник на пројекту има право да даје предлоге, примедбе и информације које се тичу здравља и заштите на раду. Може одбити да ради ако му је угрожен живот или сигурност, или ако не буду предузете одговарајуће мере за обезбеђење здравља и заштите на раду. Радник на пројекту може изразити примедбе или уложити жалбе именованом службенику безбедности и здравља на раду или преко представника радника у Савету за здравље и безбедност ако такви постоје у компанији.

Радници на Пројекту треба да буду информисани о расположивим механизмима за подношење притужби по њиховом запослењу или ангажовању. Информације би требало да буду доступне заједно са обавештењем о забрани узнемиравања и заштите узбуњивача.

Биће спроведена едукација особља за све раднике на пројекту како би се обухватиле детаљне информације о механизму за подношење притужби. Тренинг би требало да јасно каже да ће процес бити транспарентан и омогућити радницима да изразе примедбе и поднесу жалбе, да неће бити дискриминације према онима који се жале, да ће се било какви приговори, анонимни или не, третирати поверљиво и једнако, да ће управа озбиљно третирати притужбе и предузети благовремене и одговарајуће мере као одговор, и да механизам за подношење жалби не спречава раднике да користе могућност мирног решења спора или судске поступке, како је предвиђено законом.

Информације о постојању механизма за подношење притужби биће лако доступне свима на Пројекту (радници непосредно ангажовани на пројекту и уговореним) путем огласних табли или интранета. По потреби се могу понудити „поља за сугестије / притужбе“ и друга средства за подстицање комуникације са радницима на Пројекту.

Уговорне стране треба да покажу спремност за примену ових механизма, чак и ако такав захтев није прописан било којим националним прописима. Надзорни орган надзираће евидентирање и решавање притужби извођача радова и извештаваће ЈУП у својим месечним извештајима о напретку.

12. УПРАВЉАЊЕ ИЗВОЂАЧИМА РАДОВА

Јединица за имплементацију пројеката ће користити стандардну документацију Банке о набавкама за 2017. годину за прикупљање понуда и уговоре, а они укључују радне и професионалне, здравствене и безбедносне захтеве. Као део процеса одабира извођача радова на изградњи који ће ангажовати индиректно ангажоване раднике, ЈУП и / или надзор треба посвети дужну пажњу како би утврдили да ли постоје значајни ризици везани за поштовање захтева рада и безбедност и здравље на раду од стране понуђача. Ово може укључивати преглед следећих информација / докумената:

- Информације у јавним евиденцијама; на пример, корпоративни регистар и јавна документа која се односе на кршење важећег закона о раду, укључујући извештаје инспекција рада и других органа за спровођење закона;

- Пословне лиценце, регистрације, дозволе и одобрења;
- Документи који се односе на систем управљања радом, укључујући питања безбедност и здравље на раду -а, на пример, поступке управљања радом;
- Идентификација особља за управљање радом, безбедности и здравља, њихових квалификација и сертификата;
- Сертификати / радне дозволе / обука за обављање потребних послова;
- Евиденција кршења безбедности и здравља и решења;
- Евиденције о несрећама и смртним случајевима и обавештавања надлежних органа;
- Евиденција законом прописаних накнада за раднике и доказ о укључености радника у одговарајуће програме;
- Евиденција о платним списковима радника, укључујући радне сате и исплаћене накнаде;
- Копије претходних уговора са извођачима и добављачима, који укључујући одредбе и услове у складу са ЕСС2.
- Кодекс понашања и Кодекс понашања за спречавање родно заснованог насиља.

Пре закључења уговора, понуђач је дужан да достави изјаву којом потврђује да је упознат са стандардима Светске Банке, изјавом да ће поштовати Закон о раду и Закон о безбедности и здрављу на раду и овај Правилник, у складу са СБ ЕСС2, као и спремност да се суздрже од било које праксе која се може тумачити или схватити као дискриминаторна или некоректна према својим запосленима. Пример изјаве се налази у Прилогу 2. Поред тога, уговори са одабраним добављачима укључују одредбе које се односе на рад и здравље и заштиту на раду, како је то уредила Светска банка и домаћи закон.

Након доделе уговора, извођачи су дужни да обезбеде сопствене процедуре управљања радом, које морају бити усклађене са овим Правилником.

Очекује се да ће извођачи радова осигурати да њихови подизвођачи, добављачи и пословни партнери који су укључени у реализацију пројекта буду поштоваоци закона и да немају евидентирано кршење прописа о раду или безбедности и здравља на раду. Извођачи радова треба да спроведу поступак одабира са дужном пажњом како би, пре склапања било каквих уговорних или пословних односа са подизвођачима, добављачима и пословним партнерима, били сигурни да су поуздани и да поштују законе. Снажно се препоручује да се одредбе које се односе на рад и безбедност и здравље на раду, а које гарантују придржавање стандарда утврђених овим Правилником, уграђују у њихове међусобне уговоре и споразуме. Извођачи ће бити упознати са овим захтевима у фази набавке.

Надзор ће управљати и надзирати рад извођача радова у вези са радним односима и питањима безбедности и здравља на раду-а у вези са уговореним радницима, фокусирајући се на поштовање уговорних споразума (обавезе, заступања и гаранције) од стране Извођача. Ово може укључивати периодичне ревизије, инспекције и / или насумичне провере градилишта, пројеката или радних места и / или евиденције управљања радом и извештаје састављене од стране извођача радова. Евиденција и извештаји о управљању радом извођача радова могу обухватати: (а) репрезентативни узорак уговора о раду или аранжмана између трећих страна и уговорених радника; (б) евиденције у вези са пристиглим жалбама и њиховим решавањем; (ц) извештаје који се односе на инспекције безбедности, укључујући смртне случајеве и инциденте и спровођење корективних радњи; (д) евиденције које се односе на случајеве непоштовања националног законодавства; и (е) евиденције о обуци за уговорене раднике којима је циљ да објасне радне услове и услове рада и безбедност и здравље на раду, за пројекат.

13. ПРИМАРНИ ДОБАВЉАЧИ - примарни ланци снабдевања

Имајући у виду да ће на Пројекту постојати потреба за континуираном набавком добара која су неопходна за спровођење Пројекта (попут шина), постојаће ланци примарног снабдевања. Добављачи морају бити формално регистровани привредни субјекти који производе и набављају добра испуњавајући високе стандарде. Као део процеса набавке ових добара извођачи ће бити дужни да процене да ли постоје значајни ризици од дечијег рада, принудног рада, ризик од небезбедног рада и, уколико такви ризици постоје, предузети мере за њихово отклањање.

14. БУЏЕТ

Привремени буџет за имплементацију овог ЛМП-а, укључујући ангажовање консултаната за надзор и треће стране, ће износити приближно 10% укупне вредности грађевинских радова.

АНЕКС 1: ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ СА ПРАВИЛИМА О РАДУ
(достављају га треће стране које ангажују раднике на пројекту)

Назив пројекта:
Број уговора:
Период из уговора: датум почетка (М/Д/Г) датум истека (М/Д/Г)
Извођач / Пружалац услуга:
Извештајни период:
Датум извештаја:
Потпис овлашћеног лица:

ИЗВЕШТАЈ О УСКЛАЂЕНОСТИ СА УСЛОВИМА РАДА I/ СТАТИСТИКА О ЗАПОСЛЕНИМА¹³:

1. Укупан број запослених према полу: М _____ Ж _____
2. Број запослених у радном односу ¹⁴
3. Број радно ангажованих изван радног односа
4. Број запослених који су покривени обавезним социјалним, пензионим и здравственим осигурањем
5. Број запослених и радно ангажованих којима се зарада редовно исплаћује најмање једном месечно
6. Број запослених који су напустили компанију током извештајног периода
7. Број запослених који су ангажовани или запослени током извештајног периода
8. Број часова рада по запосленом (месечни просек)
9. Укупно прековремених часова рада (месечни просек по запосленом)
10. Број повреда на раду (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
11. Број смртних случајева на раду (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)

¹³ Запослени је физичко лице које је у радном односу или је радно ангажовано или пружа услуге за рачун послодавца.

¹⁴ Број запослених се односи на стварни број лица у радном односу и радно ангажованих лица на дан извештавања

12. Број пријављених случајева насиља
13. Број пријављених случајева узнемиравања и злостављања
14. Механизми за решавање приговора запослених су доступни и у функцији (Да/Не)
15. Број приговора достављених кроз механизам решавања приговора запослених (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
16. Број приговора који су решени кроз механизам решавања приговора запослених (током извештајног периода и кумулативно од почетка уговора)
17. Број тужби које су покренуте у вези са радом, запошљавањем и безбедношћу и здрављем на раду
18. Број спорова који су решени мирним путем / кроз поступак мирног решавања спорова и арбитраже
19. Број инспекција које је извршила инспекција рад

II/ СТАТИСТИКА О РАДНИЦИМА АНГАЖОВАНИМ НА ПРОЈЕКТУ

1. Укупан број радника ангажованих на пројекту:
2. Број радника ангажованих на пројекту у радном односу:
3. Број радника ангажованих на пројекту ван радног односа:
4. Број радника на пројекту који су покривени социјалним, пензионим и здравственим осигурањем, што се може потврдити изводом из регистра обавезног социјалног осигурања:
Листа за преглед и проверу услова рада

	Услови рада	Да / Не	Напомене
1	Сви радници на пројекту имају уговор о раду или споразум о радном ангажовању у писаном облику.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
2	Свим радницима на пројекту бар једном месечно се врши исплата зараде или накнаде.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
3	Сви радници на пројекту радили су највише осам часова дневно, односно 40 часова недељно.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ објасните и наведите часове рада
4	Сви радници на пројекту имали су редован дневни и недељни одмор.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Не“ детаљно опишите и објасните
5	Радницима на пројекту је отказан уговор о раду или радном ангажовању.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите број и објасните услове отказа

6	Радници на пројекту су присуствовали обуци у вези са безбедношћу и здрављем на раду.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите број и објасните
7	Радницима на пројекту су одобрена одсуства на која имају право.	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ наведите врсту и број одсуства
8	Радници на пројекту су били укључени у несреће на раду које су довеле до повреде на раду или смрти	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
9	Радници на пројекту су пријавили случајеве дискриминације, злостављања, сексуалног узнемиравања или кршења закона	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
10	Радници на пројекту су уложили приговор или су покренули поступак арбитраже или добровољног мирног решавања спора	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните
11	Током извештајног периода било је случајева непоштовања Правила о раду	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	Ако је „Да“ детаљно опишите и објасните

АНЕКС 2: ИЗЈАВА ТРЕЋЕ СТРАНЕ (ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ИЗВОЂАЧА ИЛИ ПРУЖАЛАЦА УСЛУГА) У ВЕЗИ СА СПРОВОЂЕЊЕМ ОДРЕДБИ ЗАКОНА О РАДУ И ПРИМЕНОМ ПРАВИЛА ЗА УПРАВЉАЊЕ РАДОМ НА ПРОЈЕКТУ

Датум и место издавања:

Назив и адреса даваоца изјаве (Понуђача):

ИЗЈАВА О ПОШТОВАЊУ ЗАКОНА И ПРОПИСА

Овим изјављујемо да:

- смо свесни и да се придржавамо стандарда наведених у Стандардима Светске банке (ЕСС2);
- спроводимо све националне законе и прописе које се на нас односе у вези са запошљавањем, радом, радним односима и условима рада;
- посвећени смо обезбеђивању здраве и безбедне радне околине за све наше запослене, као и спровођењу свих захтева које у области безбедности и здравља на раду постављају национално законодавство¹⁵ и Светска банка;
- не допуштамо ни један облик дечијег, принудног или робовског рада;
- забрањујемо све облике злостављања, сексуалног узнемиравања, злоупотребе и насиља, укључујући и родно засновано насиље, на раду и забрањујемо сваки облик посредне или непосредне дискриминације према било ком запосленом или групи запослених, по било ком основу и из било ког разлога;
- потврђујемо да ће сви запослени и радно ангажована лица имати приступ механизмима за приговоре пре почетка извођења уговора.

Овим изјављујемо да ћемо, ако нам уговор буде додељен, усвојити правила о раду у складу са ЕСС2 Светске банке, који се морају применити на пројекту, и да ћемо их спроводити у пракси. Овим потврђујемо да смо разумели да наша компанија може да буде изложена најављеним и ненајављеним посетама, проверама на месту извођења радова или инспекцији услова рада од стране представника Наручиоца или независне треће стране у циљу потврђивања усклађености са горе наведеном изјавом. Разумемо да неиспуњење било које од горе преузетих обавеза може да доведе до раскида уговора и удаљења са пројекта.

Потпис:

Име:

Функција:

¹⁵ У контексту овог документа националним се сматрају закони Републике Србије и земље порекла извођача радова односно пружаоца услуга