

Crna Gora

Projekat trgovinske i transportne olakšice na Zapadnom Balkanu

Faza 2

P 173620

PROCEDURE UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM

Pripremljeno u fazi procjene

Novembar 2022. godine

SKRAĆENICE

E&S	Ekološki i socijalni
ESF	Okvir za ekološke i socijalne aspekte
ESMF	Okvir upravljanja ekološkim i socijalnim aspektima
ESMP	Plan upravljanja ekološkim i socijalnim aspektima
ESS	Ekološki i socijalni standardi
GBV	Rodno zasnovano nasilje
GIIP	Dobra međunarodna i industrijska praksa
GM	Žalbeni mehanizam
GRS	Servis za rješavanje žalbi
ILO	Međunarodna organizacija rada
LMP	Procedure upravljanja radnom snagom
MKI	Ministarstvo kapitalnih investicija
MF	Ministarstvo finansija
OHS	Zaštita i zdravlje na radu
PIU	Jedinica za implementaciju projekta
PPE	Lična zaštitna oprema
SEA	Seksualna eksploatacija i uznemiravanje
SH	Seksualno uznemiravanje
SMS	Sistem upravljanja bezbjednošću
TTF	Trgovinske i transportne olakšice
UN	Ujedinjene nacije
WB	Svjetska banka
WBG EHS	Smjernice Svjetske banke za zaštitu zdravlja i bezbjednosti

Sadržaj

1. UVOD	1
2. OPIS PROJEKTA	2
3. OBIM PRIMJENE	2
4. PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE U OKVIRU PROJEKTA	3
5. PROCJENA KLJUČNIH RIZIKA KOJI PROIZILAZE IZ RADA I RADNIH USLOVA	6
6. KRATAK PREGLED ZAKONODAVNOG OKVIRA IZ OBLASTI RADNOG PRAVA: USLOVI RADA	8
7. KRATAK PREGLED ZAKONODAVNOG OKVIRA IZ OBLASTI RADNOG PRAVA: ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU	19
8. NADLEŽNA LICA	25
9. POLITIKE I PROCEDURE	27
10. STAROSNA GRANICA ZA ZAPOŠLJAVANJE	32
11. USLOVI RADA I ZAPOŠLJAVANJA	33
12. ŽALBENI MEHANIZAM	34
13. UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA	35
14. RADNICI IZ LOKALNE ZAJEDNICE	36
15. RADNA SNAGA KOD PRIMARNIH DOBAVLJAČA	36
PRILOG 01 – Primjer Kodeksa ponašanja	38
PRILOG 02 - IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI SA RADNIM I RADNO-PRAVNIM USLOVIMA (za korišćenje od strane trećih lica koja angažuju ugovorene radnike)	41
PRILOG 03 - IZJAVA TREĆIH LICA O POSVEĆENOSTI USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROJEKTOG LMP-a	43

1. UVOD

Okvir za ekološke i socijalne aspekte za finansiranje investicionih projekata, koji je odobren od strane Odbora Svjetske banke u avgustu 2016. godine, stupio je na snagu 1. oktobra 2018. godine. Svi investicioni projekti finansirani od strane Svjetske banke, za koje su sastanci povodom koncepta održani na ili nakon tog datuma, primjenjuju ovaj okvir.

Ovaj okvir utvrđuje obavezne zahtjeve Banke u vezi sa projektima koje podržava kroz finansiranje investicionih projekata. U tu svrhu, Banka je definisala posebne ekološke i socijalne standarde, koji su osmišljeni tako da izbjegnu, minimiziraju, smanje ili ublaže negativne ekološke i socijalne rizike i uticaje projekata. Politika i standardi primjenjuju se na sve projekte koje Banka podržava kroz finansiranje investicionih projekata. Projekti finansirani na ovaj način dužni su, između ostalog, da ispune zahtjeve Ekološkog i socijalnog standarda 2: Rad i uslovi rada.

U skladu sa zahtjevima za usklađenost projekta sa ovim okvirom, Ministarstvo kapitalnih investicija je usvojilo ove Procedure upravljanja radnom snagom (LMP), kojima se definiše pristup ostvarivanju ciljeva standarda koji se odnosi na rad i uslove rada u okviru projekta.

Ključni elementi ovog LMP-a biće integrisani u tendersku dokumentaciju i ugovorne obaveze izvođača, dobavljača i podizvođača. Ministarstvo kapitalnih investicija se obavezuje da će obezbijediti primjenu ovih zahtjeva i pratiti njihovo sprovođenje.

Ovaj LMP predstavlja „živi dokument“. Sve izmjene u zakonodavstvu Crne Gore koje se odnose na rad i uslove rada, a nastanu tokom implementacije projekta, biće uzete u obzir. Ukoliko izmjene zakona utiču na usklađenost sa obavezama preuzetim ovim dokumentom ili zahtjevima Svjetske banke, odmah će se preduzeti dodatne mjere radi prevazilaženja uočenih nedostataka..

Dokument identifikuje kategorije radnika koji će biti angažovani na projektu, utvrđuje uslove njihovog zapošljavanja ili angažovanja, definiše zahtjeve i standarde koji se moraju ispuniti, kao i politike i procedure koje treba primjenjivati, procjenjuje rizike i predlaže mehanizme za obezbjeđivanje usklađenosti. Ove procedure su razvijene kako bi se izbjegli, ublažili i upravljali rizicima i uticajima u vezi sa radnicima na projektu, te kako bi se definisao način upravljanja radnom snagom u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, uz dodatne mjere za usklađivanje sa zahtjevima standarda ESS2.

Ovaj LMP se sastoji od 14 poglavlja. Prvo poglavlje predstavlja uvod i daje osnovne informacije o porijeklu procedura. Drugo poglavlje definiše obim primjene. Treće poglavlje prikazuje strukturu upravljanja radnom snagom. U četvrtom poglavlju dat je pregled korišćenja radne snage na projektu. Peto poglavlje identifikuje ključne potencijalne rizike. Šesto poglavlje obrađuje zakonodavni okvir u oblasti rada. Sedmo poglavlje odnosi se na bezbjednost i zdravlje na radu. Poglavlja osam do jedanaest bave se uslovima rada, upravljanjem radnim odnosima i zaštitom radnika. Mehanizam za pritužbe je obrađen u dvanaestom poglavlju, dok se posljednja dva poglavlja odnose na upravljanje trećim stranama i primarnim dobavljačima.

U kontekstu pandemije COVID-19, aspekti uticaja pandemije integrisani su kao međusektorski element u većini pitanja koja se odnose na rad i obrađeni su u okviru relevantnih poglavlja.

2. OPIS PROJEKTA

Vlada Crne Gore zatražila je podršku Svjetske banke (u daljem tekstu: Banka) za realizaciju druge faze Projekta trgovinske i transportne olakšice na Zapadnom Balkanu.

Opšte upravljanje projektom biće u nadležnosti Ministarstva kapitalnih investicija (MKI), koje će vršiti i nadzor nad projektom, dok će upravljanje projektom uključivati i Jedinicu za implementaciju projekta (PIU) uspostavljenu u okviru Ministarstva. Fiducijarni aranžmani biće organizovani kroz Centralnu fiducijarnu jedinicu (CFU) u okviru Ministarstva finansija (MF).

Cilj projekta je smanjenje troškova trgovine i povećanje efikasnosti transporta u zemljama Zapadnog Balkana. Program se sastoji od četiri komponente:

Komponenta 1: Ova komponenta se odnosi na olakšavanje kretanja robe kroz uspostavljanje nacionalnog jedinstvenog sistema za trgovinu i modernizaciju carinskih i graničnih procedura, kao i unapređenje prelaza na odabranim transportnim koridorima, uključujući unapređenje informacionih sistema na željezničkoj stanici Bijelo Polje.

Komponenta 2: Odnosi se na unapređenje efikasnosti i predvidljivosti transporta, sa fokusom na: (i) digitalizaciju Luke Bar; (ii) unapređenje pet željezničkih putnih prelaza na dionici Podgorica – Bar; (iii) ažuriranje postojećih nacionalnih transportnih strategija kako bi se uključio zeleni transport i novi EU Zeleni dogovor, kao i pripremu specifičnih transportnih strategija i studija, što će predstavljati sastavni dio ove komponente, i; (iv) uspostavljanje sistema za praćenje koridora.

Komponenta 3: Treća komponenta podržava unapređenje pristupa tržištu usluga i podsticanje regionalnih investicija.

Komponenta 4: Četvrta komponenta obezbjeđuje podršku implementaciji projekta kroz rad jedinica za implementaciju, tehničku pomoć, koordinaciju politika, operativne troškove i praćenje i evaluaciju projekta.

3. OBIM PRIMJENE

Ovaj LMP je primjenljiv na sve **radnike angažovane na projektu**, odnosno lica angažovana za potrebe realizacije Projekta, a kako je definisano ESS2¹.

U kontekstu ovog projekta, pojam “**radnik angažovan na projektu**” se odnosi na:

- (a) lica zaposlena ili angažovana neposredno od strane Ministarstva kapitalnih investicija (MKI) radi obavljanja poslova koji su direktno vezani za projekat (**direktno zaposleni radnici**); pod direktno zaposlenim radnicima podrazumijevaju se službenici i konsultanti angažovani od strane MKI,

¹ Izraz „radnik angažovan na projektu“ odnosi se na lica zaposlena ili angažovana neposredno od strane korisnika kredita (uključujući nosioca projekta i institucije nadležne za implementaciju projekta) radi obavljanja poslova koji su direktno vezani za projekat (direktno zaposleni radnici), kao i na lica zaposlena ili angažovana posredstvom trećih strana radi obavljanja poslova koji se odnose na osnovne funkcije projekta, bez obzira na mjesto obavljanja rada (ugovoreni radnici), zatim na lica zaposlena ili angažovana kod primarnih dobavljača korisnika kredita (radnici u lancu primarne nabavke), kao i na lica zaposlena ili angažovana na pružanju rada u zajednici (radnici angažovani kroz rad u zajednici). ESS2 se primjenjuje na projektne radnike, uključujući radnike u punom radnom vremenu, radnike sa nepunim radnim vremenom, radnike angažovane na određeno vrijeme, sezonske radnike i radnike migrante.

uključujući Jedinicu za implementaciju projekta (PIU), kao i lica angažovana u okviru Centralne fiducijarne jedinice (CFU) uspostavljene u okviru Ministarstva finansija (MF) radi pružanja fiducijarne podrške projektu;

- (b) lica zaposlena ili angažovana posredstvom trećih strana (pri čemu „treće strane“ mogu uključivati izvođače, podizvođače, posrednike, agente ili zastupnike) radi obavljanja poslova koji se odnose na osnovne funkcije projekta, bez obzira na mjesto obavljanja rada (**ugovoreni radnici**); pod ugovorenim radnicima podrazumijevaju se zaposleni u privrednim društvima i kod pružalaca usluga angažovanih na pružanju tehničke pomoći, obuka, jačanja kapaciteta, kao i pravnih i finansijskih usluga.

Ovaj LMP je primjenljiv na sve kategorije radnika, uključujući radnike zaposlene na puno i nepuno radno vrijeme, privremene, sezonske i migrantske radnike.

Za državne službenike Ministarstva kapitalnih investicija (MKI) koji mogu biti angažovani na sprovođenju projektnih aktivnosti, nastavljaju da se primjenjuju uslovi i odredbe njihovog zaposlenja u javnom sektoru. Odredbe ESS2 koje se odnose na bezbjednost i zdravlje na radu (BZR), kao i zabranu dječjeg i prinudnog rada, primjenjuju se i na državne službenike.

Zaposleni kod krajnjih korisnika ne smatraju se projektnim radnicima u smislu definicije ESS2 i na njih se i dalje primjenjuju nacionalni propisi iz oblasti rada i bezbjednosti i zdravlja na radu.

Kategorija primarnih dobavljača trenutno nije relevantna u okviru ovog Projekta, s obzirom na to da će njena primjena zavistiti od aranžmana javnih nabavki (odnosno da li će se sprovesti jedan tender za sve željezničke putne prelaze ili pojedinačni tenderi za svaki prelaz).

Radnici angažovani kroz rad u zajednici neće biti uključeni, jer priroda projekta ne zahtijeva angažovanje radne snage iz zajednice.

Pravni okvir Crne Gore kojim se uređuju rad i uslovi rada, uključujući bezbjednost i zdravlje na radu, uz izuzetak manjih nedostataka, u velikoj mjeri je usklađen sa standardima utvrđenim u ESS2, imajući u vidu da je Crna Gora potpisnica konvencija Međunarodna organizacija rada i Ujedinjene nacije na kojima se zasniva ovaj standard. Crna Gora je ratifikovala više od 70 konvencija Međunarodna organizacija rada, uključujući i 8 osnovnih konvencija. U slučajevima kada nacionalni pravni okvir ne obezbjeđuje punu usklađenost, biće sprovedene mjere za prevazilaženje utvrđenih nedostataka, kako je navedeno u narednim poglavljima.

4. PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE U OKVIRU PROJEKTA

Očekuje se angažovanje sledećih kategorija **radnika na projektu**:

Direktno zaposleni radnici. Direktno zaposleni radnici obuhvataće i nezavisne konsultante angažovane posebno za rad na projektu. U ovu kategoriju spadaju:

- Lica angažovana u **Jedinici za implementaciju projekta (PIU)**, uspostavljene u okviru MKI;
- Lica angažovana u **Centralnoj fiducijarnoj jedinici (CFU)**, uspostavljene u okviru Ministarstva finansija (MF).

Jedinica za implementaciju projekta (**PIU**) će biti uspostavljena u okviru Ministarstva kapitalnih investicija (**MKI**) u roku od 30 dana od dana potpisivanja Ugovora o zajmu. PIU će biti adekvatno kadrovski popunjena radi sprovođenja projektnih aktivnosti, kao i proširenog obima obaveza u oblasti zaštite životne sredine i socijalnih pitanja koje proizilaze iz Okvira za zaštitu životne sredine i socijalna pitanja Svjetske banke (ESF).

Centralna fiducijarna jedinica (CFU), uspostavljena u okviru Ministarstva finansija (**MF**), obavljaće fiducijarne funkcije, odnosno javne nabavke i finansijsko upravljanje. CFU je uspostavljena sa ciljem pružanja fiducijarne podrške svim projektima koje podržava Svjetska banka u Crnoj Gori. CFU raspolaze adekvatnim kadrom, sastavljenim od stručnih i iskusnih konsultanata, ali će po potrebi dodatno definisati potrebe u pogledu broja i profila lica koja će biti angažovana na projektnim aktivnostima. Njihovi ugovori o radu ili angažovanju sadržavaće odredbe i uslove u skladu sa Planom upravljanja radnom snagom (LMP), propisima iz oblasti rada i drugim primjenjivim zakonodavstvom, imajući u vidu da nijesu državni službenici.

Ova lica će biti angažovana putem standardnih ugovora za konsultantske usluge koje obezbjeđuje Banka, a čija je primjena regulisana Ugovorom o zajmu koji će biti zaključen između Crne Gore i Banke.

Radni i uslovi rada državnih službenika koji rade ili će raditi na projektu u okviru PIU ostaju uređeni nacionalnim zakonodavstvom koje se odnosi na državne službenike. Njihov radni odnos ostaje uređen postojećim ugovorima ili aranžmanima u javnom sektoru, osim u dijelu koji se odnosi na zaštitu radne snage, bezbjednost i zdravlje na radu (OHS), kao i zabranu dječjeg i prinudnog rada, koje se primjenjuju i na državne službenike angažovane na projektu. Sve dok se, u skladu sa zakonom, ne izvrši formalni prenos njihovog zaposlenja ili angažmana kojim bi stekli status direktno zaposlenih projektnih radnika, njihov status državnih službenika ostaje nepromijenjen tokom trajanja projekta.

Broj **direktno zaposlenih radnika** procjenjuje se na između 5 i 10, koji će biti angažovani za potrebe upravljanja, tehničkih, socijalnih, ekoloških, finansijskih, nabavnih i administrativnih funkcija u okviru PIU. Procjenjuje se da će 2 stručnjaka, bilo iz postojećeg kadra CFU ili kroz nova angažovanja, biti raspoređena za rad na ovom projektu. Direktno zaposleni radnici biće iskusni stručnjaci, angažovani na nacionalnom i međunarodnom nivou u svojim oblastima, sa visokim nivoom obrazovanja i različitim obrazovnim profilima (npr. inženjeri, IT stručnjaci, pravnici, bankari, finansijski stručnjaci, ekonomisti, stručnjaci iz oblasti zaštite životne sredine i društvenih nauka i sl.). Biće angažovani putem individualnih ugovora, sa različitim obimom radnog angažmana (puno ili nepuno radno vrijeme), uz jasno definisane zadatke i odgovornosti, s obzirom na to da njihove usluge predstavljaju ključni dio osnovnih funkcija projekta.

Ugovoreni radnici: Ugovoreni radnici biće angažovani ili zaposleni od strane trećih strana, kao što su konsultanti koji pružaju podršku u restrukturiranju na osnovu analize korporativnog upravljanja, konsultanti za finansijsko ili korporativno restrukturiranje, obuke iz oblasti tržišta kapitala za članove upravljačkih struktura i menadžment privrednih društava, kao i pružaoci tehničke pomoći za razvoj specifičnih proizvoda (npr. zeleni i ostale hartije od vrijednosti, opštinske obveznice i drugi proizvodi u skladu sa strategijom), te sveobuhvatan paket tehničkih, finansijskih i savjetodavnih usluga. Podizvođači, u mjeri u kojoj je podugovaranje dozvoljeno osnovnim ugovorima, takođe podliježu ovom Planu upravljanja radnom snagom

(LMP). Ova kategorija obuhvata stručnjake i pomoćno osoblje koje angažuju konsultanti, njihovi podizvođači ili podugovoreni konsultanti radi pružanja usluga u cjelini ili njihovog dijela.

U svojim ugovornim i pravnim odnosima sa trećim stranama, Ministarstvo kapitalnih investicija (MKI) ima ulogu poslodavca/klijenta, u skladu sa odredbama relevantnih ugovora. Dodjela ugovora sprovodi se u skladu sa standardnim procedurama javnih nabavki Svjetske banke (uz uključivanje standardnih odredbi koje se odnose na rad i uslove rada, kojima će ovaj Plan upravljanja radnom snagom (LMP) biti priložen; alternativno, mogu se koristiti izvod(i) iz ovog LMP-a). Angažovanje trećih strana podliježe otvorenom konkurentskom postupku javne nabavke ili restriktivnim postupcima izbora, u skladu sa dogovorom sa Svjetskom bankom.

Imajući u vidu obim ugovora, broj lokacija na kojima će se izvoditi projektne aktivnosti, kao i kvalifikacije potrebne za realizaciju aktivnosti projektovanja, nabavke i izvođenja radova, očekuje se da će ugovori biti dodijeljeni renomiranim domaćim ili međunarodnim kompanijama koje već imaju uspostavljeno poslovanje u Crnoj Gori ili posjeduju odgovarajuće reference, te posluju u skladu sa regulatornim okvirom Crne Gore, uključujući propise iz oblasti rada i bezbjednosti i zdravlja na radu (BZR). U slučaju da ugovori budu dodijeljeni zajedničkom nastupu više pravnih lica (zajedničko ulaganje ili poslovno udruženje), svaka kompanija biće obavezana primjenom ovog LMP-a, kao i odredbi o radu iz drugih instrumenata zaštite životne sredine i socijalnih pitanja (ESIA, ESMP, ESMP kontrolna lista). Radna snaga podizvođača takođe se smatra ugovorenim radnicima.

Broj ugovorenih radnika još uvijek nije konačno utvrđen, ali se, na osnovu prakse u sektoru i prethodnog iskustva, procjenjuje da će ukupan broj radnika angažovanih na željezničkim putnim prelazima biti između 5 i 15 u oblasti građevinskih radova (u zavisnosti od aktivnosti u okviru potprojekata), uz dodatnih približno 5 lica angažovanih na nadzoru nad izvođenjem radova. Broj ugovorenih radnika za „meke“ komponente projekta još uvijek nije poznat, s obzirom na to da će tehničke specifikacije i dalje pripremne aktivnosti definisati projektne zadatke (ToR), kao i potreban broj i profil angažovanog osoblja za svaku pojedinačnu aktivnost.

Radnici migranti: Projekat se u većoj mjeri oslanja na „meke“ aktivnosti i uključuje ograničen obim građevinskih radova. Moguće je angažovanje radnika migranata, odnosno lica koja su se preselila iz jedne države u drugu ili iz jednog dijela države u drugi radi zaposlenja na projektu. Radnici migranti uživaju prava i zaštitu u skladu sa ovim LMP-om i zakonodavstvom Crne Gore, kao kategorija ugovorenih radnika.

Radnici kod primarnih dobavljača: Projekat zahtijeva nabavku značajnih količina materijala i robe, uključujući željezničku infrastrukturu (npr. šine). Primarni dobavljači angažuju se za kontinuiranu nabavku svih dobara i materijala neophodnih za realizaciju projekta. Svi primarni dobavljači moraju biti registrovana pravna lica koja nabavljaju i proizvode materijale u skladu sa visokim standardima. Lica angažovana kod primarnih dobavljača na obezbjeđivanju navedenih dobara i materijala smatraju se radnicima kod primarnih dobavljača. U okviru nabavke ključnih materijala od primarnih dobavljača, izvođač će procijeniti da li postoji značajan rizik od dječjeg ili prinudnog rada, kao i rizik po bezbjednost i zdravlje na radu, te će, ukoliko se takvi rizici identifikuju, preduzeti odgovarajuće mjere za njihovo otklanjanje.

S obzirom na to da je pravni okvir Crne Gore u velikoj mjeri usklađen sa ESS2 i standardima Međunarodna organizacija rada, rizik od dječjeg i prinudnog rada u vezi sa primarnim dobavljačima ocjenjuje se kao nizak. Radnici kod primarnih dobavljača detaljnije su uređeni u poglavlju 14.

5. PROCJENA KLJUČNIH RIZIKA KOJI PROIZILAZE IZ RADA I RADNIH USLOVA

Projektne aktivnosti: Projekat će se sprovoditi na nacionalnom nivou, pri čemu se ključni rizici u oblasti rada u okviru Projekta mogu podijeliti na rizike povezane sa kancelarijskim poslovima (aktivnosti koje se obavljaju u kancelarijskim uslovima) i rizike povezane sa manjim građevinskim/rehabilitacionim radovima (aktivnosti koje se obavljaju na gradilištu).

Ključni rizici povezani sa kancelarijskim poslovima mogu obuhvatati sledeće:

Projektne radnici (eksterni konsultanti, državni službenici i zaposleni kod pružalaca usluga) uglavnom će obavljati kancelarijske poslove, pri čemu će se najveći dio aktivnosti realizovati u zatvorenom prostoru. Ovi radnici, koji posjeduju odgovarajuće kvalifikacije i stručna znanja, obavljaju pretežno administrativne i analitičke poslove, iako se može javiti potreba za povremenim službenim putovanjima van radnog mjesta, naročito u cilju nadzora nad korisnicima projekta od strane direktno zaposlenih radnika, kao i putovanja ugovorenih radnika radi sprovođenja obuka i pružanja tehničke pomoći. Očekuje se da će pružaoci usluga angažovani za tehničku pomoć biti renomirana pravna lica sa uređenim radnim odnosima i uslovima rada. Shodno navedenom, rizici u oblasti rada, kako u pogledu uslova rada tako i bezbjednosti i zdravlja na radu (OHS), ocjenjuju se kao niski i zanemarljivi za sve projektne aktivnosti. Povremena službena putovanja (npr. posjete korisnicima projekta, učešće na obukama) mogu izložiti radnike određenim rizicima u vezi sa saobraćajem i boravkom na terenu, te zahtijevaju dodatnu pažnju, ali su ovi rizici u kontekstu OHS-a minimalni. Za svaku posjetu ili događaj potrebno je izvršiti odgovarajuće pripreme, sa posebnim fokusom na bezbjednost u saobraćaju i obezbjeđivanje adekvatne opreme. Imajući u vidu prirodu projektnih aktivnosti i očekivani profil projektnih radnika, rizik od dječjeg i prinudnog rada praktično ne postoji. Nijedan od identifikovanih projektnih radnika ne smatra se ranjivom kategorijom. Takođe, nijesu identifikovani drugi značajni rizici u oblasti rada.

Rizici povezani sa kancelarijskim radom mogu se ublažiti ili smanjiti kroz unapređenje organizacije radnih procesa i primjenu odgovarajućih politika upravljanja ljudskim resursima.

Nacionalno zakonodavstvo propisuje obavezu svakog poslodavca da izvrši procjenu rizika na radu za svako radno mjesto. Identifikovani rizici moraju se tretirati u skladu sa propisima iz oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu. Lica zadužena za bezbjednost i zdravlje na radu kod poslodavca odgovorna su za obezbjeđivanje adekvatnih preventivnih i zaštitnih mjera, kao i za poštovanje propisanih mjera zaštite. Primjenom zaštitne opreme, adekvatne obuke, uvođenja u posao i pravilne organizacije rada, rizik od povreda na radu i profesionalnih oboljenja može se značajno smanjiti.

Projekat je ocijenjen kao projekat sa niskim rizikom u pogledu rodno zasnovanog nasilja, uključujući seksualnu eksploataciju i zlostavljanje (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH). Mjere za ublažavanje rizika od SEA/SH obuhvaćene su dijelom koji se odnosi na politike i procedure. Procjena faktora rizika uzela je u obzir institucionalne kapacitete implementacione institucije, nizak priliv radne snage, odsustvo postojećih

društvenih konflikata i tenzija, kao i efikasno sprovođenje zakona na lokalnom nivou, što je dovelo do zaključka da se radi o projektu sa niskim rizicima u oblasti rada, koji se mogu adekvatno upravljati kroz primjenu ovog Plana upravljanja radnom snagom (LMP).

Ključni rizici u oblasti rada povezani sa građevinskim, mašinskim i elektro radovima na gradilištima mogu uključivati sljedeće opasnosti po bezbjednost i zdravlje na radu, uključujući ali ne ograničavajući se na:

- ugradnju ručnih i automatskih željezničkih rampi;
- izvođenje radova srednjeg obima na kolovozu (asfalt ili beton);
- rad na elektroinstalacijama;
- ugradnju mašinske i elektro opreme, kao i signalizacije;
- stabilizaciju tla;
- sječu drveća i visoke vegetacije u zoni željezničkih putnih prelaza uz prisustvo saobraćaja;
- rušenje željezničkih objekata koji nijesu podobni za integraciju u nove konstrukcije;
- izloženost hemikalijama (boje, rastvarači, rashladna ulja za transformatore i sklopke, maziva, goriva, isparenja asfalta, silicijumska prašina, maziva za šine i dr.);
- saobraćajne nezgode;
- ergonomske rizike tokom izvođenja radova;
- rizike povezane sa zavarivanjem (isparenja aluminotermijskog zavarivanja, opekotine i zračenje);
- rizike pri iskopima i zemljanim radovima, uključujući vibracije;
- vibracije teške građevinske mehanizacije;
- izloženost prašini i buci;
- upotrebu rotirajuće i pokretne opreme;
- nedovoljnu informisanost radnika o zahtjevima u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu, uključujući upotrebu lične zaštitne opreme (PPE) i primjenu bezbjednih radnih praksi..

Nacionalno zakonodavstvo propisuje obavezu svakog poslodavca da izvrši procjenu rizika na radu za svako radno mjesto, odnosno radnu poziciju. Identifikovani rizici moraju se tretirati u skladu sa propisima iz oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu (OHS), pri čemu se, u slučaju građevinskih radova, pored krovnih propisa, primjenjuju i posebni pravilnici koji uređuju procjenu rizika na radu, rad na gradilištima i zaštitu na radu tokom izvođenja građevinskih radova. Lica zadužena za bezbjednost i zdravlje na radu kod poslodavca, kao i koordinatori za izvođenje radova na gradilištima, odgovorni su za obezbjeđivanje adekvatnih preventivnih i zaštitnih mjera, kao i za poštovanje propisanih mjera bezbjednosti. Primjenom lične zaštitne opreme (PPE), odgovarajuće obuke i pravilne organizacije rada na gradilištu, rizik od povreda na radu i profesionalnih oboljenja može se značajno smanjiti. ISO standardi uvode dodatne zahtjeve u pogledu upravljanja kvalitetom, zaštite životne sredine i bezbjednosti i zdravlja na radu, odnosno propisuju jasne i stroge tehničke uslove za različite aktivnosti. Jedinica za implementaciju projekta (PIU) radiće na usvajanju ovih standarda i podsticati izvođače da ih primjenjuju u svakodnevnoj praksi, kako bi se rizici adekvatno identifikovali, ublažili i smanjili.

Ukoliko građevinske aktivnosti uključuju potencijalno opasne poslove, čak i nakon primjene preventivnih i zaštitnih mjera (rezidualni rizik), lica mlađa od 18 godina neće biti angažovana na projektu, kako bi se izbjegli nepotrebni rizici. Shodno tome, rizik od dječjeg rada praktično ne postoji.

PIU i nadzorni konsultant koji će biti angažovan za nadzor nad izvođenjem građevinskih radova na pet željezničkih putnih prelaza vršiće nadzor i praćenje rizika u oblasti rada kod ugovornih strana. U slučaju pojave novih ili povećanja postojećih rizika, ovaj Plan upravljanja radnom snagom (LMP) biće izmijenjen radi definisanja odgovarajućih mjera.

Projekat je ocijenjen kao projekat sa niskim rizikom u pogledu rodno zasnovanog nasilja, uključujući seksualnu eksploataciju i zlostavljanje (SEA/SH). Mjere za ublažavanje ovih rizika uključene su u dio koji se odnosi na politike i procedure. Ne očekuje se značajan priliv radne snage niti pratećih lica, te se ne predviđaju negativni društveni uticaji. Procjena faktora rizika uzela je u obzir institucionalne kapacitete implementacione institucije, nizak obim priliva radne snage, odsustvo postojećih društvenih konflikata i tenzija, kao i efikasno sprovođenje zakona na lokalnom nivou, što upućuje na zaključak da se radi o okruženju sa niskim rizikom, te da se identifikovani rizici mogu adekvatno upravljati kroz zahtjeve Okvira za upravljanje životnom sredinom i socijalnim pitanjima (ESMF) i ovog LMP-a, bez potrebe za izradom dodatnih specijalizovanih instrumenata.

Identifikovani rizici u oblasti rada zasnivaju se na dugogodišnjem iskustvu u željezničkom sektoru. Ukoliko se tokom realizacije projekta pojave dodatni rizici u oblasti rada, korisnik kredita će razviti odgovarajuće procedure kako bi se spriječili njihovi negativni uticaji.

Razmatranja u vezi sa rizikom od COVID-19: Sve kategorije radnika mogu biti uključene u aktivnosti koje nose rizik izloženosti virusu, s obzirom na to da većina aktivnosti podrazumijeva fizički kontakt među radnicima i/ili interakciju sa drugim licima. U cilju ublažavanja ovog rizika, projekat će se pridržavati važećih nacionalnih smjernica, smjernica Svjetska zdravstvena organizacija, kao i privremenih smjernica Svjetske banke u okviru ESF-a koje se odnose na razmatranje COVID-19 u projektima građevinskih i infrastrukturnih radova. Identifikacija rizika omogućiće definisanje odgovarajućih mjera ublažavanja, kao što su kontrola ulaska i izlaska sa gradilišta/radnog mjesta, reorganizacija radnih zadataka ili smanjenje broja radnika na gradilištu radi omogućavanja fizičke distance, obezbjeđivanje adekvatne lične zaštitne opreme (PPE), kao i uvođenje alternativa direktnom kontaktu kada je to moguće i potrebno.

Ukoliko se tokom realizacije projekta pojave dodatni rizici u oblasti rada, korisnik kredita će razviti odgovarajuće procedure za sprečavanje njihovih negativnih uticaja. Ugovori sa trećim stranama (npr. izvođačima i podizvođačima) sadržavaće odredbe koje se odnose na upravljanje rizicima u oblasti rada.

6. KRATAK PREGLED ZAKONODAVNOG OKVIRA IZ OBLASTI RADNOG PRAVA: USLOVI RADA

Ovo poglavlje utvrđuje *ključne aspekte* nacionalnog radnog zakonodavstva u pogledu uslova rada i načina na koji se nacionalno zakonodavstvo primjenjuje na različite kategorije radnika identifikovane u Poglavlju 1. Pregled je usmjeren na zakonodavstvo koje se odnosi na pitanja utvrđena u ESS2, stav 11, odnosno zarade, obustave od zarade i naknade.

Zakon o radu (u daljem tekstu: „ZOR“) predstavlja osnovni zakon kojim se uređuju radni odnosi u Crnoj Gori. Njime se obezbjeđuju minimalna prava zaposlenih, kao što su pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i ličnog dostojanstva, kao i

druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, uključujući novčanu naknadu za vrijeme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i ugovorom o radu. Zaposlene žene imaju pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja. Posebna zaštita garantuje se i zaposlenima mlađim od 18 godina i zaposlenima sa invaliditetom.

U skladu sa Zakonom o strancima, strani državljani zaposleni u Crnoj Gori uživaju ista prava u pogledu rada, zapošljavanja i samozapošljavanja kao i crnogorski državljani, pod uslovom da su ispunjeni uslovi propisani zakonom.

Tražioc azila i lica kojima je priznat status izbjeglice imaju pravo pristupa tržištu rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zapošljavanje stranih državljana. Tražioc azila i lica kojima je priznat azil imaju pravo na zdravstvenu zaštitu.

A. Uslovi rada i upravljanje radnim odnosima

Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore, odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, bezbjednost i zaštitu na radu, odgovarajuću zaradu, naknade zarade i druga primanja, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme ako zaposleni stupi na rad kod poslodavca bez zaključenog pisanog ugovora o radu. U tom slučaju, zaposleni je dužan da zaključi pisani ugovor o radu na neodređeno vrijeme u roku od pet dana od dana stupanja na rad.)

Dostavljanje informacija i oblici ugovora o radu

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu samo sa licem koje ispunjava opšte i posebne uslove propisane zakonom, podzakonskim aktima i aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Ugovor o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i potpisan od strane poslodavca i zaposlenog, odnosno njihovih ovlašćenih predstavnika.

Ugovor o radu mora sadržati sljedeće podatke: (1) naziv i sjedište poslodavca; (2) ime i prezime i adresu zaposlenog; (3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno identifikacioni broj ako je zaposleni strani državljanin; (4) kvalifikacije i nivo obrazovanja zaposlenog; (5) naziv radnog mjesta i kratak opis poslova; (6) mjesto rada; (7) vrijeme na koje se ugovor zaključuje, odnosno da li se zaključuje na neodređeno ili određeno vrijeme; (8) trajanje ugovora, ako se ugovor zaključuje na određeno vrijeme; (9) dan stupanja na rad; (10) radno vrijeme, odnosno da li se radi o punom radnom vremenu, nepunom radnom vremenu ili skraćenom radnom vremenu; (11) dužinu otkaznog roka u slučaju prestanka ugovora o radu; (12) kolektivne ugovore koji obavezuju poslodavca; (13) zaradu, naknade zarade i druga primanja po osnovu rada; i (14) prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenog u vezi sa OHS. Pored toga, ugovorne strane mogu uključiti i sve druge relevantne podatke koje smatraju važnim, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. Pod posebnim uslovima utvrđenim ZOR-om, ugovor o radu može sadržati i klauzulu zabrane konkurencije.

Ugovor o radu može predvidjeti probni rad, koji ne može trajati duže od šest mjeseci, osim za članove posade trgovačkih brodova, kod kojih može trajati duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku.

Poslodavac ne može sa istim zaposlenim zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme ako njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima kraćim od 70 dana, prelazi 36 mjeseci. U period od 36 mjeseci ne uračunava se trajanje pripravničkog staža, niti period za koji je ugovor o radu produžen zbog odsustva zbog trudnoće, porodiljskog ili roditeljskog odsustva, odnosno odsustva radi usvojenja ili hraniteljstva. Ovo ograničenje ne primjenjuje se na ugovore kojima se uređuje rad direktora, agencija za ustupanje zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom može se zaključiti na određeno ili neodređeno vrijeme.

Poslodavac može zaključiti i ugovor o obavljanju pripravničkog rada sa licem koje prvi put zasniva radni odnos. Takav ugovor zaključuje se na određeno vrijeme, koje ne može biti duže od šest mjeseci, odnosno devet mjeseci za pripravnike sa VI i VII nivoom obrazovanja.

Pored toga, poslodavac može angažovati lica evidentirana kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore radi obavljanja privremenih i povremenih poslova, čije trajanje ne može biti duže od 120 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini. Ovaj ugovor mora biti zaključen u pisanom obliku i sadržati: (1) naziv i sjedište poslodavca; (2) lične podatke radnika, odnosno ime, prezime i jedinstveni matični broj; (3) vrstu i opis poslova koji će se obavljati; (4) period na koji se ugovor zaključuje, pri čemu može sadržati i uslove pod kojima ugovor može prestati prije isteka roka na koji je zaključen; (5) mjesto i način rada; i (6) visinu naknade.

Zaposleni mogu biti privremeno ustupljeni na rad kod drugog poslodavca, odnosno korisnika, preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih. U ovom ugovornom odnosu, agencija je poslodavac koji zaključuje ugovor o radu za privremeno ustupanje zaposlenog. Ova vrsta ugovora mora sadržati sljedeće podatke: (1) broj zaposlenih koji se ustupaju; (2) trajanje ustupanja; (3) mjesto rada; (4) sprovođenje mjera OHS na radnom mjestu; i (5) zaradu i način isplate. Ovakav ugovor ne može se zaključiti radi zamjene zaposlenih koji su u štrajku i u sličnim slučajevima.

Poslodavcu je zabranjeno da mijenja ugovor o radu i nameće zaposlenom nepovoljnije uslove zbog trudnoće, porođaja ili dojenja.

Zarade i odbici od zarada

U Crnoj Gori zarada mora biti odgovarajuća, isplaćivati se u intervalima koji nijesu duži od jednog mjeseca i u zakonskom sredstvu plaćanja. Zaposleni imaju jednako pravo na zaradu za isti rad ili rad jednake vrijednosti. Zarade zaposlenih utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom isplate zarade, dostavi obračun zarade. Zarada se sastoji od osnovne zarade, dijela zarade po osnovu radnog učinka i uvećane zarade u skladu sa ZOR-om. Uvećana zarada obuhvata uvećanje po osnovu noćnog rada, prekovremenog rada, rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika i po osnovu minulog rada. Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaradama i drugim primanjima. Minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnih šest mjeseci, prema zvaničnim statističkim podacima.

Poslodavac može naplatiti novčana potraživanja od zaposlenog obustavom od zarade samo na osnovu pravosnažne sudske odluke, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz saglasnost zaposlenog. Obustava od zarade ne može preći polovinu zarade u svrhu obavezne alimentacije ili izdržavanja djeteta po pravosnažnoj sudskoj odluci, odnosno jednu trećinu zarade u slučaju drugih obaveza.

Penzije, socijalna davanja, doprinosi

Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje, uključujući penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, obračunava i obustavlja poslodavac iz zarade koja se isplaćuje zaposlenom. Svi zaposleni, uključujući poljoprivrednike, obavezni su da plaćaju doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje. Poslodavac je dužan da zaposlenog prijavi na obavezno socijalno osiguranje, odnosno zdravstveno, penzijsko, invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, od dana stupanja na rad, kao i da zaposlenom dostavi kopiju prijave u roku od 10 dana. Lica angažovana po ugovoru o dopunskom radu, kao i po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, imaju pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje.

Prema Zakonu o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, poslodavac, po pravilu, plaća sljedeće stope doprinosa: za penzijsko i invalidsko osiguranje 5,5%, za zdravstveno osiguranje 2,3% i za osiguranje za slučaj nezaposlenosti 0,5%, dok zaposleni plaća: za penzijsko i invalidsko osiguranje 15%, za zdravstveno osiguranje 8,5% i za osiguranje za slučaj nezaposlenosti 0,5%.

Starosna penzija – Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kada navršši 66 godina života ako je muškarac, odnosno 64 godine života ako je žena, i najmanje 15 godina staža osiguranja, odnosno kada navršši najmanje 61 godinu života i ima 40 godina staža osiguranja. Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju i kada ima 30 godina staža osiguranja, od čega najmanje 20 godina efektivno provedenih na radnim mjestima u rudnicima na kojima se staž računa sa uvećanim trajanjem. Međutim, ovo pravo prestalo je da važi 31. decembra 2021. godine. Osiguranik stiče pravo na prijevremenu starosnu penziju kada navršši 63 godine života i ima najmanje 15 godina staža osiguranja.

Invalidska penzija – Invaliditet postoji kada kod osiguranika nastupi potpuni gubitak radne sposobnosti usljed zdravstvenih smetnji koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom. Invaliditet postoji i kada kod zaposlenog osiguranika nastupi djelimični gubitak radne sposobnosti od najmanje 75% usljed zdravstvenih smetnji koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom. Invaliditet može nastati kao posljedica povrede na radu, povrede van rada ili bolesti. Osiguranici kod kojih je nastupio potpuni gubitak radne sposobnosti imaju pravo na punu invalidsku penziju, dok osiguranici kod kojih je nastupio djelimični gubitak radne sposobnosti imaju pravo na djelimičnu invalidsku penziju.

Zaposleni imaju pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odsustva sa rada u slučajevima državnih i vjerskih praznika koji su neradni dani, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, odazivanja pozivu državnih organa, osim ako naknadu isplaćuje država, stručnog osposobljavanja i usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene spriječenosti za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta u skladu sa ZOR-om, prekida rada bez krivice zaposlenog, odbijanja rada zbog nesprovođenja propisanih mjera OHS,

odsustva po osnovu prethodno dogovorenog učešća u radu organa poslodavca ili organa sindikata, tokom prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima, kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Pored toga, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustva sa rada zbog prekida rada do kojeg je došlo bez njihove krivice. Takva naknada iznosi 60% osnova za obračun naknade, pri čemu ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori. Zaposleni imaju pravo i na druga primanja po osnovu rada utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Lica angažovana po ugovoru o dopunskom radu i po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima imaju pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje.

Prema Zakonu o obaveznom zdravstvenom osiguranju, zaposleni imaju pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad ako nijesu ostvarili pravo na penziju, u skladu sa propisima kojima se uređuje penzijsko i invalidsko osiguranje. Zaposleni imaju pravo na naknadu zarade ako su: (1) privremeno spriječeni za rad zbog bolesti ili povrede; (2) stavljeni pod zdravstveni nadzor ili u karantin; (3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu; (4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice; (5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva ili ćelija; i (6) određeni kao pratilac oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto ili tokom bolničkog liječenja. Privremenu spriječenost za rad do 30 dana utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, dok spriječenost za rad dužu od 30 dana utvrđuje nadležna ljekarska komisija, u zavisnosti od vrste i prirode bolesti, u skladu sa propisima Fonda. Poslodavac je dužan da obračuna i isplati naknadu zarade zaposlenom za vrijeme privremene spriječenosti za rad. Naknadu zarade zaposlenom čija spriječenost za rad traje duže od 60 dana obračunava i isplaćuje poslodavac, a sredstva refundira Fond. U slučaju duže privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, nakon deset mjeseci neprekidne spriječenosti za rad, odnosno nakon 12 mjeseci tokom kojih je zaposleni bio spriječen za rad ukupno deset mjeseci sa prekidima, Fond je dužan da medicinsku dokumentaciju uputi nadležnom organu radi procjene radne sposobnosti ili invaliditeta zaposlenog, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Radno vrijeme

Član 60 Zakona o radu definiše radno vrijeme kao period u kojem je zaposleni dužan da obavlja poslove za poslodavca u skladu sa ugovorom o radu. Vrijeme tokom kojeg je zaposleni na raspolaganju poslodavcu, bilo na radnom mjestu ili na drugom mjestu, takođe se smatra radnim vremenom. Međutim, period pripravnosti, tokom kojeg je zaposleni dužan da se po potrebi odazove na rad, ne smatra se radnim vremenom. Trajanje pripravnosti i naknada za to vrijeme uređuju se kolektivnim ugovorom. Rad koji zaposleni obavi tokom pripravnosti, kao i vrijeme potrebno za dolazak na radno mjesto, smatraju se radnim vremenom.

Zakonsko radno vrijeme iznosi 40 časova sedmično, osim ako je kolektivnim ugovorom utvrđeno kraće radno vrijeme. Međutim, radno vrijeme može biti skraćeno ako se zaposleni ne mogu zaštititi od štetnih uticaja uprkos poštovanju propisa o OHS. U tim slučajevima, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom dejstvu uslova rada, ali ne može biti kraće od 36 časova sedmično. U takvim situacijama, skraćeno radno vrijeme smatra se punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Zaposleni mogu raditi duže od 40 časova sedmično ako se iznenadno povećani obim posla ne može završiti odgovarajućom organizacijom rada i radnog vremena, u slučaju više sile i u drugim izuzetnim okolnostima. Prekovremeni rad mora biti prethodno najavljen u pisanom obliku, osim kada okolnosti onemogućavaju takvu prethodnu najavu. Ako je prekovremeni rad prethodno najavljen usmeno, poslodavac je dužan da zaposlenom naknadno dostavi pisanu odluku, najkasnije u roku od tri dana od prestanka razloga zbog kojih je prekovremeni rad uveden. Poslodavac je dužan da obavijesti inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke. Prekovremeni rad može trajati samo onoliko koliko je neophodno, ali, po pravilu, ne bi trebalo da zahtijeva rad duži od 48 časova sedmično, s tim da može iznositi do 50 časova sedmično u periodu od četiri mjeseca. Izuzetno, kolektivnim ugovorom može se predvidjeti da prekovremeni rad iznosi do 250 časova godišnje. ZOR propisuje pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem, u trajanju do jedne polovine punog radnog vremena.

ZOR dozvoljava preraspodjelu radnog vremena ako to zahtijeva priroda posla, bolje ili racionalnije korišćenje sredstava rada i slično. U skladu sa tim, zaposleni mogu u jednom periodu raditi duže, a u drugom periodu kraće, ali radno vrijeme ne može biti duže od radnog vremena utvrđenog ugovorom o radu. Preraspodjela radnog vremena ne može trajati kraće od jednog mjeseca niti duže od šest mjeseci u toku kalendarske godine. Zaposleni koji rade duže zbog preraspodjele radnog vremena ne mogu raditi duže od 48 časova sedmično. Izuzetno, rad u takvim situacijama može trajati do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično za sezonske radnike.

Zaposleni koji se ne mogu zaštititi od štetnih uticaja, bez obzira na to što poslodavac poštuje propise o OHS, ne mogu raditi prekovremeno.

Jedan od roditelja, usvojlaca, staratelja ili hranitelja djeteta sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj djeteta mlađeg od sedam godina, može raditi prekovremeno ili noću samo uz pisanu saglasnost.

Noćni i smjenski rad

Noćnim radom smatra se rad koji se obavlja između 22:00 i 06:00 časova. Zaposleni koji rade najmanje tri časa dnevno u periodu noćnog rada imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa propisima o OHS. Zaposleni koji rade najmanje tri časa dnevno u periodu noćnog rada tokom četiri mjeseca ne mogu raditi duže od osam časova noću u okviru svakog perioda od 24 časa. Isto ograničenje primjenjuje se na zaposlene koji najmanje tri časa dnevno rade noću, a izloženi su opasnostima ili teškom fizičkom i psihičkom naporu. Svi poslodavci koji organizuju noćni rad dužni su da o tome obavijeste inspekciju rada. Zaposleni mogu raditi u noćnoj smjeni najduže jednu sedmicu. Za noćni rad zaposlenima pripada uvećana zarada.

Posebna pravila koja se odnose na zaposlene mlađe od 18 godina, žene i lica sa invaliditetom navedena su u nastavku.

Period odmora

Zaposleni koji radi šest ili više časova dnevno ima pravo na pauzu od najmanje 30 minuta, dok zaposleni koji radi između četiri i šest časova dnevno ima pravo na pauzu od najmanje 15 minuta tokom radnog vremena. Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno ima pravo na pauzu od najmanje 45 minuta. Dnevni odmor mora trajati najmanje 12 neprekidnih časova u okviru svakog perioda od 24 časa.

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 neprekidna časa, pored dnevnog odmora od najmanje 12 časova između dva uzastopna radna dana, po pravilu nedjeljom. Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi na dan sedmičnog odmora obezbijedi drugi dan odmora. Postoje određeni izuzeci koji poslodavcu omogućavaju drugačiju organizaciju dnevnog i sedmičnog odmora, na primjer kada to zahtijeva priroda djelatnosti.

Posebna pravila koja se odnose na zaposlene mlađe od 18 godina, žene i lica sa invaliditetom navedena su u nastavku.

Odmori

Godišnji odmor

Na opštem nivou, zaposleni koji nije radio neprekidno šest mjeseci u kalendarskoj godini ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, odnosno srazmjerni dio, za svaki mjesec rada u toj kalendarskoj godini. Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana. Zaposleni koji radi šest dana sedmično ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana. Zaposleni koji radi pod uslovima koji utiču na njegovo zdravlje ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti. Novčana naknada umjesto korišćenja godišnjeg odmora zabranjena je, osim u slučaju prestanka radnog odnosa. Zaposleni sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana. Zaposleni mlađi od 18 godina ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana. Jedan od usvojlaca ili hranitelja djeteta mlađeg od osam godina ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od jedne godine.

U godišnji odmor ne uračunavaju se državni praznici, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Plaćeno odsustvo

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo svake godine u posebnim okolnostima, kao što su zaključenje braka, rođenje djeteta, bolest člana uže porodice, polaganje stručnog ispita i drugi slučajevi utvrđeni kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Trajanje takvog odsustva utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili sporazumom između zaposlenog i poslodavca. Pored toga, zaposleni ima pravo na sedam radnih dana plaćenog odsustva u slučaju smrti bliskog srodnika.

Neplaćeno odsustvo

Zaposleni može koristiti neplaćeno odsustvo u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, koju plaća poslodavac, dok druga prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Pored toga, jedan od roditelja ima pravo na neplaćeno odsustvo radi njege djeteta do navršene treće godine života djeteta, a to pravo ne može nastaviti da koristi ako se u međuvremenu vrati na rad. Za vrijeme ovog neplaćenog odsustva zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, dok druga prava i obaveze miruju. Sredstva za zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje obezbjeđuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

Porodiljsko/roditeljsko odsustvo

Zaposlene žene imaju pravo na obavezno plaćeno porodiljsko odsustvo u trajanju od 98 dana, od čega se 28 dana koristi prije porođaja, a 70 dana nakon porođaja. Otac može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo ako je majka preminula, napustila dijete, nalazi se na izdržavanju kazne zatvora ili joj je oduzeto roditeljsko pravo. Roditelji blizanaca ili više djece imaju pravo da istovremeno koriste porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana.

Roditeljsko odsustvo je pravo svakog roditelja na plaćeno odsustvo sa rada radi njege djeteta. Roditeljsko odsustvo može se koristiti nakon isteka 98 dana, do navršene prve godine života djeteta. Bilo koji roditelj može koristiti roditeljsko odsustvo, a ovo pravo se može prenijeti sa jednog roditelja na drugog nakon isteka perioda od 30 dana od dana početka korišćenja.

Bolovanje

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. Zaposleni je dužan da o tome obavijesti poslodavca najkasnije u roku od tri dana i da poslodavcu dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad u roku od pet dana od dana njegovog izdavanja. Pored toga, zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Pisano obavještenje i otpremnina

Radni odnos može prestati po sili zakona, sporazumom između zaposlenog i poslodavca, kao i otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog. Na dan prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu, kojom se potvrđuje trajanje zaposlenja.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu iz opravdanog razloga bez sprovođenja postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog. Poslodavac može donijeti odluku o otkazu tek nakon što je prethodno zaposlenog u pisanom obliku upozorio na razloge za otkaz. Upozorenje mora sadržati razloge za otkaz i rok za izjašnjenje, koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Upozorenja, obavještenja, pozivi na usmenu raspravu i odluke dostavljaju se zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca ili na adresu zaposlenog.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da dostavi navedene akte zaposlenom, dužan je da o tome sačini zabilješku i istakne obavještenje na oglasnoj tabli u svojim prostorijama. Smatra se da je zaposleni obaviješten istekom osam dana od dana isticanja obavještenja.

Zaposleni ima pravo i obavezu da ostane na radu najmanje 30 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa. Međutim, poslodavac može otkazati ugovor o radu bez otkaznog roka u posebnim slučajevima, kao što je teža povreda radnih obaveza od strane zaposlenog.

Zaposleni koji na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka ima pravo na zaradu i druga prava iz radnog odnosa kao da je radio do isteka otkaznog roka. Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da najmanje četiri radna časa sedmično koristi za traženje novog zaposlenja.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade, doprinose za socijalno osiguranje i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Ova odredba nije u potpunosti usklađena sa zahtjevom ESS2 da se sva zakonom propisana plaćanja izvrše prije ili na dan prestanka ugovora o radu. Stoga se ovo prepoznaje kao nedostatak u odnosu na ESS2. Mjere za prevazilaženje ovog nedostatka, kojima se od poslodavca zahtijeva da sva neizmirena dugovanja isplati prije ili na dan prestanka radnog odnosa, predviđene su u Poglavlju 7 – Politike i procedure.

Nediskriminacija i jednake prilike

Ustav zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu. Zakon o radu zabranjuje svaku neposrednu i posrednu diskriminaciju lica koja traže zaposlenje i zaposlenih po osnovu pola, rođenja, jezika, rase, boje kože, starosti, trudnoće, zdravstvenog stanja ili invaliditeta, nacionalne pripadnosti, vjere, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualne orijentacije, promjene pola, političkog ili drugog uvjerenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva u političkoj organizaciji, sindikatu ili po osnovu bilo kog drugog ličnog svojstva. Diskriminacija zaposlenih zabranjena je i u vezi sa uslovima rada, stručnim obrazovanjem i osposobljavanjem, napredovanjem i prestankom radnog odnosa. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom takođe su zabranjeni.

Udruženja radnika

Zaposleni imaju slobodu udruživanja i učlanjivanja u sindikate. Poslodavci imaju pravo da osnivaju i pristupaju udruženjima poslodavaca. Sindikati i udruženja poslodavaca mogu se osnivati bez prethodnog odobrenja, a članstvo je dobrovoljno. Poslodavci su dužni da najmanje jednom godišnje obavijeste sindikate o važnim pitanjima i drugim pitanjima propisanim ZOR-om.

Kolektivni ugovor

Kolektivni ugovori mogu se zaključivati na različitim nivoima i obuhvataju opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca. Poslodavci su dužni da ministarstvu nadležnom za poslove rada dostave kolektivne ugovore zaključene sa zaposlenima.

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca i pod istim uslovima, osim ako je u međuvremenu istekao period na koji je kolektivni ugovor bio zaključen sa poslodavcem prethodnikom ili ako je u međuvremenu zaključen novi kolektivni ugovor sa poslodavcem sljedbenikom.

Sezonski rad W

Sezonski rad je rad koji se obavlja u sezonskim djelatnostima, kao što su poljoprivreda, turizam, šumarstvo i druge djelatnosti u kojima se rad obavlja tokom određenog perioda godine, u trajanju ne dužem od osam mjeseci. Na ove ugovore primjenjuju se pravila koja važe za ugovore o radu na određeno vrijeme. Shodno tome, lica koja su zaključila ugovor o radu na određeno vrijeme imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposleni koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Sezonski radnici mogu raditi do 60 časova sedmično, ako je to u skladu sa kolektivnim ugovorom i ako su radnici na to pristali.

B. Zaštita radne snage

Minimalna starosna granica za zapošljavanje

Maloljetnici uzrasta od 15 do 18 godina mogu zaključiti ugovor o radu, odnosno zasnovati radni odnos, uz saglasnost zakonskog zastupnika, pod uslovom da su pribavili ljekarsko uvjerenje o opštoj zdravstvenoj sposobnosti kojim se potvrđuje njihova sposobnost za rad. Pored toga, rad ne smije imati negativan uticaj niti predstavljati povećani rizik po njihov život i zdravlje, obrazovanje, razvoj ili moral. Takođe, nije im dozvoljen rad pod vodom ili pod zemljom, niti mogu biti raspoređeni na poslove van mjesta prebivališta. Međutim, djeca uzrasta od 15 do 18 godina koja pohađaju obavezno obrazovanje ne mogu biti zaposlena.

Radno vrijeme kraće od punog radnog vremena može se smatrati punim radnim vremenom ako je tako predviđeno kolektivnim ugovorom. Zaposleni mlađi od 18 godina koji radi najmanje četiri časa dnevno ima pravo na neprekidnu pauzu od 30 minuta, sedmični odmor u trajanju od dva dana i najmanje 24 radna dana plaćenog godišnjeg odmora.

Prinudni rad

Član 68 Ustava zabranjuje prinudni rad. Krivični zakonik takođe zabranjuje prinudni rad i trgovinu ljudima. Pored toga, Crna Gora je ratifikovala Konvenciju Međunarodne organizacije rada o prinudnom radu.

C. Žalbeni mehanizam

Radni sporovi

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio prava iz radnog odnosa može podnijeti zahtjev poslodavcu radi ostvarivanja tih prava. Međutim, podnošenje navedenog zahtjeva ne odlaže izvršenje odluke ili radnje poslodavca koju zaposleni osporava. Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pisano obavještenje ili odluči o njegovom zahtjevu u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ova odluka smatra se konačnom. Zaposleni se može obratiti i inspekciji rada radi zaštite svojih prava.

Zaposleni ima pravo da ospori aneks ugovora o radu pred inspekcijom rada, Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, Centrom za alternativno rješavanje sporova ili nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana njegovog zaključenja.

Prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje radnog spora Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova. U tom slučaju, poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora. Ako radni spor ne bude riješen pred navedenim organom, zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom. Međutim, lice kojem je prestao radni odnos može odmah pokrenuti sudski postupak. Lice koje traži zaposlenje, a smatra da je bilo diskriminirano, može podnijeti tužbu nadležnom sudu bez prethodnog pokretanja postupka pred organima za rješavanje sporova.

Postupak pred sudom može se pokrenuti u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora. Poslodavac je dužan da izvrši pravosnažnu sudsku odluku u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako sudskom odlukom nije određen drugi rok.

Kratak rezime

Ukratko, postoji nekoliko manjih oblasti u kojima je nacionalno zakonodavstvo djelimično usklađeno sa ESS2. Poslodavci su dužni da isplate sve neisplaćene zarade, naknade zarade, doprinose za socijalno osiguranje i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa; međutim, ZOR omogućava poslodavcima da navedene isplate izvrše najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, što nije usklađeno sa ESS2. U pogledu prekovremenog rada, zaposleni mogu raditi duže od 40 časova sedmično ako se iznenadno povećani obim posla ne može završiti odgovarajućom organizacijom rada i radnog vremena, u slučaju više sile i u drugim izuzetnim okolnostima. Prekovremeni rad može trajati samo onoliko koliko je neophodno, ali, po pravilu, ne bi trebalo da zahtijeva rad duži od 48 časova sedmično, s tim da može iznositi do 50 časova sedmično u periodu od četiri mjeseca. Izuzetno, kolektivnim ugovorom može se predvidjeti da prekovremeni rad iznosi do 250 časova godišnje. ZOR propisuje pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad, ali ne propisuje stopu uvećanja. ZOR dozvoljava preraspodjelu radnog vremena ako to zahtijeva priroda posla, bolje ili racionalnije korišćenje sredstava rada i slično. U skladu sa tim, zaposleni mogu u jednom periodu raditi duže, a u drugom periodu kraće, ali radno vrijeme ne može biti duže od radnog vremena utvrđenog ugovorom o radu. Preraspodjela radnog vremena ne može trajati kraće od jednog mjeseca niti duže od šest mjeseci u toku kalendarske godine. Zaposleni koji rade duže zbog preraspodjele radnog vremena ne mogu raditi duže od 48 časova sedmično. Izuzetno, rad u takvim situacijama može trajati do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično za sezonske radnike. Konačno, ne postoje posebne odredbe koje zahtijevaju od poslodavaca da sprovedu odgovarajuću procjenu rizika prije početka rada maloljetnika; međutim, poslodavci imaju opštu obavezu da donesu akt o procjeni rizika za sva radna mjesta, da utvrde načine i mjere za otklanjanje rizika i obezbijede njihovu primjenu.

7. KRATAK PREGLED ZAKONODAVNOG OKVIRA IZ OBLASTI RADNOG PRAVA: ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Ovo poglavlje prikazuje *ključne aspekte* nacionalnog zakonodavstva u oblasti zaštite na radu (OHS), kao i način na koji se nacionalni propisi primjenjuju na različite kategorije radnika identifikovane u Poglavlju 1. Pregled je fokusiran na odredbe relevantne za zahtjeve iz ESS2, stavovi 24–30.

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (u daljem tekstu: OHS) predstavlja osnovni pravni akt u ovoj oblasti. Ovim zakonom se uređuju mjere zaštite i zdravlja na radu, obaveze poslodavca i prava i dužnosti zaposlenih, preventivne mjere za upravljanje rizicima, eliminacija faktora rizika od nezgoda, informisanje, konsultovanje i obuka zaposlenih i njihovih predstavnika, kao i njihovo učešće u planiranju i sprovođenju mjera OHS.

Odredbe ovog zakona primjenjuju se na sva zaposlena lica na teritoriji Crne Gore, uključujući privatni i javni sektor, organe državne uprave i lokalne samouprave, kao i zaposlene upućene na rad u inostranstvo, ukoliko su mjere zaštite u zemlji prijema manje povoljne od onih propisanih ovim zakonom, osim ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.

Identifikacija opasnosti i procjena rizika po radnike na projektu, pogotovo u kontekstu situacija koje predstavljaju rizik po život i zdravlje

Poslodavci su dužni da donesu akt o procjeni rizika za sva radna mjesta, radi utvrđivanja metoda i mjera za otklanjanje svih rizika i obezbjeđivanja njihove primjene. U aktima o procjeni rizika, poslodavci moraju definisati radna mjesta sa povećanim rizikom, zdravstvene uslove koje zaposleni moraju ispunjavati za obavljanje određenih poslova, kao i upotrebu odgovarajuće radne opreme na osnovu stručne procjene ustanove nadležne za zaštitu zdravlja zaposlenih.

Akt o procjeni rizika sadrži: (1) sve identifikovane rizike; (2) radna mjesta izložena utvrđenim rizicima; (3) vjerovatnoću nastanka povreda, profesionalnih ili bolesti u vezi sa radom; (4) prihvatljivost rizika; i (5) mjere koje se uvode radi smanjenja neprihvatljivih rizika.

Poslodavci su dužni da izmijene akt o procjeni rizika u slučaju: (1) pojave novog rizika i promjene nivoa rizika; (2) nedovoljnosti ili neadekvatnosti postojećih mjera zaštite; (3) adaptacije, rekonstrukcije, havarije ili remonta; (4) teških, kolektivnih ili smrtnih povreda na radu; (5) kada je procjena rizika zasnovana na podacima koji ne odgovaraju stvarnom stanju; i (6) promjene djelatnosti. (OHS čl. 17) Zaposleni moraju biti na transparentan način upoznati sa aktom o procjeni rizika. (OHS čl. 17).

Poslodavci su dužni da, između ostalog, obavještavaju zaposlene o obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu. (ZOR čl. 19) Nadalje, poslodavci su, između ostalog, dužni da postave OHS znakove, oznake i upozorenja na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi na radnim mjestima i na radnoj opremi, u skladu sa aktom organa državne uprave nadležnog za poslove rada. (OHS čl. 18)

Mjere prevencije i zaštite

Poslodavac je dužan da preduzme zaštitne mjere koje obuhvataju sprječavanje, kontrolu i otklanjanje rizika na radu, obavještavanje i obuku zaposlenih, kao i obezbjeđivanje potrebnih sredstava i organizacije rada. (OHS čl. 14) Nadalje, poslodavci moraju obavijestiti sve zaposlene koji jesu ili mogu biti izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti o vrsti rizika i mjerama zaštite koje se primjenjuju. (OHS čl. 29)

Zaštitne mjere se planiraju i obezbjeđuju u svim radnim procesima radi sprječavanja ili smanjenja rizika po život i zdravlje zaposlenih, u postupku: (1) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja objekata namijenjenih za radne i pomoćne prostorije, kao i objekata za rad na otvorenom, u cilju obezbjeđivanja bezbjednih radnih procesa; (2) projektovanja, izgradnje, korišćenja i održavanja tehnoloških radnih procesa sa svom pratećom radnom opremom radi obezbjeđivanja bezbjednog rada, kao i usklađivanja hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklimе i osvjetljenja na radnom mjestu, radnim i pomoćnim prostorijama sa propisanim mjerama i standardima za djelatnost koja se obavlja na tim radnim mjestima i prostorijama; (3) projektovanja, proizvodnje, korišćenja i održavanja radne opreme, izgradnje i objekata kolektivne zaštite i zaštite na radu, pomoćnih objekata i sredstava i drugih resursa koji se koriste ili su na bilo koji način povezani sa radnim procesom, radi sprječavanja povreda ili oštećenja zdravlja zaposlenih; (4) proizvodnje, pakovanja, transporta, skladištenja, upotrebe i uništavanja opasnih materija na način i u skladu sa pravilima i propisima kojima se sprječavaju povrede ili oštećenja zdravlja zaposlenih; (5) projektovanja, proizvodnje i upotrebe lične zaštitne opreme na radu, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti koje nije moguće otkloniti odgovarajućim zaštitnim mjerama; (6) obrazovanja i osposobljavanja u oblasti OHS.

Projektovanje, proizvodnja i upotreba radne opreme i lične zaštitne opreme, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti koje nije moguće ukloniti primjenom odgovarajućih zaštitnih mjera, sprovodi se na način i u skladu sa primijenjenim tehnološkim postupkom. Poslodavac je dužan da nabavi i obezbijedi zaposlenima radnu opremu i ličnu zaštitnu opremu potrebnu za obavljanje poslova, samo ako posjeduje odgovarajuću dokumentaciju na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi, u kojoj je proizvođač ili dobavljač naveo sve bezbjednosne i tehničke podatke relevantne za procjenu rizika pri radu sa tom opremom i predvidio sve zaštitne mjere u skladu sa OHS propisima. U izuzetnim slučajevima, poslodavac koji ne može obezbijediti odgovarajuću dokumentaciju može je pribaviti od pravnih lica ili preduzetnika registrovanih za obavljanje tih poslova. Poslodavac je dužan da obezbijedi da zaposleni koriste radnu opremu i ličnu zaštitnu opremu u skladu sa njihovom namjenom i da primjenjuju sve zaštitne mjere tokom njihove upotrebe. (OHS čl. 27)

Poslodavci su dužni da sprovode sve mjere zaštite i zdravlja na radu kroz sprječavanje, otklanjanje i kontrolu rizika na radu. (ZOR čl. 19) Kao što je navedeno, radno vrijeme zaposlenih može biti skraćeno ukoliko se, uprkos primjeni propisa o zaštiti i zdravlju na radu, ne mogu zaštititi od štetnih uticaja. U tom slučaju, radno vrijeme se skraćuje srazmjerno štetnom dejstvu uslova rada, ali ne može biti kraće od 36 časova sedmično. (ZOR čl. 63)

Poslodavci koji organizuju noćni rad ili rad u smjenama dužni su da obezbijede da organizacija rada bude prilagođena zaposlenima, kao i uslovima zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa prirodom posla. (ZOR čl. 72).

Nadalje, poslodavci su dužni da zaposlenima koji rade najmanje tri sata tokom noći obezbijede OHS i odgovarajuću zaštitnu opremu. (ZOR čl. 72) Poslodavci su takođe dužni da organizuju redovne zdravstvene preglede zaposlenih koji rade najmanje tri sata tokom noći. Zaposleni koji svakodnevno rade najmanje tri sata tokom noći biće raspoređeni na dnevni rad ukoliko nadležni zdravstveni radnik utvrdi da bi noćni rad mogao negativno uticati na njihovo zdravlje.

Obuke radnika angažovanih na projektu i vođenje evidencije obuka

Poslodavci su dužni da obezbijede obuku zaposlenih za bezbjedan rad prilikom njihovog zapošljavanja, raspoređivanja na druga radna mjesta, uvođenja novih tehnologija, uvođenja nove ili zamjene postojeće radne opreme, u slučaju promjena u procesu rada, kao i njihovog ponovnog raspoređivanja nakon odsustva dužeg od jedne godine. Obuka zaposlenih mora biti prilagođena novim i promjenljivim rizicima i, po potrebi, mora se periodično ponavljati. Obuka se organizuje tokom radnog vremena, a troškove obuke snosi poslodavac. (OHS čl. 20) Takođe, poslodavci koji angažuju zaposlene drugog poslodavca po ugovoru ili drugom pravnom osnovu dužni su da tim zaposlenima obezbijede odgovarajuća uputstva o rizicima po život i zdravlje i upoznaju ih sa mjerama zaštite. (OHS čl. 20) Nadalje, poslodavci su dužni da obezbijede odgovarajuću OHS obuku predstavnicima zaposlenih. (OHS čl. 25)

Poslodavci su dužni da vode evidenciju o zaposlenima, koja sadrži podatke o zaposlenima, radnom vremenu, kao i godišnjim i drugim odsustvima. (ZOR čl. 19) Međutim, ni Zakon o radu niti OHS zakon ne propisuju obavezu vođenja evidencije o obukama.

Dokumentovanje i prijavljivanje povreda na radu, bolesti i incidenata

Poslodavci su dužni da vode evidenciju o profesionalnim bolestima i bolestima/povredama u vezi sa radom. (OHS čl. 50) Nadalje, poslodavci su dužni da dostave pisani izvještaj inspekciji rada o svakom smrtnom slučaju, kolektivnoj, teškoj i drugoj povredi na radu koja je dovela do odsustva zaposlenog sa rada dužeg od tri dana, kao i o svakoj opasnoj pojavi koja može ugroziti zdravlje ili bezbjednost zaposlenih, odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od njenog nastanka. Takođe, dužni su da povrijeđenom zaposlenom i zdravstvenoj ustanovi koja je izvršila pregled dostave izvještaj o povredi na radu, u roku i na obrascu propisanom aktom organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja. (OHS čl. 51)

Nadalje, poslodavci su dužni da u pisanoj formi obavijeste zaposlene ili njihove predstavnike o izvještajima o povredama na radu koje su dovele do odsustva zaposlenog sa rada dužeg od tri radna dana. (OHS čl. 23)

Sprječavanje vanrednih situacija i spremnost i reagovanje u vanrednim situacijama

Poslodavci su dužni da preduzmu neophodne mjere i odrede zaposlene zadužene za pružanje prve pomoći, gašenje požara i evakuaciju zaposlenih, u zavisnosti od vrste poslova i aktivnosti, broja zaposlenih i uključenosti drugih lica, u skladu sa OHS i propisima koji uređuju ovu oblast. Broj određenih zaposlenih, njihova obučenost i raspoloživa oprema zavise od veličine i/ili specifičnih opasnosti na radnom mjestu. (OHS čl. 28)

Mjere za otklanjanje štetnih posljedica kao što su povrede na radu, smrt, invaliditet i bolesti

Kao što je navedeno, poslodavci su dužni da obezbijede obavezno osiguranje zaposlenih od povreda na radu, profesionalnih i bolesti u vezi sa radom. Premije osiguranja snosi poslodavac, u zavisnosti od nivoa rizika od povreda i bolesti. (OHS čl. 30) Nadalje, poslodavci su dužni da nadoknade štetu zaposlenima koji su pretrpjeli povredu na radu ili štetu. Iznos naknade, okolnosti pod kojima je došlo do povrede ili štete, odgovorno lice i način naknade utvrđuje posebna komisija koju formira poslodavac. U suprotnom, o naknadi štete odlučuje nadležni sud. (ZOR čl. 159)

Poslodavci su dužni da organizuju zdravstvene preglede zaposlenih raspoređenih na radna mjesta sa posebnim uslovima rada ili povećanim rizikom, kao i zaposlenih koji se vraćaju na rad nakon odsustva dužeg od jedne godine. Na zahtjev zaposlenog, poslodavac je dužan da organizuje i zdravstveni pregled u skladu sa OHS rizicima, kao i u slučajevima koji nijesu obuhvaćeni stavom 2 ovog člana, najmanje jednom u tri godine. (OHS čl. 19) Ukoliko ljekar koji vrši pregled utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova sa posebnim uslovima rada ili poslova sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom zdravstvenom stanju, u skladu sa aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Ukoliko to nije moguće, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom. (OHS čl. 19)

Procedure za uspostavljanje i održavanje bezbjednog radnog okruženja

Pored prethodno navedenih obaveza, u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti (HCL), poslodavci su dužni da, prilikom planiranja i obavljanja svojih aktivnosti, razvijaju i koriste tehnologije koje nijesu štetne po zdravlje ljudi i životnu sredinu i da uvode i sprovode posebne mjere za zaštitu zdravlja zaposlenih. Takve mjere obuhvataju: sprječavanje i otkrivanje profesionalnih bolesti, sprječavanje povreda na radu i pružanje odgovarajuće prve pomoći; zaštitu zdravlja zaposlenih izloženih posebnim zdravstvenim rizicima na radu; kao i mjere zdravstvene zaštite utvrđene posebnim propisima. (HCL čl. 19)

Posebne zdravstvene mjere obuhvataju: ljekarske preglede radi utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenih; praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih; identifikaciju i procjenu zdravstvenih rizika na radu; opšte zdravstvene preglede, preglede prije zaposlenja, periodične i kontrolne preglede zaposlenih, uzimajući u obzir pol, starost i uslove rada, pojavu profesionalnih bolesti, povreda na radu i hroničnih oboljenja; savjetovanje o zdravlju, bezbjednosti, higijeni na radu, organizaciji rada i zaštitnim sredstvima; ljekarske preglede zaposlenih izloženih rizicima, zaštitu potrošača ili korisnika usluga i druge obavezne ljekarske preglede; organizaciju i pružanje prve pomoći i hitnih intervencija na mjestu rada i u toku radnog procesa; procjenu uslova rada na pojedinim radnim mjestima radi zaštite od profesionalnih bolesti; procjenu potreba i upućivanje zaposlenih izloženih zdravstvenim rizicima na radu, kao i hronično premorenih i fizički iscrpljenih zaposlenih, na zdravstveno-preventivni aktivni odmor i ranu rehabilitaciju, kao i praćenje rezultata takvog odmora i rehabilitacije; zdravstveno obrazovanje zaposlenih. Posebna zdravstvena zaštita zaposlenih koju obezbjeđuje poslodavac sprovodi se na osnovu ugovora između poslodavca i zdravstvene ustanove. (HCL čl. 20–21)

Poslovi sa posebnim uslovima rada su poslovi koje mogu obavljati samo zaposleni koji ispunjavaju opšte uslove za zasnivanje radnog odnosa, kao i posebne uslove u pogledu pola, starosti, nivoa obrazovanja, stručne osposobljenosti, zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti. (OHS čl. 21)

Poslodavci su dužni da vode i održavaju detaljnu evidenciju o: (1) poslovima sa posebnim uslovima rada ili povećanim rizikom; (2) zaposlenima raspoređenim na radna mjesta, naročito zaposlenima raspoređenim na poslove sa posebnim uslovima rada ili povećanim rizikom; (3) povredama, profesionalnim i bolestima u vezi sa radom; (4) zaposlenima osposobljenim za bezbjedan rad; (5) opasnim materijama koje se koriste na radu; (6) izvršenim ispitivanjima radne sredine; (7) pregledima i ispitivanjima radne opreme i lične zaštitne opreme; (8) godišnjim izvještajima o zaštiti i zdravlju na radu; (9) ljekarskim pregledima prije zaposlenja i periodičnim pregledima; (10) tehničkoj dokumentaciji (veliki projekti); (11) OHS dokumentaciji (atestima, stručnim nalazima, uputstvima za rukovanje i održavanje opreme i sl.). (OHS čl. 50)

Prava i obaveze prijavljivanja opasnih situacija, pravo napuštanja radnog mjesta i zabrana odmazde

Poslodavci su dužni da preduzmu mjere i izdaju uputstva kojima se zaposlenima omogućava da obustave rad u slučaju ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti i da se sklone na bezbjedno mjesto. Poslodavac ne može zahtijevati od zaposlenih da nastave rad u uslovima postojanja ozbiljne i neposredne opasnosti, osim radi spašavanja života. (OHS čl. 29)

Zaposleni su dužni da obavijeste poslodavca o svakoj potencijalnoj opasnosti po život i zdravlje koju mogu sami otkloniti ili o svakoj situaciji koja im daje osnovanu sumnju da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po njihov život ili zdravlje. (ZOR čl. 18) Zaposleni imaju pravo da odbiju rad ako: (1) nijesu prethodno upoznati sa opasnostima i rizicima na radu ili ako poslodavac nije obezbijedio propisani ljekarski pregled; (2) postoji neposredna opasnost po njihov život i zdravlje jer nijesu primijenjene propisane mjere zaštite; (3) mjere zaštite nijesu obezbijeđene na radnoj opremi, pa postoji neposredna opasnost po njihov život i zdravlje. Zaposleni koji odbiju rad dužni su da pisanim putem zahtijevaju od poslodavca preduzimanje mjera koje, po njihovom mišljenju, nijesu sprovedene. Ukoliko zaposleni odbiju rad, a poslodavac smatra njihov zahtjev neosnovanim, dužan je da o tome obavijesti inspekciju rada. (OHS čl. 33)

U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, zaposleni mogu preduzeti odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i raspoloživim tehničkim sredstvima. U slučaju neizbježne opasnosti, imaju pravo da napuste opasno radno mjesto, radni proces ili radnu sredinu i neće snositi odgovornost za eventualnu štetu, osim ako su postupali nesavjesno ili nepažljivo. (OHS čl. 34)

Poslodavci su, između ostalog, dužni da u pisanoj formi obavijeste zaposlene ili njihove predstavnike o odlukama o mjerama zaštite koje treba preduzeti, a po potrebi i o ličnoj zaštitnoj opremi koja se koristi, kao i da im stave na raspolaganje evidencije i izvještaje o povredama na radu koje su dovele do odsustva zaposlenog sa rada dužeg od tri radna dana. (OHS čl. 23)

Uslovi za radnike

Poslodavac je dužan da obezbijedi da zaposleni obavljaju rad na bezbjedan način kroz bezbjedno projektovanje, izgradnju novih i rekonstrukciju postojećih radnih procesa, njihovu upotrebu i održavanje, kao i pratećih objekata i radne opreme, kao i kroz usklađenost hemijskih, fizičkih (osim jonizujućih i nejonizujućih zračenja) i bioloških štetnosti, mikroklimi i osvjetljenja na radnom mjestu i u radnim i pomoćnim prostorijama sa odgovarajućim zaštitnim mjerama i propisima. (OHS čl. 10)

Izvođači i saradnja sa projektnim radnicima u oblasti OHS

Poslodavci su dužni da obezbijede da planiranje i uvođenje novih tehnologija budu predmet konsultacija sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnici zaposlenih) u vezi sa izborom radne opreme, uslovima rada, radnom sredinom i njihovim uticajem na zaštitu i zdravlje na radu. (OHS čl. 14) Nadalje, zaposleni imaju pravo i obavezu da daju predloge i sugestije i da obavještavaju poslodavca o pitanjima iz oblasti OHS. (OHS čl. 32)

Sistem redovnog pregleda OHS

Poslodavci su dužni da organizuju i sprovode stručne poslove u zavisnosti od organizacije, prirode i obima radnog procesa, broja zaposlenih, broja smjena, procijenjenih rizika i broja organizacionih jedinica. Radi obavljanja ovih poslova mogu: (1) odrediti kvalifikovanog zaposlenog; (2) organizovati stručnu službu za OHS (u daljem tekstu: stručna služba); (3) angažovati pravno lice ili preduzetnika ovlaštenog za obavljanje stručnih poslova. Stručna služba poslodavca ne može pružati usluge drugim poslodavcima. Međutim, poslodavac ostaje odgovoran za zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih bez obzira na način organizovanja i sprovođenja ovih poslova. (OHS čl. 38) Poslodavci su, između ostalog, dužni da obezbijede određenim kvalifikovanim zaposlenima odgovarajuće odsustvo sa rada, bez umanjenja zarade, kao i sva potrebna sredstva za obavljanje poslova u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu. (OHS čl. 39)

Stručne poslove mogu obavljati pravna lica ili preduzetnici koji ispunjavaju uslove u pogledu kadrova, organizacije, tehničkih i drugih uslova propisanih od strane organa državne uprave nadležnog za poslove rada. (OHS čl. 41)

Rizicii z oblasti zaštite i zdravlja na radu koji mogu biti specifični za žene i djecu

Posebna prava, obaveze i mjere u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu mladih (posebno u vezi sa njihovim mentalnim i fizičkim razvojem), žena koje obavljaju poslove koji mogu ugroziti materinstvo, zaposlenih sa invaliditetom i zaposlenih koji boluju od profesionalnih bolesti uređeni su Zakonom o radu, OHS, drugim propisima, kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavca i ugovorima o radu.

Zakon ne propisuje uravnoteženu zastupljenost žena u OHS odborima radi izrade politika koje odgovaraju potrebama zaposlenih žena na projektu..

Kratak pregled

Iako OHS propisi obuhvataju glavne zahtjeve ESS2 koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, obuhvat pojedinih zahtjeva je djelimičan. Iako zakon predviđa predstavnike za OHS i OHS odbore i omogućava zaposlenima i njihovim predstavnicima da daju predloge i informacije, pokreću mjere i zahtijevaju inspeksijski nadzor, zakon ne propisuje uravnoteženu zastupljenost žena u OHS odborima radi izrade politika koje odgovaraju potrebama zaposlenih žena na projektu. U pogledu obuke iz oblasti zaštite i zdravlja na radu, poslodavci su dužni da osposobe zaposlene za bezbjedan rad u skladu sa zakonom. Troškove obuke snose poslodavci. Obuka se organizuje tokom radnog vremena ukoliko se odnosi na OHS ili unapređenje vještina; međutim, ne postoji obaveza vođenja evidencije o obukama. Ni Zakon o radu ni Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ne uređuju odgovornost izvođača u oblasti OHS.

Međutim, poslodavci su dužni da obezbijede da planiranje i uvođenje novih tehnologija bude predmet konsultacija sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: predstavnici zaposlenih) u vezi sa izborom radne opreme, uslovima rada, radnom sredinom i njihovim uticajem na zaštitu i zdravlje na radu. Konačno, u slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, zaposleni mogu preduzeti odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i raspoloživim tehničkim sredstvima. U slučaju neizbježne opasnosti, imaju pravo da napuste opasno radno mjesto, radni proces ili radnu sredinu i neće snositi odgovornost za eventualnu štetu, osim ako su postupali nesavjesno ili nepažljivo. Zabrana odmazde nije izričito propisana ni Zakonom o radu ni OHS zakonom.

8. NADLEŽNA LICA

Jedinica za implementaciju projekta (PIU) u okviru Ministarstva kapitalnih investicija (MKI) biće odgovorna za sljedeće::

- sprovođenje ove procedure upravljanja radnom snagom za direktne radnike
- vođenje evidencije o procesu zapošljavanja i angažovanja direktnih radnika
- praćenje procesa zapošljavanja ugovorenih radnika kako bi se osiguralo da se sprovodi u skladu sa ovom procedurom i nacionalnim zakonodavstvom o radu
- obezbjeđivanje uspostavljanja žalbenog mehanizma za radnike na projektu, kao i praćenje i izvještavanje o njegovoj primjeni

Jedinica za implementaciju projekta u okviru Ministarstva kapitalnih investicija biće odgovorna za sljedeće:

- primjenu ove procedure upravljanja radnom snagom na radnike na projektu
- obezbjeđivanje da izvođač(i) odgovorni za željezničke putne prelake pripreme svoju proceduru upravljanja radnom snagom, u skladu sa ovom procedurom, kao i plan zaštite i zdravlja na radu prije faze izgradnje
- obezbjeđivanje da konsultanti odgovorni za implementaciju komponenti 1–4 pripreme svoju proceduru upravljanja radnom snagom, u skladu sa ovom procedurom, kao i plan zaštite i zdravlja na radu prije početka pružanja usluga
- praćenje i izvještavanje o sprovođenju procedura upravljanja radnom snagom od strane izvođača na projektu
- praćenje da izvođači ispunjavaju obaveze prema ugovorenim i podugovorenim radnicima, kako je definisano Opštim uslovima ugovora iz Standardne tenderske dokumentacije Svjetske banke, u skladu sa ESS2 i zakonodavstvom Crne Gore iz oblasti rada i OHS
- vođenje evidencije o procesu zapošljavanja i angažovanja direktnih radnika
- praćenje procesa zapošljavanja ugovorenih radnika kako bi se osiguralo da se sprovodi u skladu sa ovom procedurom i zakonodavstvom Crne Gore o radu
- praćenje primjene standarda zaštite i zdravlja na radu na radnim mjestima u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, ESS2 i Planom zaštite i zdravlja na radu
- obezbjeđivanje da radnici na projektu pohađaju obuku o prevenciji SEA/SH i Kodeksu ponašanja na početku angažmana, kao i praćenje primjene mjera tokom trajanja projekta
- obezbjeđivanje i praćenje obuka radnika na projektu iz oblasti OHS, kao i drugih potrebnih obuka

- obezbjeđivanje uspostavljanja žalbenog mehanizma za radnike na projektu, kao i praćenje i izvještavanje o njegovoj primjeni
- obezbjeđivanje uspostavljanja posebnog žalbenog mehanizma za SEA/SH, kao i praćenje i izvještavanje o njegovoj primjeni
- praćenje primjene Kodeksa ponašanja radnika
- uspostavljanje i sprovođenje procedure za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu u vezi sa projektom, bolesti, nezgode sa izgubljenim radnim vremenom, kao i incidenti vezani za seksualnu eksploataciju i zlostavljanje i seksualno uznemiravanje; vođenje takve evidencije i zahtijevanje od svih trećih strana i primarnih dobavljača da vode istu; takva evidencija će biti osnova za redovne preglede učinka u oblasti OHS i uslova rada
- sprovođenje disciplinskih mjera u slučajevima seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja
- u slučajevima srednje teških, teških, smrtnih i kolektivnih nezgoda, obavještanje organa za sprovođenje zakona i inspekcije rada.

Za direktne radnike zaposlene ili koji će biti zaposleni u Ministarstvu finansija (MF) i Centralnoj fiducijarnoj jedinici (CFU), odgovornost upravljanja je u nadležnosti MF. Odredbe LMP biće komunicirane unutar institucije, a primjerci na engleskom i crnogorskom jeziku biće dostupni. Rukovodilac CFU biće odgovoran za izbor, angažovanje i upravljanje osobljem CFU, dok će pitanja radnih odnosa/HR za državne službenike zaposlene u MF koji su privremeno raspoređeni u CFU biti uređena u skladu sa politikama upravljanja ljudskim resursima Ministarstva i nadležnog kadrovskog/HR odjeljenja, dok će se radni odnosi za osoblje angažovano u CFU uređivati u skladu sa Zakonom o radu (s obzirom na to da nijesu državni službenici već konsultanti angažovani putem ugovora o konsultantskim uslugama), pri čemu su odgovornosti upravljanja radnom snagom raspodijeljene između rukovodioca CFU i HR odjeljenja MF. Upravljanje OHS je u nadležnosti OHS službenika u okviru MF/CFU (lice imenovano u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu). Svaka treća strana koja angažuje ugovorene radnike biće odgovorna za upravljanje radnim odnosima/HR pitanjima u skladu sa ovom procedurom i nacionalnim zakonodavstvom iz oblasti rada i OHS. Ovi zahtjevi biće uključeni u tendersku dokumentaciju, čime će ova procedura postati ugovorno obavezujuća za svaku treću stranu koja pruža robu i usluge u okviru Projekta. Tenderska dokumentacija će uključivati pisanu Izjavu o opredijeljenosti (vidjeti Aneks 02), kojom se potvrđuje da će se, u slučaju dodjele ugovora, ova procedura primjenjivati, kao i obrazac za praćenje učinka upravljanja radnom snagom (vidjeti Aneks 01). U pogledu sprovođenja ovih procedura upravljanja radnom snagom, osim ako treća strana ne imenuje menadžera za radne odnose/HR ili OHS stručnjaka za projekat, vođa tima/ovlašćeni predstavnik biće odgovoran za usklađenost sa odredbama LMP-a.

Projektom će vjerovatno biti obuhvaćen izbor nadzornog konsultanta za nadzor fizičkih intervencija na željezničkim putnim prelazima (RLC) i graničnim prelazima (BCP). Takav konsultant će takođe vršiti nadzor nad učinkom u oblasti rada i bezbjednosti u ime poslodavca, odnosno MKI.

Izvođači će biti odgovorni za sledeće aktivnosti:

- zapošljavanje ili angažovanje kvalifikovanih stručnjaka iz oblasti socijalnih pitanja, rada i zaštite na radu radi pripreme i sprovođenja projektno specifične procedure upravljanja radnom snagom, planova zaštite i zdravlja na radu, kao i upravljanja učinkom podizvođača

- izradu sopstvene procedure upravljanja radnom snagom i plana zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa ovom LMP i ESS2, koji će se primjenjivati na ugovorene i podugovorene radnike. Ove procedure i planovi biće dostavljeni Nadzornom konsultantu na pregled i odobrenje prije mobilizacije izvođača za fazu projektovanja
- nadzor nad sprovođenjem procedura upravljanja radnom snagom i planova zaštite i zdravlja na radu od strane podizvođača
- vođenje evidencije o procesu zapošljavanja i angažovanja ugovorenih radnika
- jasno komuniciranje opisa poslova i uslova rada ugovorenim radnicima i dostavljanje jednog primjerka ugovora o radu
- uspostavljanje, sprovođenje i održavanje žalbenog mehanizma za radnike i rješavanje žalbi ugovorenih i podugovorenih radnika; izvještavanje o sprovođenju žalbenog mehanizma Nadzornom konsultantu i poslodavcu
- uspostavljanje sistema za redovni pregled i izvještavanje o učinku u oblasti rada i zaštite i zdravlja na radu
- sprovođenje redovnih uvodnih obuka za rad, uključujući, ali ne ograničavajući se na OHS, HSE, socijalne obuke, kao i obuke o prevenciji SEA/SH
- obezbjeđivanje da svi radnici izvođača i podizvođača razumiju i potpišu Kodeks ponašanja prije početka radova; obezbjeđivanje da ugovoreni i podugovoreni radnici pohađaju obuku o prevenciji SEA/SH i Kodeksu ponašanja na početku angažmana i praćenje primjene mjera prevencije SEA/SH tokom trajanja projekta
- obezbjeđivanje uspostavljanja posebnog žalbenog mehanizma za SEA/SH, kao i praćenje i izvještavanje o njegovoj primjeni; uspostavljanje i sprovođenje procedure za dokumentovanje specifičnih incidenata kao što su povrede na radu u vezi sa projektom, bolesti, nezgode sa izgubljenim radnim vremenom, kao i incidenti vezani za seksualnu eksploataciju i zlostavljanje i seksualno uznemiravanje; vođenje takve evidencije i zahtijevanje od svih trećih strana i primarnih dobavljača da vode istu; takva evidencija će predstavljati osnov za redovni pregled učinka u oblasti OHS i uslova rada
- sprovođenje disciplinskih mjera u slučajevima seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja
- u slučajevima srednje teških, teških, smrtnih i kolektivnih nezgoda, obavještanje organa za sprovođenje zakona i inspekcije rada.

Nakon završetka tenderskog postupka i kada izvođači budu poznati, ova procedura upravljanja radnom snagom može se ažurirati kako bi se, po potrebi, uključili dodatni detalji o kompanijama.

9. POLITIKE I PROCEDURE

Ovo poglavlje utvrđuje informacije o OHS, izvještavanju i praćenju, kao i o drugim opštim politikama projekta. Gdje je primjenjivo, identifikuje relevantno nacionalno zakonodavstvo.

Gdje su u okviru Poglavlja 2 identifikovani značajni bezbjednosni rizici, ovo poglavlje utvrđuje način na koji će oni biti adresirani. Gdje je identifikovan rizik od prinudnog rada, ovo poglavlje utvrđuje način njegovog adresiranja (vidjeti ESS2, stav 20 i povezane smjernice). Gdje su identifikovani rizici od dječijeg rada, oni su obrađeni u Poglavlju 7.

Gdje korisnik kredita ima posebne politike ili procedure, iste se mogu referencirati ili priložiti uz LMP, zajedno sa drugom pratećom dokumentacijom.

Na primjer, za adresiranje zapošljavanja i nediskriminacije, može se primijeniti sljedeći pristup:

Izvođači će pripremiti procedure upravljanja radnom snagom u skladu sa ovom procedurom upravljanja radnom snagom i nacionalnim radnim zakonodavstvom. Principi i procedure predstavljeni u nastavku predstavljaju minimalne zahtjeve i nijesu iscrpan spisak zahtjeva.

U skladu sa Zakonom o radu Crne Gore, zapošljavanje projektnih radnika zasnivaće se na principima nediskriminacije i jednakih mogućnosti. Neće biti diskriminacije u odnosu na bilo koji aspekt radnog odnosa, kao što su zapošljavanje, naknade, uslovi rada i uslovi zapošljavanja, pristup obuci, unapređenje ili prestanak radnog odnosa. Sljedeće mjere biće razvijene od strane izvođača i praćene od strane PIU i nadzornog konsultanta radi obezbjeđivanja pravičnog tretmana svih zaposlenih:

- u skladu sa zahtjevima Zakona o radu, procedure zapošljavanja biće transparentne, javne i nediskriminatorne u odnosu na etničku pripadnost, religiju, seksualnu orijentaciju, invaliditet, pol i druge osnove predviđene Zakonom o radu i drugim relevantnim zakonima
- prijave za zaposlenje razmatraće se u skladu sa procedurama prijavljivanja koje utvrde Izvođač
- jasni opisi poslova biće obezbijeđeni unaprijed, prije zapošljavanja, i objašnjavaće potrebne vještine za svako radno mjesto
- svi radnici će imati pisane ugovore koji opisuju uslove rada i koji će im biti objašnjeni; radnici će potpisivati ugovor o radu; uslovi zapošljavanja biće dostupni na radnim lokacijama
- zapošljavanje će se zasnivati na zaslugama; međutim, izvođači mogu dati prioritet kandidatima iz lokalnih zajednica i ranjivih grupa, kao što su žene i osobe sa invaliditetom
- nekvalifikovana radna snaga biće prvenstveno angažovana iz pogođenih zajednica, naselja i opštini
- poslodavci koji namjeravaju da sprovedu kolektivno otpuštanje najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana dužni su da pokrenu konsultacije, zatraže i razmotre mišljenje i predloge sindikata ili zaposlenih odnosno njihovih predstavnika, u odsustvu sindikata, prije donošenja odluke o otkazu; ove konsultacije ne mogu trajati kraće od 30 dana
- ugovoreni radnici neće snositi troškove zapošljavanja; ukoliko takvi troškovi postoje, snosi ih poslodavac
- u zavisnosti od porijekla poslodavca i zaposlenog, ugovori će biti izrađeni na jeziku razumljivom za obje strane
- pored pisane dokumentacije, usmeni prikaz uslova zapošljavanja biće obezbijeđen radnicima koji imaju poteškoća u razumijevanju dokumentacije
- iako se ne očekuju problemi u komunikaciji, posebna pažnja posvetiće se koordinaciji između različitih izvođača i rješavanju eventualnih jezičkih razlika
- strani radnici moraće imati dozvolu boravka koja im omogućava rad u Crnoj Gori
- PIU će u ugovore uključiti odredbu da svi zaposleni kod izvođača (i podizvođača) moraju imati najmanje 18 godina
- Zakon o radu dozvoljava noćni rad za lica mlađa od 18 godina, ali isključivo u posebno propisanim zakonskim okolnostima.

Na primjer, za adresiranje pitanja OHS, može se primijeniti sljedeći pristup:

OHS planovi: Korisnik kredita će u tendersku dokumentaciju uključiti posebne OHS standardne zahtjeve koje svi izvođači i podizvođači moraju ispuniti u okviru ovog projekta. Standardi će biti usklađeni sa nacionalnim propisima, WBG EHS smjernicama i dobrom međunarodnom i industrijskom praksom (GIIP). Sljedeći OHS standardni zahtjevi moraju, kao minimum, biti uključeni u OHS plan koji pripremaju izvođači:

- procedura procjene rizika
- dozvole za izvođenje opasnih radova (rad na visini, vrući radovi, rad na instalacijama pod naponom, rad u zatvorenim prostorima)
- „zlatna pravila“ za radove opasne po život
- procedura reagovanja u vanrednim situacijama
- prevencija padova i rad na visini
- bezbjednost pri iskopima, radu na ljestvama i skelama; bezbjednost pri zavarivanju i rezanju; bezbjednost pri radu sa kranovima, dizalicama i viljuškarima; bezbjednost pri radu sa električnim i ručnim alatima
- zaštita respiratornog sistema od hemijskih i čestica u vazduhu (uključujući prašinu, siliku i azbest); električna bezbjednost (kontrola opasnih energija, „lock out/tag out“, verifikacija energije, rad na bezbjednoj udaljenosti, zaštita instalacija i projektovanja, uzemljenje, zaštita kola, zaštita od električnog luka, OHS, PPE i dielektrični alati); komunikacija o opasnostima; zaštita od buke i vibracija; bezbjednost pri montaži čeličnih konstrukcija; zaštita od požara; bezbjednost pri rukovanju materijalima; bezbjednost pri radovima sa betonom i zidarskim radovima
- lična zaštitna oprema za zaštitu tokom izvođenja građevinskih radova
- obuke iz oblasti zaštite i zdravlja na radu
- politika odbijanja rada.

OHS osoblje: Pored toga, planovi zaštite i zdravlja na radu obuhvatiće, između ostalog, sljedeće: izvođač radova će definisati matricu odgovornosti za OHS za sve zaposlene, uključujući rukovodioca projekta, menadžera ugovora, OHS osoblje, poslovođe i sve zaposlene, sa jasno definisanim ulogama i odgovornostima u oblasti OHS. Svaki izvođač mora imati sopstveno OHS osoblje odgovorno za sprovođenje i nadzor OHS programa.

Procjena rizika: Svi izvođači su dužni da izrade analizu procjene rizika radi identifikacije opasnosti i OHS rizika na radnom mjestu. Izvođači će razviti planove upravljanja rizicima, uključujući procedure procjene rizika, radi ublažavanja OHS rizika. Procedura treba da ima za cilj uspostavljanje i održavanje bezbjednog radnog okruženja, uključujući da radna mjesta, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom budu bezbjedni i bez rizika po zdravlje. Izvođači moraju voditi evidenciju o obukama.

Standardi bezbjednosti i PPE: Izvođači će obezbijediti bezbjedno radno mjesto; stoga će procjena rizika biti sprovedena prije početka bilo kakvih građevinskih aktivnosti, a mjere bezbjednosti će biti primijenjene u skladu sa važećim standardima. PPE i druge preventivne mjere biće obezbijedene bez troškova za zaposlene. Svi zaposleni će striktno poštovati „zlatna pravila“ za radove opasne po život (OHS pravila koja se ne smiju kršiti ni u kojim okolnostima), koja će se primjenjivati kroz ugovornu matricu posljedica. Poslodavac će zaposlenima obezbijediti specijalnu odjeću, obuću i drugu ličnu zaštitnu opremu (PPE) bez naknade. Takva PPE biće dodijeljena zaposlenima angažovanim na poslovima otklanjanja posljedica nezgoda i prirodnih nepogoda. Ukoliko PPE postane neispravna, poslodavac je dužan da je zamijeni o svom

trošku bez odgovornosti zaposlenog. Ukoliko zaposleni nabavi PPE o svom trošku, poslodavac je dužan da nadoknadi te troškove.

OHS obuke: Poslodavac je odgovoran za obezbjeđivanje OHS obuke zaposlenima, na jeziku razumljivom radnicima, prije početka rada, koja obuhvata:

- opšte principe zaštite i zdravlja
- radne procedure, opremu, mašine, kao i uputstva za upotrebu i održavanje opreme
- vanredne situacije i planove evakuacije, kao i aktivnosti njihove primjene
- postojeće prijetnje i rizike, kao i mjere za njihovo prevazilaženje

Izvođači će kontrolisati pristup gradilištu samo za ovlašćena lica i provjeravati da li radnici ispunjavaju zahtjeve u pogledu obuke i sertifikacije u skladu sa utvrđenim standardima i važećim propisima (npr. u mnogim zemljama vozači kamiona, operateri kranova i dizalica moraju biti sertifikovani, kao i električari; radnici moraju biti obučeni za izvođenje opasnih radova kao što su rad na visini, rad u zatvorenim prostorima, zavarivanje i sl.). Svi radnici moraju završiti najmanje uvodnu OHS obuku da bi imali pristup gradilištu.

Politika odbijanja rada: Zaposleni imaju pravo da odbiju izvršenje zadataka ili naloga poslodavca koji predstavljaju rizik po njihovo zdravlje i bezbjednost. Zaposleni imaju pravo da napuste radno mjesto u slučaju opasnosti. Izvođači neće otpustiti zaposlenog niti ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene ukoliko koristi pravo da prijavi opasnost ili napusti radno mjesto u slučaju prijetnje.

Svi izvođači su dužni da preduzmu odgovarajuće mjere zaštite kada nije moguće izbjeći opasnosti po zdravlje i bezbjednost. Ove mjere uključuju kontrolu opasnosti na izvoru primjenom zaštitnih rješenja i obezbjeđivanje odgovarajuće lične zaštitne opreme (PPE) bez troškova za radnike na projektu/potprojektima.

Poslodavac će razviti i sprovesti sistem izvještavanja o svim nezgodama, bolestima i incidentima..

OHS radni tim: Biće uspostavljen građevinski OHS odbor sa predstavnicima zaposlenih, korisnika kredita i svih podizvođača. OHS sastanci će se održavati na dvonedeljnom nivou radi razmatranja preventivnih mjera, odstupanja i neusklađenosti, nezgoda i korektivnih mjera. Izvođači će sprovoditi interne OHS preglede i revizije radi provjere usklađenosti OHS praksi. Neusklađenosti će biti dokumentovane i interno prijavljene. Biće utvrđeni rokovi za sprovođenje korektivnih mjera i praćena njihova realizacija. Dnevni OHS brifinzi će se održavati prije početka radova, uz isticanje opasnosti i preventivnih mjera za svaki posao. Izvođači će dokumentovati i izvještavati korisnika kredita o svim nezgodama i oboljenjima sa izgubljenim radnim danom ili više, smrtnim slučajevima ili teškim povredama koje se mogu desiti na gradilištu.

Prva pomoć: Na gradilištu moraju biti obezbijeđeni resursi za pružanje prve pomoći, kao i za teže povrede. Takođe, mora postojati unaprijed odobrena zdravstvena ustanova za medicinski tretman, kao i odgovarajući prevoz povrijeđenih radnika. Projekti koji uključuju veće građevinske radove treba da imaju ljekara na gradilištu.

Smještaj radnika: Ukoliko se obezbjeđuje smještaj za radnike, izvođači će obezbijediti da isti ispunjava odgovarajuće higijenske standarde, uključujući pitku vodu, čiste krevete, sanitarne čvorove i tuševе, čiste spavaće prostorije, adekvatno osvjetljenje, ormariće, odgovarajuću ventilaciju, bezbjedne elektroinstalacije, zaštitu od požara i groma, kao i odvojene prostore za pripremu i konzumaciju hrane. Biće obezbijeđeni odvojeni sadržaji za muškarce i žene. Izvođači su dužni da postupaju u skladu sa smjernicama „Workers’ Accommodation: processes and standards – A guidance note“ IFC i EBRD.

Monitoring i izvještavanje: Konsultant koji će biti angažovan na poslovima vršenja nadzora će vršiti periodični nadzor nad OHS učinkom izvođača, uključujući terenske posjete, najmanje jednom mjesečno, odnosno jednom nedjeljno u slučaju velikih infrastrukturnih radova. Ovi nadzori će obuhvatiti usklađenost sa gore navedenim standardima, nezgode, kršenja „zlatnih pravila“, preporuke i napredak u sprovođenju korektivnih mjera. Korisnik kredita će u ugovore uključiti obavezu izvođača da izvještavaju o pitanjima kao što su broj nezgoda, stope težine povreda, broj ponovljenih neusklađenosti, kršenja „zlatnih pravila“, smrtni slučajevi i teške povrede, kao i sankcije za neispunjavanje obaveza. Nadzorni konsultant će takođe pregledati i odobravati planove bezbjednosti i procedure izvođača. Izvođači će biti obavezni da periodično dostavljaju informacije o učinku u oblasti rada i OHS. Ove informacije će biti uključene u mjesečni izvještaj izvođača radova i biće predmet pregleda od strane tima nadzornog konsultanta.

Pored toga, izvođač će obavještavati korisnika kredita o svim inspekcijama i revizijama koje sprovede nadležna ministarstva, kao što je inspekcija rada. Nalazi inspekcija rada biće dostavljeni korisniku kredita i Banci, na zahtjev.

Izvještavanje o nezgodama i incidentima: Odmah ili najkasnije u roku od 24 sata, PIU ili izvođač će usmeno i pisano obavijestiti inspekciju rada i Ministarstvo unutrašnjih poslova (policiju) o svakom smrtnom slučaju, kolektivnoj ili pojedinačnoj teškoj povredi usljed koje zaposleni nije sposoban za rad tri uzastopna radna dana, kao i o svakom opasnom događaju koji može ugroziti zdravlje i bezbjednost zaposlenih.

Korisnik kredita će obavijestiti Banku u roku od 48 sati o svakom incidentu ili nezgodi povezanoj sa projektom koja ima ili može imati značajan negativan uticaj na životnu sredinu, pogođene zajednice, javnost ili radnike (radni, zdravstveni i bezbjednosni ili bezbjednosni incident, nezgoda ili okolnost), a najkasnije u roku od tri kalendarska dana od nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge radničke proteste, teške povrede ili smrtnе slučajeve radnika, povrede članova zajednice izazvane projektom ili materijalnu štetu. Korisnik kredita će pripremiti izvještaj o događaju i korektivnim mjerama i dostaviti ga Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Kodeks ponašanja: Izvođač radova će izraditi i primjenjivati Kodeks ponašanja. Izvođač će dostaviti Kodeks ponašanja nadzornom konsultantu na pregled i odobrenje. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti kompanije i ukupnu radnu kulturu. Sadržaj Kodeksa ponašanja uključen je u standardnu tendersku dokumentaciju Svjetske banke i sadržaćе odredbe koje se odnose na prevenciju SEA/SH.

Seksualna eksploatacija i zloupotreba (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH): Seksualna eksploatacija predstavlja svaku stvarnu ili pokušanu zloupotrebu položaja ranjivosti, neravnopravnog odnosa moći ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na ostvarivanje finansijske, društvene ili političke koristi od seksualne eksploatacije druge osobe („UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse“ 2017, str. 6). Seksualno zlostavljanje predstavlja stvarno ili prijetеće fizičko zadiranje seksualne prirode, bilo silom ili u uslovima nejednakosti ili prinude („UN Glossary on Sexual Exploitation and Abuse“ 2017, str. 5). Seksualno uznemiravanje predstavlja svaki neželjeni seksualni pristup, zahtjev za seksualnim uslugama, kao i drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode. Projektним radnicima je zabranjeno

da počine bilo koji oblik SEA/SH. Projektni radnici su dužni da potpišu Kodeks ponašanja na početku zaposlenja. Projektni radnici će proći obuku o Kodeksu ponašanja i prevenciji SEA/SH.

Crnogorsko zakonodavstvo zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu. Uznemiravanje je definisano Zakonom o radu kao svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje ili zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrijedljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje ili zaposlenog u oblasti seksualnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrijedljivo okruženje.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti propisuje da uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualna ucjena na radu ili u vezi sa radom, koje zaposleni vrši prema drugom zaposlenom, predstavljaju povredu radne obaveze i osnov za otkaz ugovora o radu i udaljenje sa rada. Zaposleni treba da pisanim putem obavijesti poslodavca o okolnostima koje ukazuju na izloženost uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnoj ucjeni i da zatraži efikasnu zaštitu.

10. STAROSNA GRANICA ZA ZAPOSŁJAVANJE

Minimalna starosna granica za rad na ovom projektu biće, po pravilu, 18 godina. Nacionalno zakonodavstvo zabranjuje dječiji rad. Međutim, u izuzetnim okolnostima, licima između minimalne starosne granice (15 godina) i 18 godina može biti omogućeno obavljanje određenih poslova koji su u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i podliježu prethodnoj provjeri i procjeni rizika za takve poslove. Nijedno lice mlađe od 18 godina neće biti angažovano na opasnim poslovima.

Izvođači će biti obavezni da provjere identitet i starost svih radnika. Ovo podrazumijeva dostavljanje zvanične dokumentacije za potvrdu starosti, kao što su lična karta, pasoš, vozačka dozvola, izvod iz matične knjige rođenih ili važeća medicinska ili školska dokumentacija. Neće se uvoditi dodatna ograničenja u pogledu starosne dobi za zapošljavanje. Starost radnika neće se koristiti kao kriterijum pri donošenju odluka o zapošljavanju, unapređenju ili prestanku radnog odnosa projektnih radnika. Izvođači su dužni da provjere identitet i starost svojih radnika, što podrazumijeva dostavljanje zvanične dokumentacije, uključujući izvod iz matične knjige rođenih, ličnu kartu, pasoš ili medicinsku ili školsku dokumentaciju.

Ukoliko se utvrdi da je dijete mlađe od minimalne starosne granice angažovano na projektu, biće preduzete mjere za hitan prestanak njegovog zaposlenja ili angažovanja na odgovoran način, uzimajući u obzir najbolji interes djeteta.

Za projekte kod kojih postoji rizik od dječijeg rada, mogu se primijeniti sljedeće dodatne mjere ublažavanja:

- obuke/sesije podizanja svijesti o štetnim aspektima dječijeg rada i o nacionalnom zakonodavstvu koje zabranjuje dječiji rad
- obuke će uključivati proceduru provjere starosti
- PIU će informisati ugovorene [i radnike iz lokalne zajednice] o žalbenom mehanizmu koji se može koristiti za prijavljivanje dječijeg rada, uključujući anonimne prijave

- ugovori sa [korisnicima/firmama/NVO] će sadržati odredbe o zabrani dječijeg i prinudnog rada, kao i odgovarajuće kaznene odredbe u slučaju njihove primjene
- PIU će sprovesti periodične nadzorne posjete radi praćenja da li se dječiji rad koristi u projektnim aktivnostima
- u PIU će biti angažovan socijalni stručnjak sa punim radnim vremenom
- gdje je moguće, saradivaće se sa nadležnim nacionalnim institucijama koje imaju mandat za sprečavanje i eliminaciju dječijeg rada

U projektima u kojima su angažovana lica uzrasta od 15 do 18 godina kao projektni radnici, biće primijenjene sljedeće mjere:

- sprovođenje procjene rizika za poslove koje obavljaju lica uzrasta od 15 do 18 godina
- obezbjeđivanje da lica uzrasta od 15 do 18 godina ne budu angažovana u noćnom radu i na opasnim poslovima, niti na bilo kojim poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje, bezbjednost, psihološki i obrazovni razvoj i moral
- redovno praćenje zdravstvenog stanja, uslova rada, radnog vremena, isplate zarada i drugih zahtjeva iz ESS2 i crnogorskog zakonodavstva iz oblasti rada i zaštite i zdravlja na radu.

11. USLOVI RADA I ZAPOSŁJAVANJA

Ovo poglavlje definiše detalje u vezi sa:

- konkretnim zaradama, radnim vremenom i drugim odredbama koje se primjenjuju na projekat
- maksimalnim brojem radnih sati na projektu
- kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na projekat, gdje je primjenjivo, uključujući njihov pregled i ključne odredbe
- drugim specifičnim uslovima rada i zapošljavanja

Uslovi rada i zapošljavanja koji se primjenjuju na zaposlene u PIU i CFU utvrđeni su internim aktima ili politikama upravljanja ljudskim resursima, kojima se uređuju prava zaposlenih u skladu sa nacionalnim radnim zakonodavstvom, kako je opisano u Poglavlju 3. Ovi interni akti primjenjivaće se na zaposlene u PIU i CFU koji su angažovani na poslovima neposredno povezanim sa projektom (direktni radnici).

Važeći kolektivni ugovori primjenjivaće se na zaposlene.

Zarade će se isplaćivati najmanje jednom mjesečno.

U skladu sa Zakonom o radu Crne Gore, radna nedjelja traje pet dana, a puno radno vrijeme iznosi 40 sati nedjeljno. Prekovremeni rad može trajati samo onoliko koliko je neophodno, ali u pravilu ne smije prelaziti 48 sati nedjeljno (uz mogućnost do 50 sati) u periodu od četiri mjeseca. Izuzetno, kolektivni ugovori mogu predvidjeti do 250 sati prekovremenog rada godišnje. Ukoliko se na projektu angažuju radnici mlađi od 18 godina, njihovo radno vrijeme ne smije prelaziti 35 sati nedjeljno niti osam sati dnevno.

Projektne radnike imaju pravo na uvećanu naknadu za rad na dan praznika koji je neradni dan, za noćni rad ukoliko isti nije uračunat u osnovnu zaradu, kao i za prekovremeni rad, u skladu sa internim aktima poslodavca.

Projektne radnike imaju pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 uzastopna sata, uz dodatnih 12 sati dnevnog odmora (u okviru 24 sata). Nedjeljni odmor se po pravilu koristi nedjeljom, ali poslodavac može odrediti drugi dan u zavisnosti od prirode i organizacije rada.

Projektne radnike imaju pravo na godišnji odmor, bolovanje i roditeljsko odsustvo u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore.

Sve zarađene zarade, doprinosi za socijalno osiguranje, neiskorišćeni godišnji odmor, penzioni doprinosi i druga pripadajuća prava biće isplaćeni na dan ili prije dana prestanka radnog odnosa. Otkazni rokovi biće u skladu sa zahtjevima Zakona o radu Crne Gore.

Procedura upravljanja radnom snagom koje pripremaju izvođači utvrdiće uslove rada i zapošljavanja za ugovorene radnike. Ovi uslovi biće, kao minimum, usklađeni sa ovom procedurom upravljanja radnom snagom, Zakonom o radu Crne Gore i Opštim uslovima ugovora iz standardne tenderske dokumentacije Svjetske banke, kao i sa uporedivim industrijskim standardima.

12. ŽALBENI MEHANIZAM

PIU će uspostaviti i primjenjivati žalbeni mehanizam za direktne radnike radi rješavanja pitanja na radnom mjestu. Žalbeni mehanizam biće uspostavljen na početku implementacije projekta i održavaće se tokom cijelog trajanja projekta.

PIU će zahtijevati od izvođača da, prije početka radova, uspostave i primjenjuju žalbeni mehanizam za svoju radnu snagu (ugovorene radnike), uključujući podizvođače. Građevinski izvođači će pripremiti svoju proceduru upravljanja radnom snagom prije početka građevinskih radova, koja će takođe sadržati detaljan opis žalbenog mehanizma za radnike.

Žalbeni mehanizam za radnike će (kao minimum) sadržati sledeće:

- procedure za prijem žalbi, kao što su obrasci za komentare/pritužbe, kutije za sugestije, e-mail adresa, telefonska linija („hotline“), nadležna kontakt jedinica;
- definisane rokove za odgovor na žalbe i rješavanje slučajeva;
- registar za evidentiranje i praćenje blagovremenog rješavanja žalbi;
- nadležnu organizacionu jedinicu za prijem, evidentiranje, rješavanje i praćenje rješavanja žalbi.

PIU će pratiti evidentiranje i rješavanje žalbi od strane izvođača, a izvođači će o tome izvještavati PIU kroz mjesečne izvještaje o napretku. Proces će pratiti GRM kontakt osoba, predstavnik PIU koji će biti odgovoran za projektne žalbeni mehanizam.

Žalbeni mehanizam za radnike biće predstavljen tokom uvodnih obuka zaposlenih, koje će biti organizovane za sve projektne radnike. Mehanizam će se zasnivati na sljedećim principima:

- proces će biti transparentan i omogućavaće radnicima da izraze zabrinutosti i podnose žalbe;
- neće biti diskriminacije niti odmazde prema licima koja podnose žalbe, a sve žalbe će se tretirati povjerljivo;
- anonimne žalbe će se tretirati jednako kao i žalbe poznatog porijekla;
- uprava će žalbe shvatati ozbiljno i preduzimati pravovremene i odgovarajuće mjere;
- svaki radnik, uključujući radnike podizvođača, može u bilo kom trenutku izraziti zabrinutosti, pritužbe i žalbe bez straha od odmazde;
- sve žalbe će se tretirati na pravičan i dostojanstven način;
- anonimne žalbe će se tretirati jednako kao i žalbe poznatog porijekla;
- po prijemu žalbe, PIU će potvrditi njen prijem u roku od 3 radna dana i tom prilikom obezbijediti informacije o rokovima odgovora, narednim koracima i kontakt osobi;
- sve žalbe će biti evidentirane u okviru žalbenog mehanizma, uključujući i one koje su zaprimili nadzornici, projekt menadžeri ili drugo rukovodeće osoblje;
- žalbeni mehanizam će sadržati posebnu proceduru za rješavanje pritužbi koje se odnose na uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Mehanizam za pritužbe na seksualno uznemiravanje biće vođen od strane obučenog osoblja, a pritužbe će se evidentirati i čuvati u bazi podataka zaštićenoj u skladu sa propisima o zaštiti podataka.

Informacije o postojanju žalbenog mehanizma biće lako dostupne svim projektnim radnicima (direktnim i ugovorenim) putem oglasnih tabli, postavljanjem „kutija za sugestije/pritužbe“ i na druge odgovarajuće načine.

GRM kontakt osobe biće obučene za upravljanje žalbenim mehanizmom i za očuvanje povjerljivosti.

Žalbeni mehanizam za projektne radnike neće ograničavati pravo radnika da koriste druge administrativne ili sudske mehanizme predviđene nacionalnim zakonodavstvom.

13. UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA

Korisnik kredita će koristiti standardnu tendersku dokumentaciju Banke za postupke nabavke i ugovore, koja uključuje zahtjeve u vezi sa radnim odnosima i zaštitom i zdravljem na radu (OHS).

U okviru procesa odabira izvođača koji će angažovati ugovorene radnike, PIU i/ili CFU mogu razmatrati sljedeće informacije:

- informacije iz javnih registara, kao što su privredni registri i javni dokumenti koji se odnose na kršenja primjenjivog radnog zakonodavstva, uključujući izvještaje inspekcije rada i drugih nadležnih organa;
- poslovne licence, registracije, dozvole i odobrenja;
- dokumentaciju koja se odnosi na sistem upravljanja radnom snagom, uključujući pitanja OHS, na primjer procedure upravljanja radnom snagom;
- identifikaciju osoblja zaduženog za upravljanje radnom snagom, bezbjednost i zdravlje na radu, njihove kvalifikacije i sertifikate;

- sertifikate/dozvole/obuke radnika za obavljanje potrebnih poslova;
- evidenciju o povredama propisa iz oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu i preduzetim mjerama;
- evidenciju o nezgodama i smrtnim slučajevima i obavještenja nadležnim organima;
- evidenciju o zakonom propisanim pravima radnika i dokaz o njihovom uključivanju u odgovarajuće sisteme;
- evidenciju zarada radnika, uključujući broj odrađenih sati i isplaćene iznose;
- identifikaciju članova odbora za bezbjednost i evidenciju sastanaka; i
- kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koji sadrže odredbe i uslove usklađene sa ESS2.

Ugovori sa odabranim izvođačima sadržavaće odredbe koje se odnose na radne odnose, uslove rada i zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa standardnom dokumentacijom Svjetske banke, te će zahtijevati od izvođača da postupaju u skladu sa ovom procedurom upravljanja radnom snagom, crnogorskim radnim zakonodavstvom i propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.

PIU će upravljati i pratiti rad izvođača u odnosu na ugovorene radnike, sa fokusom na usklađenost izvođača sa ugovornim obavezama (obaveze, izjave i garancije). To može uključivati periodične revizije, inspekcije i/ili nenajavljene kontrole projektnih lokacija ili gradilišta, kao i provjeru evidencija i izvještaja o upravljanju radnom snagom koje vode izvođači.

Evidencije i izvještaji izvođača o upravljanju radnom snagom mogu obuhvatati: (a) reprezentativni uzorak ugovora o radu ili drugih aranžmana između trećih strana i ugovorenih radnika; (b) evidenciju o zaprimljenim žalbama i njihovom rješavanju; (c) izvještaje o inspekcijama bezbjednosti, uključujući smrtno slučajevima i incidente, kao i sprovođenje korektivnih mjera; (d) evidenciju o slučajevima neusklađenosti sa nacionalnim zakonodavstvom; i (e) evidenciju o obukama za ugovorene radnike koje se odnose na radne uslove i OHS u okviru projekta.

14. RADNICI IZ LOKALNE ZAJEDNICE

Radnici iz lokalne zajednice neće biti angažovani na projektu.

15. RADNA SNAGA KOD PRIMARNIH DOBAVLJAČA

Kategorija primarnih dobavljača trenutno nije relevantna u okviru ovog Projekta, s obzirom na to da će njena primjena zavisiti od aranžmana nabavke (da li će biti jedan tender za sve putne prelaze ili pojedinačni tenderi). Do sada nijesu identifikovani značajni rizici od dječijeg ili prinudnog rada niti ozbiljni bezbjednosni rizici u vezi sa primarnim dobavljačima. Bez obzira na navedeno, primarni dobavljači moraju biti kompanije koje su prošle procjenu rizika u pogledu radnih i radno-pravnih uslova, uključujući i sumnje na prinudni i dječiji rad.

U slučajevima kada se angažuju lokalni dobavljači, izvođači će biti obavezni da sprovedu postupak dužne pažnje kako bi utvrdili da li postoje značajni rizici da dobavljači koriste dječiji ili prinudni rad ili izlažu radnike ozbiljnim bezbjednosnim rizicima.

U slučajevima kada se angažuju strani dobavljači, izvođači će biti obavezni da tokom postupka nabavke provjere da li je dobavljač bio optuživan ili sankcionisan po ovim osnovama, kao i njegove interne zahtjeve u vezi sa dječijim radom, prinudnim radom i bezbjednošću. Ukoliko se identifikuju bilo kakvi rizici povezani sa dječijim ili prinudnim radom i bezbjednošću, PIU će pripremiti procedure za njihovo rješavanje.

KODEKS PONAŠANJA ZA PROJEKTNE RADNIKE

Mi smo Izvođač, [unijeti naziv Izvođača]. Zaključili smo ugovor sa [unijeti naziv Naručioca] za [unijeti opis Radova]. Ovi Radovi će se izvoditi na [unijeti lokaciju gradilišta i druge lokacije na kojima će se Radovi izvoditi]. Naš ugovor zahtijeva da sprovedimo mjere za upravljanje ekološkim i društvenim rizicima povezanim sa Radovima, uključujući rizike od seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja.

Ovaj Kodeks ponašanja je dio naših mjera za upravljanje ekološkim i društvenim rizicima povezanim sa Radovima. Primjenjuje se na svo naše osoblje, radnike i druge zaposlene na gradilištu ili drugim lokacijama gdje se Radovi izvode. Takođe se primjenjuje na osoblje svakog podizvođača i bilo koje drugo osoblje koje učestvuje u realizaciji Radova. Sva ova lica se u daljem tekstu nazivaju „**Osoblje Izvođača**“ i podliježu ovom Kodeksu ponašanja.

Ovaj Kodeks ponašanja definiše ponašanje koje zahtijevamo od cjelokupnog Osoblja Izvođača.

Naše radno okruženje je takvo da se nesigurno, uvredljivo, zlostavljačko ili nasilno ponašanje neće tolerisati i u kojem se sva lica treba da osjećaju slobodno da iznesu pitanja ili zabrinutosti bez straha od odmazde.

OBAVEZNO PONAŠANJE

Osoblje Izvođača će:

1. obavljati svoje dužnosti stručno i savjesno;;
2. postupati u skladu sa ovim Kodeksom ponašanja i svim važećim zakonima, propisima i drugim zahtjevima, uključujući zahtjeve za zaštitu zdravlja, bezbjednosti i dobrobiti drugog Osoblja Izvođača i bilo kojeg drugog lica;
3. održavati bezbjedno radno okruženje, uključujući::
 - a. obezbjeđivanje da su radna mjesta, mašine, oprema i procesi pod kontrolom svakog lica bezbjedni i bez rizika po zdravlje;
 - b. nošenje propisane lične zaštitne opreme;
 - c. primjenu odgovarajućih mjera u vezi sa hemijskim, fizičkim i biološkim supstancama i agensima; i
 - d. pridržavanje važećih procedura za postupanje u vanrednim situacijama.
4. prijavljivati radne situacije za koje smatra da nijesu bezbjedne ili zdrave i udaljiti se iz radne situacije za koju razumno smatra da predstavlja neposrednu i opasnost po njegov život ili zdravlje;
5. postupati prema drugim licima s poštovanjem i ne diskriminisati određene grupe kao što su žene, osobe sa invaliditetom, radnici migranti ili djeca;
6. ne učestvovati u bilo kojem obliku seksualnog uznemiravanja uključujući neželjene seksualne ponude, zahtjeve za seksualne usluge i drugo neželjeno verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode prema osoblju Izvođača ili Naručioca;
7. ne učestvovati u seksualnoj eksploataciji, što znači svaku stvarnu ili pokušanu zloupotrebu položaja ranjivosti, neravnoteže moći ili povjerenja u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na, sticanje materijalne, društvene ili političke koristi kroz seksualnu eksploataciju druge osobe. U projektima finansiranim od strane Svjetske banke, seksualna eksploatacija nastaje kada se pristup

ili koristi od dobara, radova, konsultantskih ili nekonsultantskih usluga finansiranih od strane Banke koristi za pribavljanje seksualne koristi;

8. ne učestvovati u silovanju, koje podrazumijeva fizički prisilno ili na drugi način prinudno prodiranje - makar i neznatno - u vaginu, anus ili usta penisom ili drugim dijelom tijela. To takođe uključuje prodiranje u vaginu ili anus predmetom. Silovanje uključuje bračno silovanje i analno silovanje/sodomiju. Pokušaj takvog djela naziva se pokušaj silovanja. Silovanje od strane dvije ili više osoba naziva se grupno silovanje;
9. ne učestvovati u seksualnom napadu, koji podrazumijeva bilo koji oblik seksualnog kontakta bez pristanka koji ne rezultira ili ne uključuje penetraciju. Primjeri uključuju: pokušaj silovanja, kao i neželjeno ljubljenje, dodirivanje ili pipanje genitalija i zadnjice; ne učestvovati u bilo kakvoj seksualnoj aktivnosti sa licima mlađim od 18 godina, osim u slučaju postojećeg braka;
10. pohađati relevantne obuke koje će biti organizovane u vezi sa ekološkim i društvenim aspektima Ugovora, uključujući pitanja zdravlja i bezbjednosti, kao i seksualne eksploatacije i zlostavljanja (SEA);
11. prijavljivati kršenja ovog Kodeksa ponašanja; i
12. ne preduzimati odmazdu protiv bilo kojeg lica koje prijavi kršenje ovog Kodeksa ponašanja, bilo Izvođaču ili Naručiocu, ili koristi [Projektni žalbeni mehanizam].

PRIJAVLJIVANJE ZABRINUTOSTI

Ako bilo koje lice primijeti ponašanje za koje smatra da može predstavljati kršenje ovog Kodeksa ponašanja, ili ga na drugi način zabrinjava, treba da to bez odlaganja prijavi. To se može učiniti na jedan od sljedećih načina:

1. kontaktiranjem [*unijeti ime socijalnog eksperta Izvođača sa relevantnim iskustvom u radu sa rodno zasnovanim nasiljem, ili drugo lice koje je Izvođač odredio za ova pitanja*] pisanim putem na adresu [] ili telefonom na [] ili lično na []; ili
2. pozivom na [] radi kontaktiranja telefonske linije Izvođača (ukoliko postoji) i ostavljanjem poruke.

Identitet lica će se čuvati kao povjerljiv, osim ako je prijavljivanje navoda obavezno prema važećem zakonodavstvu. Anonimne prijave će takođe biti prihvaćene i razmotrene sa dužnom pažnjom. Sve prijave mogućeg neprimjerenog ponašanja shvataju se ozbiljno i biće istražene uz preduzimanje odgovarajućih mjera. Po potrebi će se obezbijediti upućivanje na odgovarajuće servise podrške za lice koje je pretrpjelo navodni incident.

Neće biti odmazde prema bilo kojem licu koje u dobroj vjeri prijavi zabrinutost u vezi sa ponašanjem zabranjenim ovim Kodeksom ponašanja. Takva odmazda predstavlja kršenje ovog Kodeksa ponašanja..

POSLJEDICE KRŠENJA KODEKSA PONAŠANJA

Svako kršenje ovog Kodeksa ponašanja od strane Osoblja Izvođača može dovesti do ozbiljnih posljedica, uključujući raskid radnog odnosa i eventualno upućivanje nadležnim organima.

ZA OSOBLJE IZVOĐAČA:

Primio/la sam primjerak ovog Kodeksa ponašanja na jeziku koji razumijem. Razumijem da se, u slučaju pitanja u vezi sa ovim Kodeksom, mogu obratiti [unijeti ime kontakt osobe Izvođača sa relevantnim iskustvom u radu sa rodno zasnovanim nasiljem] radi pojašnjenja.

Ime i prezime člana Osoblja Izvođača: [unijeti ime]

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

Potpis ovlašćenog predstavnika Izvođača:

Potpis: _____

Datum: (dan mjesec godina): _____

PRILOG 02 - IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI SA RADNIM I RADNO-PRAVNIM USLOVIMA (za korišćenje od strane trećih lica koja angažuju ugovorene radnike)

Naziv zadatka:
Broj ugovora:
Period ugovora: Datum početka (D/M/G) Datum završetka (D/M/G)
Pružalac usluge:
Izveštajni period:
Datum izvještaja:
Potpis ovlašćenog lica:

IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI SA RADNIM I RADNO-PRAVNIM USLOVIMA

I/ STATISTIKA ZAPOSLENIH U KOMPANJI*:

1. Ukupan broj zaposlenih po polu: M _____ Ž _____
2. Broj zaposlenih sa ugovorom o radu
3. Broj lica angažovanih bez zasnovanog radnog odnosa
4. Broj zaposlenih sa pristupom socijalnom osiguranju, penzijskom i zdravstvenom osiguranju
5. Broj zaposlenih/angažovanih lica koji primaju zarade/platu redovno najmanje jednom mjesečno
6. Broj zaposlenih koji su napustili kompaniju u izvještajnom periodu
7. Broj zaposlenih angažovanih u izvještajnom periodu
8. Broj radnih sati po zaposlenom (mjesečni prosjek)
9. Ukupan broj prekovremenih sati (mjesečni prosjek po zaposlenom)
10. Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
11. Broj smrtnih slučajeva na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno)
12. Broj prijavljenih slučajeva nasilja
13. Broj prijavljenih slučajeva uznemiravanja/zlostavljanja
14. Postojanje dostupnog i funkcionalnog žalbenog mehanizma za zaposlene (DA/NE)
15. Broj podnesenih žalbi putem GM (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
16. Broj riješenih žalbi putem GM (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)
17. Broj pokrenutih sudskih postupaka u vezi sa radnim odnosima i OHS pitanjima
18. Broj sporova pokrenutih putem mirnog rješavanja/volonterske arbitraže
19. Broj posjeta inspekcije rada / OHS inspekcije

**Zaposleni je svako fizičko lice zaposleno ili angažovano da radi ili pruža uslugu za poslodavca*

'Broj zaposlenih odnosi se na stvarni broj zaposlenih na dan izvještaja.

II/ STATISTIKA PROJEKTNIH RADNIKA:

1. Ukupan broj projektnih radnika:
2. Broj projektnih radnika sa ugovorom o radu:
3. Broj projektnih radnika sa drugim vrstama ugovora:
4. Broj projektnih radnika sa pristupom socijalnom, penzijskom i zdravstvenom osiguranju, potvrđen kroz evidenciju registra:

Kontrolna lista za provjeru radnih i radno-pravnih uslova

	Uslovi rada i zapošljavanja	Da/Ne	Napomene
1	Svi projektni radnici imaju pisani ugovor o radu ili ugovor o angažovanju.	Da Ne	Ako „Ne“ molimo precizirati i objasniti
2	Svi projektni radnici se plaćaju najmanje jednom mjesečno	Da Ne	Ako „Ne“ molimo precizirati i objasniti
3	Svi projektni radnici rade 8 sati dnevno, 40 sati nedjeljno ili manje	Da Ne	Ako „Ne“ molimo objasniti i navesti broj radnih sati
4	Svi projektni radnici imaju redovan dnevni i nedjeljni odmor	Da Ne	Ako „Ne“ molimo precizirati i objasniti
5	Projektni radnici su prestali sa radom (raskid radnog odnosa)	Da Ne	Ako „Da“ molimo navesti broj i objasniti uslove prestanka radnog odnosa
6	Projektni radnici su pohađali OHS obuke	Da Ne	Ako „Da“ molimo navesti broj i objasniti
7	Projektnim radnicima su odobrena prava na odsustva	Da Ne	Ako „Da“ molimo navesti vrstu i broj odsustava
8	Projektni radnici su bili uključeni u nezgode na radu koje su rezultirale povredama ili smrtnim ishodom	Da Ne	Ako „Da“ molimo precizirati i objasniti
9	Projektni radnici su prijavili slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nepoštovanja zakona	Da Ne	Ako „Da“ molimo precizirati i objasniti
10	Projektni radnici su podnijeli žalbe ili pokrenuli postupak mirnog rješavanja spora / sudski postupak	Da Ne	Ako „Da“ molimo precizirati i objasniti
11	U izvještajnom periodu bilo je slučajeva neusklađenosti sa LMP	Da Ne	Ako „Da“ molimo precizirati i objasniti

PRILOG 03 - IZJAVA TREĆIH LICA O POSVEĆENOSTI USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROJEKTOG LMP-a

Datum i mjesto izdavanja: _____

Naziv i adresa izdavaoca (Ponudāča): _____

IZJAVA O PRAVNOJ I REGULATORNOJ USKLAĐENOSTI

Ovim putem izjavljujemo da:

- Upoznati smo sa standardima utvrđenim u WB ESS2 i postupamo u skladu sa njima;
- Postupamo u skladu sa svim nacionalnim zakonima* i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, radne odnose i radne uslove;
- Posvećeni smo obezbjeđivanju bezbjednog i zdravog radnog okruženja za naše zaposlene i primjeni svih zahtjeva iz oblasti zaštite i zdravlja na radu (OHS) u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i WB ESS2;
- Ne tolerišemo bilo koji oblik dječijeg, prinudnog ili ropskog rada;
- Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje (GBV), kao i direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kog zaposlenog ili grupe zaposlenih po bilo kom osnovu i iz bilo kog razloga;
- Potvrđujemo da će žalbeni mehanizam za radnike biti dostupan svim našim zaposlenima i licima angažovanim za rad sa nama najkasnije do datuma početka ugovora..

Izjavljujemo da ćemo, ukoliko nam bude dodijeljen ugovor, usvojiti Procedure upravljanja radnom snagom u skladu sa WB ESS2, primjenjive na projekat, i integrisati ih u našu praksu. Potvrđujemo da razumijemo da naša kompanija može biti predmet najavljenih i nenajavljenih posjeta, kontrola na licu mjesta i revizija u vezi sa radnim i radno-pravnim uslovima od strane ovlašćenih predstavnika Naručioca ili nezavisnih trećih strana, u cilju provjere usklađenosti sa ovom izjavom. Razumijemo da nepoštovanje bilo koje od gore navedenih obaveza može dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis:

Ime:

Pozicija:

*Nacionalni zakoni podrazumijevaju zakone Crne Gore, kao i domicilne zakone zemlje u slučaju da je Ponudāč strani subjekt.