

PROJEKAT INTEGRISANOG RAZVOJA KORIDORA RIJEKA  
SAVE I DRINE

---

POSTUPAK ZA UPRAVLJANJE RADOM  
ZA CRNU GORU

februar 2020.

---

## Sadržaj

<b>1</b>	<b>UVOD I SVRHA POSTUPKA ZA UPRAVLJANJE RADOM .....</b>	<b>4</b>
1.1	<i>Uvod .....</i>	4
1.2	<i>Javne konsultacije o ovom LMP .....</i>	5
<b>2</b>	<b>PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU.....</b>	<b>6</b>
2.1	<i>Kategorije radnika u skladu s kategorizacijom Svjetske banke .....</i>	6
2.2	<i>Radnici na projektu .....</i>	7
2.3	<i>Dinamika zahtjeva u pogledu rada .....</i>	8
<b>3</b>	<b>PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA U OBLASTI RADA .....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROCJENA NACIONALNOG OKVIRA U CRNOJ GORI.....</b>	<b>11</b>
4.1	<i>Konvencije Međunarodne organizacije rada .....</i>	11
4.2	<i>Propisi u oblasti rada u Crnoj Gori .....</i>	13
4.3	<i>Zakonodavstvo o zaštiti i zdravlju na radu u Crnoj Gori.....</i>	17
<b>5</b>	<b>ODGOVORNO OSOBLJE .....</b>	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>POLITIKE I POSTUPCI .....</b>	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>STAROSNA DOB ZA ZAPOSŁJAVANJE .....</b>	<b>22</b>
<b>8</b>	<b>USLOVI .....</b>	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>ŹALBENI MEHANIZAM .....</b>	<b>24</b>
<b>10</b>	<b>UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA RADOVA .....</b>	<b>26</b>
<b>11</b>	<b>PRIMARNI DOBAVLJAČI .....</b>	<b>28</b>
<b>PRILOG 1</b>	<b>.....</b>	<b>29</b>
<b>PRILOG 2</b>	<b>.....</b>	<b>32</b>
<b>PRILOG 3</b>	<b>.....</b>	<b>33</b>
<b>PRILOG 4 ZAPISNIK SA JAVNE RASPRAVE</b>	<b>.....</b>	<b>34</b>

## Akronimi:

ESS	Ekološki i socijalni standardi Svjetske banke
GBV	Rodno zasnovano nasilje (eng. Gender based violence)
ILO	Međunarodna organizacija rada
PUR	Postupak za upravljanje radom ( <i>ovaj Dokument</i> )
MNE	Crna Gora
JIP	Jedinica za implementaciju projekta
SB	Svjetska banka

## 1 UVOD I SVRHA POSTUPKA ZA UPRAVLJANJE RADOM

### 1.1 Uvod

Svjetska banka (SB) kao pouzdan partner ima za cilj da obezbijedi finansiranje kroz višefazni programski pristup sa Vladom Crne Gore (MNE)<sup>1</sup> za sprovođenje crnogorskog dijela prve faze programa integrisanog razvoja koridora rijeka Save i Drine (u daljem tekstu: Projekat). Razvojni cilj (Faze 1 Program integrisanog razvoja koridora) Projekta integrisanog razvoja koridora rijeka Save i Drine jeste poboljšanje zaštite od poplava i omogućavanje saradnje u prekograničnim vodama u koridorima rijeka Save i Drine.

Projekat je osmišljen kao finansiranje investicionih projekata (IPF) i kao takav mora da bude u skladu sa Ekološkim i socijalnim okvirom Svjetske banke (iz 2016. godine) (ESF) koji, između ostalog, sadrži ekološke i socijalne standarde (ESS)<sup>2</sup>.

Okvirom se navode obavezni zahtjevi u obliku 10 standarda koje Zajmoprimac mora da sprovodi.

Jedan od tih 10 standarda je **Ekološki i socijalni standard 2** ("ESS2") koji se bavi radom i uslovima rada. Ovaj standard prepoznaje značaj otvaranja radnih mjesta i stvaranja prihoda u cilju smanjenja siromaštva i ostvarivanja inkluzivnog ekonomskog rasta. Pravičnim tretmanom zaposlenih i obezbjeđenjem sigurnih i zdravih uslova rada, Zajmoprimci mogu da promovišu zdrave odnose upravljanja radom i pojačati razvoj koristi od projekta.

Ciljevi ESS 2 su:

- promovisanje zdravlja i zaštite na radu.
- promovisanje pravičnog postupanja, nediskriminacije i jednakih mogućnosti za projektne radnike.
- zaštita projektnih radnika, uključujući osjetljive radnike kao što su žene, lica sa invaliditetom, djeca (uzrasta za zapošljavanje, u skladu sa ovim ESS) i radnike migrante, radnike po ugovoru, radnike iz zajednice, odnosno radnike primarnih dobavljača.
- sprečavanje upotrebe svih oblika prinudnog rada i dječjeg rada.
- podržavanje principa slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja projektnih radnika na način koji je u skladu sa domaćim propisima.
- obezbjeđivanje projektnim radnicima pristupačnih sredstva za izražavanje zabrinutosti u vezi sa radnim mjestom.

U skladu sa ESS2, Zajmoprimci su dužni da izrade i sprovedu pisane postupke za upravljanje radom (eng. Labour Management Procedures - "LMP") koji se primjenjuju na projekat Svrha LMP jeste da olakša planiranje projekta i da pomogne da se utvrde resursi neophodni za rješavanje radnih pitanja povezanih s projektom. LMP pomaže da se (a) utvrde različite vrste projektnih radnika koje će vjerovatno biti uključene u projekat, i (b) da se utvrde načini ispunjavanja zahtjeva ESS2 koji se primjenjuju na različite vrste radnika.

Kao odgovor na obavezu Vlade da se pridržava ESF-a, Vlada je pripremila ovu Proceduru za upravljanje radom(LMP) i odredilo pristup Projekta za ispunjavanje ciljeva Svjetske banke ESS 2: Rad i uslovi rada (ESS2). utvrđuje uslove za zapošljavanje ili angažovanje radnika na projektu, precizira zahtjeve i standarde koje treba ispuniti i politike i postupke koje treba slijediti, vrši procjenu rizika i predlaže primjenu mjera za usklađivanje i promoviše pravično postupanje, nediskriminaciju i jednake mogućnosti projektnih radnika. LMP je pripremljen kako bi pomogao da se

<sup>1</sup> Ovo je dio višefaznog programskog pristupa sa ukupnim finansiranjem od 224,4 miliona eura (ekvivalent dolarskom iznosu od 250,2 miliona)

<sup>2</sup>U avgustu 2016. godine Odbor izvršnih direktora Svjetske Banke odobrio je Ekološki i socijalni okvir (ESF) koji je stupio na snagu u oktobru 2018. godine

izbjegnu, ublaže i da se upravlja rizicima i uticajima na projekte radnike i utvrdio način na koji će se upravljati projektnim radnicima, u skladu sa nacionalnim pravom i ESS2. Postupci uređuju način na koji će se oba standarda primjenjivati na različite kategorije radnika, uključujući direktne radnike, i način na koji će treće strane upravljati svojim radnicima u skladu sa ovim dokumentom.

Ovaj postupak izrađen je na osnovu zahtjeva Banke, kao i važećeg nacionalnog zakonodavstva u Crnoj Gori. Za izradu ove procedure korišćen je neobavezujući model Svjetske banke. Postupak će se, po potrebi, ažurirati tokom pripreme Projekta, razvoja i implementacije. Dopuna i ažuriranje procedure vršiće se i u slučaju promjene nacionalnog zakonodavstva u bilo kojem aspektu od značaja za ovaj Postupak.

## 1.2 Javne konsultacije o ovom LMP

Skup dokumenata kojim će se voditi dalja dubinska analiza ekoloških i socijalnih pitanja tokom implementacije podprojekata na osnovu Okvira za ekonomska i socijalna pitanja Svjetske banke iz 2018. godine, uključuju:

- Ovaj Plan upravljanja radom
- Okvir za raseljavanje
- Okvir ekološkog i socijalnog upravljanja (ESMF)
- Plan obaveza za životnu sredinu i socijalna pitanja (ESCP), i
- Plan uključivanja zainteresovanih strana (SEP) i

i predstavljeni su javnosti 30. decembra 2019. godine na internet stranici Ministarstva poljoprivrede i ruralnog razvoja (link: <http://www.minpolj.gov.me/vijesti/219348/Poziv-an-javnu-raspravu-o.html>).

Na dan 20. januara 2020. godine, Ministarstvo je najavilo da će se javna rasprava održati 24. januara 2020. godine u Opštini Bijelo Polje (link: [http://www.minpolj.gov.me/rubrike/Javne\\_rasprave/219714/Poziv-za-ucesce-na-javnu-raspravu.html](http://www.minpolj.gov.me/rubrike/Javne_rasprave/219714/Poziv-za-ucesce-na-javnu-raspravu.html)).

Zapisnik sa javne rasprave uz listu učesnika i fotografije dat je u prilogu 4.

Ovaj LMP je ažuriran, tako da su ishodi postupka konsultovanja javnosti uključeni u dokument.

## 2 PREGLED KORIŠĆENJA RADNE SNAGE NA PROJEKTU

### 2.1 Kategorije radnika u skladu s kategorizacijom Svjetske banke

ESS2 identifikuje sljedeće kategorije projektnih radnika:

#### Direktni radnici

Lica koja su zaposlena ili neposredno angažovana od strane Zajmoprimca (uključujući predlagača projekta i organa za implementaciju projekta) da obavljaju aktivnosti koje su u vezi sa projektom. Stoga je "direktni radnik" radnik s kojim je Zajmoprimac neposredno zaključio radni odnos i ima posebnu kontrolu nad radom, uslovima rada i tretiranjem projektnog radnika. Zaposlenog zapošljava ili angažuje Zajmoprimac, direktno ga plaća Zajmoprimac i podliježe svakodnevnim upustvima i kontroli Zajmoprimca. Primjeri direktnih radnika mogu biti lica zaposlena ili angažovanja od strane jedinice za implementaciju projekta Zajmoprimca za izradu projekta i nadzor, monitoring i evaluaciju, ili uključivanje zajednice u vezi s projektom.

#### Angažovani radnici

Lica zaposlena ili angažovana preko trećih strana za obavljanje poslova koji se odnose na osnovne funkcije projekta, bez obzira na lokaciju, smatraju se angažovanim radnicima. Stoga, "angažovani radnik" je radnik zaposlen ili angažovan kod trećeg lica za obavljanje poslova ili pružanje usluga koje se odnose na osnovne funkcije projekta, a treća strana vrši kontrolu rada, uslova rada i tretmana projektnog radnika. U takvim okolnostima, radni odnos se zaključuje između treće strane i projektnog radnika, čak i u slučaju da projektni radnik radi na projektnim aktivnostima koje su u toku.

#### Radnici primarnih dobavljača

Lica koja zaposli ili angažuju primarni dobavljači Zajmoprimca smatraju se radnicima primarnih dobavljača. Stoga, "radnik primarnog dobavljača" je radnik zaposlen ili angažovan od strane primarnog dobavljača, koji nabavlja robe ili materijale za projekat, nad kojim primarni dobavljač vrši kontrolu rada, uslova rada i tretiranja lica.

#### Radnici iz zajednice

Lica zaposlena ili angažovana na radu u zajednici nazivaju se radnicima iz zajednice. Vrsta projekata u koje se uključuju radnici iz zajednice može značajno da se razlikuje u smislu složenosti, trajanja i vrste rada; broja uključenih radnika; vrsti benefita projekta i načina na koji se ESS2 primjenjuje na učešće radnika iz zajednice. Primjeri se kreću od projekata kojima je cilj izgradnja infrastrukture manjeg obima u zajednici, do regionalnih ili nacionalnih projekata planiranih da obezbijede socijalnu sigurnosnu mrežu za rješavanje nezaposlenosti ili podzaposlenosti. Primjena ESS2 na takve projekte ima za cilj da na srazmjeran način riješi relevantne rizike i uticaje, primjereno datom kontekstu, ciljevima i samom projektu.

## 2.2 Radnici na projektu

U okviru ovog Projekta, u kategoriji **direktnih radnika** su:

- zaposleni Ministarstva poljoprivrede i ruralnog razvoja uključeni u projekat (državni službenici) i
- svi eksterni konsultanti koji će biti angažovani za potrebe Projekta.

Na državne službenike uključene u aktivnosti Projekta, bez obzira da li rade puno ili dio radnog vremena, primjenjuju se uslovi njihovih postojećih ugovora ili imenovanja u javnom sektoru, Prilikom angažovanja eksternih konsultanata, primjenjuju se odredbe nacionalnog zakonodavstva o zapošljavanju, uporedo s poštovanjem zahtjeva ovog Postupka za upravljanje radom.

Kategorija **angažovanih radnika** obuhvata zaposlene izvođača i pružalaca usluga koji će biti angažovani na izvođenju građevinskih radova za potrebe podprojekata. Svaki izvođač radova će možda morati da angažuje više podizvođača i u takvim situacijama zaposleni podizvođača smatraće se angažovanim radnicima.

U tabeli ispod prikazani su podaci na osnovu preliminarne procjene izvršene u trenutku izrade ovog LMP. JIP će naknadno ažurirati podatke u tabeli ispod, nakon što budu poznati precizniji podaci o angažovanim direktnim radnicima i angažovanim radnicima.

Vrsta radnika	Broj radnika na projektu	Vrsta radova	Neophodne vještine	Lokacija
Direktni radnici	5	Kancelarijski i administrativni zadaci	Osnovne vještine rukovođenja	Podgorica
Eksterni konsultanti za JIP	2	Kancelarijski zadaci	Poznavanje ekoloških i socijalnih pitanja od značaja za Projekat  Komunikacione vještine	Podgorica
Angažovani radnici	oko 100	Kancelarijski i terenski rad	Napredne stručne vještine  Komunikacione vještine za menadžere projekta	iz cijele CG

Uzimajući u obzir prirodu Projekta i potrebe izgradnje (snabdijevanje materijalima kao što je drobljeni kamen, geotekstil, pijesak, šljunak, itd.) može se dogoditi da će biti angažovani **primarni dobavljači**. Iako ovi uticaji ne podliježu ESS2, biće razmatrani kroz ESS1 i ESS2 i relevantne planove upravljanja (tj. ESMF na nivou projekta, ESMP podprojekata i sve planove upravljanja Izvođača koji se zahtijevaju ESMF-om). Obim u kojem će radnici primarnih dobavljača dati doprinos ljudskim resursima projekta, uključujući i procjenu da li će se isporuka roba i/ili materijala za projekat obavljati na tekućoj osnovi, što je od presudnog značaja za osnovnu funkciju projekta, u ovom trenutku je na nivou najbolje procjene, imajući u vidu vrstu nabavke za radove izgradnje/sanacije. Postupci upravljanja radom utvrđuju postupke za utvrđivanje potencijalnih rizika od dječjeg rada, prinudnog rada i ozbiljnih problema u pogledu bezbjednosti koji se mogu pojaviti kada su u pitanju primarni dobavljači, uključujući i uloge i odgovornosti za monitoring primarnih dobavljača.

U skladu s definicijama Svjetske banke, na ovom projektu neće biti angažovana **nijedna druga kategorija radnika**. Uzimajući u obzir prirodu podprojekata očekuje se da će broj radnica na projektu biti oko 5-10 procenata radne snage. Žene će najvjerojatnije biti zaposlene kao tehničko osoblje (inženjeri) i administrativno osoblje.

### 2.3 Dinamika zahtjeva u pogledu rada

Očekuje se da će se prvi ugovor za izvođenje građevinskih radova potpisati u februaru 2020. godine. Svaki podprojekat podliježe odvojenom tenderskom postupku, odvojenom potpisivanju ugovora i formiranju timova. Svaki ugovor će posebno biti tretiran u smislu uslova rada i zaposlenja. Većina kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika će vjerovatno poteći iz lokalne i šire zajednice, dok rukovodioci i tehničko osoblje može doći iz cijele Crne Gore i zemlje izvođača radova. Poslove kao što su raščišćavanje terena, iskopavanje i postavljanje temelja, sanacija terena, sječa drveća, itd. obavljaju nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici, dok će kvalifikovani radnici biti angažovani kao rukovodioci, inženjeri, rukovaoci opreme i mehanizacije, električari.



### 3 PROCJENA KLJUČNIH POTENCIJALNIH RIZIKA U OBLASTI RADA

#### Aktivnosti projekta

Predloženi podprojekti imaju za cilj poboljšanje upravljanja slivnim područjem slivova rijeka Lim i Grnčar. Obuhvaćena je i zaštita od poplava, mjere drenaže i navodnjavanja u slivu rijeke Lim (pritoke rijeke Drine) u cilju ublažavanja rizika od poplava i promovisanja održive eksploatacije prirodnih resursa. Uobičajene aktivnosti takvih podprojekata obuhvatalju sljedeće:

- izvršenje služnosti puta;
- izgradnja prilaznih puteva (gde god je to potrebno),
- čišćenje zemlje i izgradnja temelja;
- instaliranje krupnije opreme;
- stabilizacija tla;
- polaganje drobljenog kamena preko sloja geotekstila,
- stabilizacija nasipa;
- otkopavanje;
- sječa stabala i visoke vegetacije;
- rušenje objekata;
- rad na/pored i iznad voda;
- obnova i ozelenjavanje pogođenih područja.

#### Ključni rizici u pogledu radne snage

Procjenjuje se da će ključni rizici u pogledu rada biti povezani sa rizicima po zdravlje i sigurnost usljed građevinskih aktivnosti podprojekata kao što su izlaganje fizičkim opasnostima tokom građevinskih aktivnosti: radovi na obalama rijeka gdje su brze struje, korišćenje teške opreme, opasnost od spoticanja i pada, izloženost opasnim materijalima i opasnostima od električne energije prilikom upotrebe alata i mehanizacije. Kako građevinske aktivnosti podrazumijevaju opasne radove, lica mlađa od 18 godina ne mogu biti zaposlena na projektu.

Očekuje se da će **direktni radnici** (JIP i eksterni konsultanti) u okviru Projekta obavljati prvenstveno kancelarijske poslove, pored povremenih obilazaka konsultanata lokacija na kojima se realizuju podprojekti, tako da su rizici u pogledu zdravlja i zaštite na radu tih radnika minimalni ili zanemarljivi. Rizici u pogledu rada u službeničkom sistemu i konsultantskom poslovanju su, generalno, veoma mali u Crnoj Gori, (na primjer neredovna plaćanja nadoknade za rad, neformalni rad ili rad maloljetnika se ne praktikuju).

Očekuje se da će radnici (**angažovani radnici**) biti izloženi opasnostima po zaštitu i zdravlje na radu, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- rad na visini;
- rad na/blizu vode;
- opasnosti od iskopavanja;
- podizanje teških tereta;
- rad s motornim testerama i obaranje stabala tokom sječe;
- izloženost prašini i jakim mirisima;
- rad na strmom i nestabilnom terenu;
- rad blizu puteva ili na putevima sa gustim saobraćajem;
- elektro radovi.

Drugi rizici u oblasti rada ne smatraju se značajnim. Ocijenjeno je da je rizik od rodno zasnovanog nasilja (GBV) veoma nizak. Ukoliko se pojave drugi rizici u pogledu rada tokom sprovođenja podprojekata, ovaj postupak će se shodno tome izmijeniti kako bi se spriječili dalji uticaji.

## 4 KRATAK PREGLED RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROCJENA NACIONALNOG OKVIRA U CRNOJ GORI

### 4.1 Konvencije Međunarodne organizacije rada

Crna Gora je članica Međunarodne organizacije rada (ILO) od juna 2006. godine. Od tada, država je ratifikovala 75 međunarodnih radnih standarda (konvencija), uključujući i svih osam temeljnih konvencija. Osam temeljnih konvencija su:<sup>3</sup>

- Konvencija o prinudnom radu, iz 1930. godine
- Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, iz 1948. godine
- Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, iz 1949. godine
- Konvencija o jednakim nadoknadama za rad muškaraca i žena za rad iste vrijednosti, iz 1951. godine
- Konvencija o zabrani prinudnog rada, iz 1957. godine
- Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju, iz 1958. godine
- Konvencija o minimalnim godinama za zapošljavanje, iz 1973. godine
- Konvencija o najgorim oblicima dječijeg rada, iz 1999. godine

Prioritetne konvencije koje je Crna Gora takođe ratifikovala su:

- Konvencija o Inspekciji rada, iz 1947. godine
- Konvencija o politici zapošljavanja, iz 1964. godine
- Konvencija o Inspekciji rada (poljoprivreda), iz 1969. godine
- Konvencija o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi), iz 1976. godine

Ostale ratifikovane konvencije su:

- Konvencija o nezaposlenosti, iz 1919. godine
- Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivreda), iz 1921. godine
- Konvencija o kompenzaciji radnika (poljoprivreda), iz 1921. godine
- Konvencija o upotrebi otrovnog bjelila (u bojenju), iz 1921. godine
- Konvencija o nedjeljnom odmoru (industrija), iz 1921. godine
- Konvencija o obeštećenju radnika (u slučaju nesreća), iz 1925. godine
- Konvencija o obeštećenju radnika zbog oboljenja od profesionalnih bolesti, iz 1925. godine
- Konvencija o jednakom tretmanu (u slučaju nesreća), iz 1925. godine
- Konvencija o osiguranju u slučaju bolesti (poljoprivreda), iz 1927. godine
- Konvencija o osiguranju u slučaju bolesti (Industrija), iz 1927. godine
- Konvencija o obilježavanju tereta (paketi koji se transportuju plovilima), iz 1929. godine
- Konvencija o radu ispod zemlje (žene), iz 1935. godine
- Konvencija o očuvanju penzijskih prava radnika migranata, iz 1935. godine

<sup>3</sup> Izvor: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102734](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102734) [podaci od 1. oktobra 2019.]

- Konvencija o službama zapošljavanja, iz 1948. godine
- Konvencija o noćnom radu žena, iz 1948. godine
- Konvencija o noćnom radu mladih / djece (industrija) iz 1948. godine
- Konvencija o migraciji radi zapošljavanja, iz 1949. godine
- Konvencija o socijalnom osiguranju (minimum standarda), iz 1952
- Konvencija o nedjeljnom odmoru (trgovina i kancelarije), iz 1957. godine
- Konvencija o ljekarskom pregledu (ribari), iz 1959. godine
- Konvencija o naknadi za povrede na radu, iz 1964. i Plan I, izmijenjen 1980. godine
- Konvencija o utvrđivanju minimalne zarade, iz 1970. godine
- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru, iz 1970. godine
- Konvencija o predstavnicima radnika, iz 1971. godine
- Konvencija o kancerima kao profesionalnim bolestima, iz 1974. godine
- Konvencija o plaćenom odsustvu radi obrazovanja, iz 1974. godine
- Konvencija o razvoju ljudskih resursa, iz 1975. godine
- Konvencija o radnicima migrantima (dopunske odredbe), iz 1975. godine
- Konvencija o radnoj sredini (zagađenje vazduha, buka i vibracije), iz 1977. godine
- Konvencija o zaštiti i zdravlju na radu (rad na dokovima), iz 1979. godine
- Konvencija o raskidu radnog odnosa, iz 1982. godine
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju (lica s invaliditetom), iz 1983. godine
- Konvencija o službama zdravstvene zaštite na radu, iz 1985. godine
- Konvencija o radu noću, iz 1990. godine
- Konvencija o zaštiti materinstva, iz 2000. godine
- Konvencija o radu u pomorstvu, iz 2006. godine
- Konvencija o okviru za unapređenje zaštite i zdravlja na radu, iz 2006. godine

## 4.2 Propisi u oblasti rada u Crnoj Gori

Zakon o radu<sup>4</sup> je ključni zakon koji uređuje odnos poslodavca i zaposlenog. U tekstu ispod dat je pregled odredbi zakona u kojem su ključni aspekti domaćeg zakonodavstva u pogledu tretiranja različitih kategorija radnika dati odvojeno.

Ključni aspekti zakona	
Primjena zakona	<p>Odrebe ovog zakona primjenjuju se na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zaposlene čiji poslodavci posluju u Crnoj Gori;</li> <li>▪ zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama.</li> </ul>
Zasnivanje radnog odnosa	<p>Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem u rad. Ugovor se zaključuje u pisanom obliku, prije stupanja na rad. Zaposleni ostvaruju prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.</p>
Prava zaposlenih	<p>Zaposleni ima pravo na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zaradu;</li> <li>▪ zaštitu i zdravlje na radu;</li> <li>▪ stručno osposobljavanje;</li> <li>▪ godišnji odmor;</li> <li>▪ bolovanje, porodiljsko odsustvo, roditeljsko odsustvo, itd.</li> </ul>
Obaveze zaposlenih	<p>Zaposleni su dužni da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ savjesno i odgovorno obavlja zadatke;</li> <li>▪ poštuje zahtjeve i pravila organizacije;</li> <li>▪ vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;</li> <li>▪ u roku od 3 dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;</li> <li>▪ obavijesti poslodavca o potencijalnim opasnostima po život koji predstavljaju neposrednu opasnost;</li> <li>▪ poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje i zdravlje drugih lica.</li> </ul>

<sup>4</sup>Službeni list Crne Gore, br. 074/19

Ključni aspekti zakona	
Obaveze poslodavca	<p>Poslodavci su dužni da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ imaju akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih;</li> <li>▪ zaposlenom obezbijede obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu;</li> <li>▪ u poslovnim prostorijama imaju odobrenje za vršenje djelatnosti i primjerak ugovora o radu zaposlenog, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje;</li> <li>▪ obezbijede mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu;</li> <li>▪ zaposlenom isplaćuju zaradu za obavljen rad i tokom odsustva s posla (državnih i vjerskih praznika, godišnjeg odmora, bolovanja, itd.);</li> <li>▪ zaposlenom daju primjerak ugovora o radu na dan stupanja na rad;</li> <li>▪ zaposlenom daju obračun zarade;</li> <li>▪ zaposlenog obavještavaju o obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i propisa o zaštiti i zdravlju na radu;</li> <li>▪ štite privatnost zaposlenog i obezbjeđuju zaštitu njegovih ličnih podataka;</li> <li>▪ vode evidenciju o zaposlenima (prisutnost na radu, organizacija radnog vremena i godišnji odmori);</li> <li>▪ vode evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih;</li> <li>▪ prijave zaposlenog na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti i da prijavu predaju nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad;</li> <li>▪ nakon prijave na obavezno osiguranje, da zaposlenom uruče primjerak prijave najkasnije u roku od pet dana od dana izdavanja od strane nadležnog organa;</li> </ul>
Zabrana diskriminacije	<p>Zabranjena je diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, promjenu pola, rpdjenje, rasu, vjeru, boju kože, starosnu dob, trudnoću, zdravstveno stanje, nacionalnu pripadnost, bračno stanje, imovno stanje, seksualnu orijentaciju, političko ili drugo mišljenje, društveno porijeklo, finansijsko stanje, članstvo u političkoj partiji i sindikalnoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo.</p> <p>Diskriminacija je zabranjena i u odnosu na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ uslove zapošljavanja i izbor kandidata;</li> <li>▪ uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;</li> <li>▪ obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;</li> <li>▪ napredovanje na poslu;</li> <li>▪ otkaz ugovora o radu.</li> </ul> <p>Osim toga, svaki vid uznemiravanja na radu i seksualnog uznemiravanja na radu je zabranjeno.</p>

Ključni aspekti zakona	
Zapošljavanje žena	<p>Odrebe ovog zakona, kada su u pitanju žene, propisuju sljedeće:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ žene uživaju posebnu zaštitu;</li> <li>▪ poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta može ponuditi ugovor o radu pod nepovoljnijim uslovima;</li> <li>▪ poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu trudnoj čeni tokom trudnoće, tokom korićenja porodijskog i roditeljskog odsustva;</li> <li>▪ u slučaju da ugovor o radu podrazumijeva noćni rad, poslodavac je obavezan da ženu rasporedi na obavljanje poslova van noćnog rada koji odgovaraju njenom stepenu obrazovanja i radnoj sposobnosti;</li> <li>▪ zaposlena žena čiji ugovor o radu ističe u toku trudnoće i porodijskog odsustva produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo;</li> <li>▪ na osnovu nalaza i preporuke iz zdravstvenog pregleda, žena se može privremeno rasporediti na druge odgovarajuće poslove tokom trudnoće i dojenja.</li> <li>▪ tudna zaposlena i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može da radi prekovremeno, niti noću.</li> </ul>
Zapošljavanje lica starosti od 15 do 18 godina	<p>Zaposleni mlađi od 18 godina života uživaju posebnu zaštitu. Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje je navršilo najmanje 15 godina života i ima opštu zdravstvenu sposobnost.</p> <p>Ugovor o radu može da se zaključi sa licem mlađim od 18 godina života, uz neophodnu pisanu saglasnost zakonskog zastupnika i zdravstveno uvjerenje kojim se dokazuje da je to lice zdravstveno sposobno za rad a da takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, razvoj i obrazovanje.</p> <p>Ova kategorija zaposlenih ne može da radi duže od 8 časova dnevno, da radi prekovremeno, noću ili na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom. Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.</p> <p>Otkaz ugovora o radu može da podnese roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.</p> <p>Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.</p>
Radno vrijeme	<p>Puno radno vrijeme iznosi 40 časova sedmično.</p>
Prekovremeni rad	<p>Prekovremeni rad dozvoljen je u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile.</p> <p>Rješenje o prekovremenom radu mora da sadrži razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.</p> <p>Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca. Maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova.</p>

Ključni aspekti zakona	
	U slučaju prekovremenog rada, poslodavac ima obavezu da o tome obavijesti inspektora rada u roku od 3 dana od dana uvođenja prekovremenog rada.
Noćni rad	Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se noćnim radom.  Poslodavac koji organizuje noćni rad, dužan je da o tome obavijesti inspekciju rada.  Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.
Odmor u toku radnog vremena	Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta. Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 15 minuta. Zaposleni koji radi prekovremeno, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 45 minuta. Odmor u toku radnog dana ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena. Vrijeme odmora u toku radnog dana uračunava se u radno vrijeme.
Dnevni odmor	Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.
Sedmični odmor	Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno. Sedmični odmor koristi se nedjeljom.
Godišnji odmor	U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana. Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana. Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, pri čemu se prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine. Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.
Žalbeni postupak zaposlenih	Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Pprije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, zaposleni je dužan da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova. Ako se radni spor ne riješi pred ove dvije institucije, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.
Sloboda udruživanja	Zaposleni se mogu slobodno udruživati u sindikalne organizacije, postati članovi sindikalne organizacije ili napustiti sindikalnu organizaciju bez prethodnog odobranja.
Zaštita i zdravlje na radu	Zaposleni su dužni da poštuju propise o zaštiti i zdravlju na radu. Poslodavci su dužni da obezbijede mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu.



### 4.3 Zakonodavstvo o zaštiti i zdravlju na radu u Crnoj Gori

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu Crne Gore<sup>5</sup> ključni je propis koji utvrđuje pravila o zaštiti i zdravlju na radu. U tekstu ispod, dat je pregled odredbi ovog zakona.

Ključni aspekti zakona	Zakon o zaštiti i zdravlju na radu
<p>Obaveze poslodavca</p>	<p>Poslodavci su dužni da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ obezbijede mjere zaštite sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva;</li> <li>▪ uzimajući u obzir promjenu radne okoline, sprovode mjere zaštite i bira takve radne i proizvodne metode koje će obezbijediti poboljšanje stanja ili pružiti viši nivo zaštite i zdravlja na radu;</li> <li>▪ prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija, da se konsultuju sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu;</li> <li>▪ prilikom raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom, da uzmu u obzir sposobnosti zaposlenog;</li> <li>▪ razviju sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine;</li> <li>▪ daju prednost kolektivnim mjerama zaštite u odnosu na individualne mjere zaštite;</li> <li>▪ donesu akt o procjeni rizika za sva radna mjesta, utvrde način i mjere za otklanjanje rizika i obezbijede njihovo sprovođenje;</li> <li>▪ obezbijede da pristup mjestu rada u radnoj sredini na kome prijeti ozbiljna i/ili određena opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja imaju samo ona lica koja su osposobljena za bezbjedan rad na tom radnom mjestu, koja su dobila posebna uputstva za rad na takvom mjestu i koja su opremljena odgovarajućim sredstvima i opremom lične zaštite na radu;</li> <li>▪ da svako lice koje se nlaži u radnoj prostoriji upozore na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju i da ga usmjere na bezbjedne zone za kretanje;</li> <li>▪ postave natpise i upozorenja na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi i znakove zaštite i zdravlja na radu;</li> <li>▪ obezbijede zdravstveni pregled zaposlenih (najmanje jednom u tri godine) koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana;</li> <li>▪ izvrše osposobljavanje zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana;</li> <li>▪ obuka (teorijska i praktična) sprovodi se u toku radnog vremena, a troškove osposobljavanja snosi poslodavac;</li> <li>▪ vrše provjeru teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih na mjestu rada;</li> <li>▪ zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informišu pisanim putem u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu, zaštitnim mjerama;</li> </ul>

<sup>5</sup> Službeni list Crne Gore, br. 34/14 i 44/18

Ključni aspekti zakona	Zakon o zaštiti i zdravlju na radu
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zaposlenom nabave i izdaju na upotrebu sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu neophodne za njegovo radno mjesto, samo ako za njih raspolažu sa propisanom dokumentacijom na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi;</li> <li>▪ zaposlene obavezno osiguravaju od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom;</li> <li>▪ u cilju organizovanja zaštite i zdravlja na radu, poslodavac će imenovati stručno lice ili organizovati stručnu službu ili angažovati pravno lice ili preduzetnika koji posjeduje ovlaštenje za obavljanje stručnih poslova;</li> </ul>
<p>Mjere zaštite zaposlenih na radu</p>	<p>Mjere zaštite radnika tokom izvođenja radova na gradilištu obuhvataju sljedeće:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ održavanje reda i zadovoljavajuć nivo čistoće gradilišta;</li> <li>▪ odabir radnih mjesta i osigurati da su ta mjesta dostupna za utvrđivanje prostora za odvijanje saobraćaja, prolaza, raskrsnica, itd.;</li> <li>▪ održavanje sredstava za rad i obavljanje preliminarnih i periodičnih inspekcijskih pregleda i pregleda sredstava za rad;</li> <li>▪ planiranje i utvrđivanje lokacija i prostora za skladištenje različitih materijala a naročito opasnih materija;</li> <li>▪ usaglašavanje vremena potrebnog za uođenje određenih vrsta i faza rada;</li> <li>▪ međusobne dogovore svih zaposlenih na gradilištu, i</li> <li>▪ industrijske aktivnosti na ili u blizini gradilišta.</li> </ul>
<p>Obaveze zaposlenih</p>	<p>Zaposleni su dužni da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje su raspoređeni, kao i da se osposobljavaju za njihovo sprovođenje;</li> <li>▪ poslodavcu daju predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu;</li> <li>▪ obave zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnim mjestima, na koje ih upućuje poslodavac;</li> <li>▪ obavijeste poslodavca, ako ocijene da nijesu sposobni da rade poslove pod posebnim uslovima, kao i da obave zdravstveni pregled na koji ih je uputio poslodavac;</li> <li>▪ za vrijeme rada primjenjuju propisane mjere zaštite, vode računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiču svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski koriste sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje;</li> <li>▪ odmah pisano ili usmeno, obavijeste poslodavca o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi na radnom mjestu;</li> <li>▪ ako poslodavac (poslije dobijenog obavještenja) ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od tri dana ili ako zaposleni smatraju da za otklanjanje utvrđenih pojava nijesu sprovedene odgovarajuće mjere zaštite, zaposleni mogu obavijestiti Inspekciju rada;</li> <li>▪ zaposleni ne mogu da započnu i obavljaju rad pod uticajem psihoaktivnih supstanci (alkohol, droga i sl);</li> <li>▪ zaposleni imaju pravo da odbiju da rade, ako prethodno nijesu upoznati sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako im poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled ili mjere zaštite i opremu za rad;</li> </ul>
<p>Učešće sindikata</p>	<p>Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.</p>
<p>Evidencija o zaštiti na radu</p>	<p>Poslodavci su dužni da vode evidenciju o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, odnosno povećanim rizikom;</li> </ul>

Ključni aspekti zakona	Zakon o zaštiti i zdravlju na radu
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zaposlenim raspoređenim na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno povećanim rizikom;</li> <li>▪ povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi sa radom;</li> <li>▪ zaposlenim osposobljenim za bezbjedan rad;</li> <li>▪ opasnim materijama koje se koriste u toku rada;</li> <li>▪ izvršenim ispitivanjima radne sredine;</li> <li>▪ izvršenim pregledima i ispitivanjima sredstava za rad i sredstava i opreme lične zaštite na radu;</li> <li>▪ prethodnim i periodičnim zdravstvenim pregledima;</li> <li>▪ tehničkoj dokumentaciji (glavne projekte);</li> <li>▪ dokumentaciji iz zaštite i zdravlja na radu;</li> <li>▪ najmanje jednom godišnje, sačini izvještaj o zaštiti i zdravlju na radu zaposlenih;</li> <li>▪ odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od nastanka, pisano prijavi Inspekciji rada svaku smrtnu, kolektivnu, tešku i drugu povredu na radu, koja uzrokuje odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;</li> </ul>
<p>Zaštita osjetljivih kategorija</p>	<p>Posebna zaštita propisana je za:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zaštitu i zdravlje na radu žena za vrijeme trudnoće;</li> <li>▪ lica mlađih od 18 godina života, i</li> <li>▪ lica s invaliditetom.</li> </ul>

Zakon o radu sprovodi se kroz određen broj različitih uredbi, podzakonskih akata i pravilnika koje donosi Ministarstvo rada i socijalnog staranja, a koji uređuju rad, uslove rada i kontrole u pogledu zdravlja i zaštite na radu u cijeloj zemlji. U fokusu inspeksijskih pregleda je smanjenje neformalnog rada i unapređenje zdravlja i zaštite na radu. Pravne mjere za utvrđene neusaglašenosti obuvataju čitav niz mjera od novčanih kazni do krivičnih postupaka koje, u najtežim slučajevima, mogu za rezultat imati zabranu rada i poslovanja, nakon donošenja odgovarajuće presude. Institucionalni kapaciteti kada su u pitanju rizici u pogledu uslova rada i zaposlenja koji se mogu pripisati projektu su zadovoljavajući. Ove vrste projekata, kojima podršku pruža SB, već su sprovedeni u prethodnom periodu i postoji pozitivno iskustvo kada je u pitanju socijalni učinak. Postoji jasna raspodjela odgovornosti unutar i između relevantnih institucija što obezbjeđuje postojanje mehanizama za sprovođenje zakona.

## 5 ODGOVORNO OSOBLJE

JIP pri Ministarstvu poljoprivrede i ruralnog razvoja odgovorno je za ukupan nadzor i koordinaciju sprovođenja projekta, kao i za monitoring i izvještavanje o projektu, a naročito u pogledu sprovođenja ovog Postupka za upravljanje radom. Pored toga, JIP će biti odgovoran za sprovođenje dodijeljenih nacionalnih projektnih aktivnosti, vršenje nabavke i nadzora/praćenja realizacije ugovora.

U pogledu Postupka za upravljanje radom, JIP će biti odgovorna za sljedeće:

- monitoring i sprovođenje ovog Postupka;
- ažuriranje ovog Postupka, po potrebi, tokom pripreme, razvoja i sprovođenja Projekta kao i u slučaju promjene nacionalnog zakonodavstva u bilo kojim aspektima od značaja za ovaj Postupak;
- angažovanje i rukovođenje zaposlenima Ministarstva i svim eksternim konsultantima (kao direktnim radnicima);
- monitoring sprovođenja zahtjeva ovog Postupka od strane izvođača čiji se zaposleni smatraju angažovanim radnicima;
- uspostavljanje i održavanje žalbenog mehanizma u skladu sa zahtjevima ovog LMP.

Kada je u pitanju rad i bezbjednost, svaki podprojekat nadziraće konsultant za nadzor (eksterni konsultant), kojeg će angažovati JIP i koji će najmanje jednom mjesečno izvještavati JIP o rezultatima rada izvođača.

Izvođači će biti odgovorni za:

- obezbjeđivanje usaglašenosti njihovih politika i postupaka sa nacionalnim zakonodavstvom o radu i zaštiti i zdravlju na radu;
- obezbjeđivanje usaglašenosti sa ovim Postupkom, uključujući uspostavljanje i održavanje mehanizma za upravljanje žalbama u skladu sa zahtjevima ovog LMP;
- informisanje angažovanih radnika o opisima poslova i uslovima zapošljavanja;
- realizaciju redovnih osposobljavanja za nove radnike i obuka na temu zaštite i zdravlja na radu za zaposlene;
- nadzor nad sprovođenjem postupaka upravljanja radom i planova zaštite i zdravlja na radu za svoje podizvođače;

Ugovori zaključeni sa izvođačima sadrže odredbu o obavezi usaglašavanja sa važećim zakonodavstvom o radu i zaštiti na radu, kao i obaveze uspostavljanja mehanizma za žalbe radnika.

## 6 POLITIKE I POSTUPCI

Politike usvojene za potrebe projekta doprinijeće ostvarenju ciljeva ESS2 i punoj usaglađenosti sa crnogorskim zakonom o radu. Takve politike obuhvataju sljedeće:

- da svi radnici treba da imaju ugovore o radu u pisanom obliku koji sadrže opis uslova zaposlenja i da su svi radnici prijavljeni na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti;
- da radnici imaju pravo na redovnu zaradu, kao i na naknadu zarade za periode odsustva sa posla ili posebne uslove rada (noćni rad, prekovremeni rad, itd.)
- da radnici imaju pravo na odmor u toku radnog vremena, dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor, kako je propisano zakonom;
- da se mora obezbijediti princip jednakih prilika i pravičnih uslova;
- da diskriminacija ne smije da postoji ni u jednom aspektu radnog odnosa (zaposlenje, naknada, uslovi rada i prava koja proističu iz radnog odnosa, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, napredovanja na poslu, otkaza ugovora o radu) na osnovu pola, seksualne orijentacije, bračnog statusa, godina starosti, invaliditeta, trudnoće, jezika, vjere, itd.
- usaglašenost s radnim vremenom od 40 časova sedmično, i u slučaju potrebe za prekovremenim radom (ne više od 10 časova sedmično) uveća zaradu radnika;
- prije zaključivanja radnog odnosa, radnici moraju biti upoznati s opisom zadataka i potrebnim vještinama;
- ugovori moraju sadržati obavezne odredbe Zakona o radu;
- obezbijedi žalbeni mehanizam na način opisan u Poglavlju 9 ovog Postupka;
- sprovođenje mjera zaštite na radu i bezbjednosti za poslove sa povećanim rizikom od povrede i ugrožavanja zdravlja, kao i organizovanje obuke za radnike na takvim poslovima;
- vođenje evidencije o radnicima koji rade na poslovima sa povećanim rizikom od povrede i ugrožavanja zdravlja;
- najniža starosna dob za zapošljavanje je 18 godina, a u slučaju zapošljavanja lica mlađeg od 18 godina, usaglašenost sa zakonskim obavezama (tj, mora se pribaviti saglasnost zakonskog zastupnika, zdravstveno uvjerenje da takav zaposleni ne može da radi prekovremeno i noću, ili na posebno zahtjevnim poslovima);
- ni na koji način radnici neće biti spriječeni od pristupanja sindikalnoj organizaciji niti bilo kojoj drugo organizaciji radnika;
- usaglašenost sa propisanim rokovima i uslovima za otkaz (tj. da se otkaz daje pisanim putem, uz obrazloženje, da se otkaz ne može dati iz neopravdanih razloga, kao što je podnošenje žalbe radnika, da otkazni rok ne može biti kraći od 30 dana ako zaposleni raskida ugovor o radu).

## 7 STAROSNA DOB ZA ZAPOŠLJAVANJE

Crnogorski Zakon o radu dozvoljava zapošljavanje lica mlađih od 18 godina, u slučaju da su ispunjeni sljedeći uslovi:

- postoji saglasnost zakonskog zastupnika,
- postoji ljekarsko uvjerenje da je lice zdravstveno sposobno za rad, i
- poslovi ne smiju ugrožavati njegovo zdravlje, moral i obrazovanje.

S obzirom na to da nominovani podprojekti uključuju opasne poslove, neće se zapošljavati mlađi od 18 godina života. U slučaju da se zapošljava ova kategorija zaposlenih, njihov angažman se očekuje na kancelarijskim poslovima.

Poslodavci angažovanih radnika imaju obavezu da vode evidenciju o radnicima mlađim od 18 godina života. U postupku zapošljavanja, od kandidata će se tražiti dokumentacija kojom se provjerava starost kandidata:

- dokument kojim se potvrđuje starost lica (izvod iz matične knjige rođenih i/ili zdravstvena knjižica),
- pisana izjava o godinama života,
- lična karta ili pasoš,
- školsko svjedočanstvo.

Neophodni uslovi i minimum godina života za svako radno mjesto navešće se u postupku zapošljavanja uz posebno naglašavanje činjenice da se lica ispod navršenih 18 godina života neće zapošljavati na poslovima koji bi mogli ugroziti psihičko i fizičko zdravlje lica.

Ukoliko se utvrdi da je maloljetnik angažovan na projektnim aktivnostima, JIP će o tome obavijestiti Inspekciju rada.

## 8 USLOVI

Poslodavci i direktnih radnika i angažovanih radnika imaju obavezu da pripreme informacije i neophodnu dokumentaciju u vezi sa uslovima zaposlenja koja je jasna i razumljiva zaposlenima. Pripremljene informacije i dokumentacija mora biti usaglašena sa crnogorskim zakonodavstvom.

Uslovi zapošljavanja ili angažovanja projektnih radnika moraju, između ostalog, zadovoljavati sljedeće standarde:

- Projektni radnik mora unaprijed biti upoznat s poslom koji će obavljati i koliku zaradu/platu/honorar će primati.
- Projektni radnik biće isplaćivan redovno, najmanje jednom mjesečno ili, ako je tako dogovoreno, po završetku određenih aktivnosti, u skladu s ugovorom o radu ili ugovorom o djelu.
- Projektni radnik radiće 8 ili manje časova dnevno i biće plaćen za prekovremeni rad.
- Svaki posao koji traje duže od 8 časova smatra se prekovremenim radom i projektni radnik treba da dobije dodatnu naknadu za časove prekovremenog rada. U svakom slučaju, projektni radnik ne može da radi duže od 12 časova dnevno.
- Projektni radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 11 časova u toku 24 časa.
- Projektni radnik ima pravo na sedmični odmor od najmanje 24 uzastopna časa.
- Prosječni sedmični časovi rada u šestomjesečnom periodu ne mogu biti duži od 40 časova.
- Projektni radnik ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodiljsko i odsustvo radi njege člana porodice, kako to nalaže nacionalno zakonodavstvo. Ako nacionalno zakonodavstvo ne predviđa pravo na odsustvo po bilo kom osnovu (tj. privremeni ili povremeni rad), angažovana strana obezbijediće projektnom radniku, na njegov/njen zahtjev, razuman period odsustva uzimajući u obzir sve okolnosti.
- Ugovor o radu ili ugovor o djelu, osim u slučaju zaposlenja na neodređeno vrijeme, prestaje danom njegovog isteka, osim ako se obje strane ne dogovore drugačije. U slučaju prevremenog raskida, pisano obavještenje dostaviće se najmanje 15 dana unaprijed. Raskid ugovora o radu i isplata svega što sljeduje izvršiće se u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.
- Treća strana će procijeniti rizik koji se vezuje za određene poslove. U skladu s nacionalnim zakonodavstvom (Zakon o zdravlju i zaštiti na radu), treća strana će biti odgovorna za preduzimanje preventivnih i zaštitnih mjera radi osiguranja bezbjedne i zdrave radne sredine i obavještanje projektnog radnika o svim relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovo/njeno zdravlje i zaštitu na radu. Projektni radnik će poštovati propise koji se odnose na bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu kako ne bi doveo u opasnost svoj život i zdravlje ili život i zdravlje drugih ljudi.
- Treća strana će nastojati da uspostavi mehanizme koji će spriječiti diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na poslu i obezbijediti jednak tretman i jednake mogućnosti za sve. Pružaoци usluga koji rade u Crnoj Gori treba da primjenjuju proceduru utvrđenu nacionalnim zakonodavstvom koje reguliše oblast diskriminacije, uznemiravanja i jednake mogućnosti.
- Projektni radnici imaju pravo da formiraju ili da se pridruže sindikatu ili drugim organizacijama po sopstvenom izboru i da pregovaraju kolektivno, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom. Poslodavac (treća strana) se neće miješati u pravo radnika da odabere organizaciju ili se odluči za alternativni mehanizam zaštite svojih prava u pogledu radnih uslova i uslova zaposlenja.

Projektni radnik moći će da iznese svoje žalbe koristeći žalbeni mehanizam o kojem je obaviješten.

## 9 ŽALBENI MEHANIZAM

Žalbeni mehanizam za **državne službenike** u Crnoj Gori već je uspostavljen, kao Komisija za žalbe, koja postupa po žalbama zaposlenih. Komisija za žalbe u skužbeničkom sistemu je nezavisan i autonoman organ koji obavlja poslove propisane Zakonom o državnim službenicima i namještenicima Crne Gore. Komisija je nadležna za donošenje odluka o svim žalbama koje su joj dostavljene protiv rješenja u pogledu prava, obaveza i odgovornosti državnih službenika. Rok za odgovor na žalbe ne može biti duži od 30 dana od dana prijema žalbe. Žalba se podnosi prvostepenom organu i može se neposredno ili poštom dostaviti Komisiji za žalbe. Zakon o državnim službenicima i namještenicima Crne Gore ne navodi dalji postupak mehanizma žalbe, povjerljivost, itd.<sup>6</sup>

Za **direktne radnike** (kao što su eksterni konsultanti) koje zaposli ili angažuje JIP, uspostaviće se poseban žalbeni mehanizam koji će se nalaziti pri JIP. Žalbeni mehanizam treba da se bavi problemima na radnom mjestu navodeći procedure kao npr. kome projektni radnik treba da podnese žalbu, vremenski okvir za dobijanje odgovora ili povratne informacije i koraci za upućivanje na viši nivo, istovremeno omogućavajući transparentnost, povjerljivost i neretributivne prakse. Ova kategorija radnika treba da bude obaviještena o raspoloživom žalbenom mehanizmu odmah po zapošljavanju ili angažovanju.

Svaka treća strana koja angažuje ili zapošljava **angažovane radnike** ima obavezu da uspostavi mehanizam za radno mjesto i instrument za rješavanje sporova u skladu sa zahtjevima ovog LMP i ESS2<sup>7</sup> osim ako takav mehanizam nije već uspostavljen u njihovim organizacijama, a biće u obavezi da takav mehanizam uspostavi prije potpisivanja ugovora sa JIP. Ovaj zahtjev biće jasno preciziran tokom tenderskog postupka a potpisivanjem ugovora svaka treća strana se obavezuje, potvrđujući da je mehanizam uspostavljen i da su svi radnici obaviješteni o njegovom postojanju.

Uspostavljanje žalbenog mehanizma obuhvata uspostavljanje registra žalbi i obavještavanje svih radnika o postojanju mehanizma (na primjer, tokom obuke uvođenja u posai, preko obavještenja na oglasnim tablama i sličnim kanalima komunikacije).

Djelotvoran mehanizam treba da bude nezavisan i objektivan. Mehanizam treba da obuhvati obavještavanje zaposlenih o koracima koji će biti preduzeti nakon prijema žalbe i navede jasne rokove. Neophodno je uzeti u obzir rokove propisane Zakonom o radu kako bi se postigla usaglašenost sa nacionalnim zakonodavstvom.

Žalbeni mehanizam za radnike stoga treba da obuhvati sljedeće elemente:

- jednostavnost postupka (mogućnost davanja komentara, podnošenja žalbi, predloga, nezvaničnih žalbi, itd.),
- povjerljivost i nepristrasnost (postupak treba da bude tajan i nepristrasan, tako da se radnici ne boje sankcija),
- razumne rokove,
- anonimne žalbe će se tretirati isto kao i druge žalbe koje nijesu anonimne,
- pravo na pratnju (kolege, predstavnika sindikalne organizacije ili radničkog savjeta),
- uprava će ozbiljno tretirati žalbe i odgovoriti primjerenim radnjama,

<sup>6</sup> Službeni list Crne Gore, br. 2/18 i 34/19

<sup>7</sup> Zakon o državnim službenicima omogućava radnicima da podnose pisane žalbe svojim poslodavcima u utvrđenom roku (30 dana). Međutim, ovaj mehanizam nije u potpunosti razrađen u zakonima i stoga se ne može smatrati da je u potpunosti usaglašen sa zahtjevima SB. Naime, nije jasno utvrđeno da informacije o žalbenom mehanizmu moraju biti dostupne svim zaposlenima na jasan i razumljiv način - od poslodavaca se ne zahtijeva da svoje zaposlene obavijeste o postojanju takvog mehanizma. Osim toga, nijesu utvrđene mjere za zaštitu radnika od svih vrsta odmazde (na primjer, omogućavanjem podnošenja anonimnih žalbi). Takođe ne postoji obaveza vođenja evidencije o žalbama.



- mogućnost ulaganja žalbe drugostepenom organu u slučaju da radnik nije zadovoljan ponuđenim rješenjem<sup>8</sup>.

Žalbeni mehanizam ne treba da ometa pristup drugim sudskim ili upravnim pravnim lijekovima koji bi mogli biti dostupni u skladu sa zakonom, ili drugim postojećim arbitražnim postupcima, niti da zamijeni žalbene mehanizme koji su predviđeni kolektivnim ugovorima.

---

<sup>8</sup> Prema Zakonu o radu, drugostepeno rješavanje radnih sporova odnosi se na mirno rješavanje sporova (posredovanje).

## 10 UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA RADOVA

JIP će koristiti standardnu dokumentaciju Svjetske banke za nabavke iz 2017, za prikupljanje ponuda i ugovaranje, a ona uključuju radne i profesionalne, zdravstvene i bezbjednosne zahtjeve i pozivaće se, ili eventualno, uključiti ovaj LMP kao dodatak tenderskoj dokumentaciji.

JIP će obezbijediti da su izvođači legitimni i pouzdani subjekti i da su sve pisane procedure o radu koje izvođač ima u saglasnosti sa ovim Postupkom. Kao dio procesa odabira, JIP može da pregledati sljedeće informacije:

- Informacije u javnim evidencijama, na primjer, registrima privrednih subjekata i javnoj dokumentaciji koja se odnosi na kršenje važećeg zakona o radu, uključujući izvještaje inspekcija rada i drugih tijela za sprovođenje;
- Poslovne licence, registracije, dozvole i odobrenja;
- Dokumentaciju koja se odnosi na sistem upravljanja radom, uključujući pitanja zdravlja i zaštite na radu, na primjer, postupke upravljanja u oblasti rada;

dok će se tokom izvršenja ugovora pregledati sljedeće:

- Identifikovanje zaposlenih za upravljanje radom, zaštitom i zdravljem na radu, njihovih kvalifikacija i sertifikata;
- Sertifikate/dozvole/obuke radnika za obavljanje potrebnih poslova;
- Evidenciju o kršenju bezbjednosti i zdravlja i odgovorima;
- Evidenciju o nesrećama i smrtnim slučajevima i obavještenja nadležnim organima;
- Evidenciju o zakonom propisanim naknadama radnika i dokazima o upisu radnika u odnosne programe;
- Evidenciju o platnim spiskovima radnika, uključujući časove rada i primljene plate;
- Kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koji uključuju odredbe i uslove koji odražavaju ESS2.

Ugovori s odabranim izvođačima radova obuhvataju odredbe o obaveznoj usaglašenosti s relevantnim zakonodavstvom o radu i zdravlju i zaštiti na radu kao i obavezi uspostavljanja žalbenog mehanizma za radnike (ukoliko takav mehanizam već ne postoji) na način definisan u ovom LMP. Smatra se da se te odredbe primjenjuju na sve podizvođače. U uslove ugovora za izvođače/podizvođače radova, JIP će uključiti primjerene mjere za neusaglašenosti, kao što su raskid ugovora ukoliko izvođač radova ne uspije, u razumnom roku, da postupi u skladu sa bilo kojim obavještenjem o korekciji koje se, između ostalog, odnosi na poštovanje nacionalnog Zakona o radu, zakona i propisa o zdravlju i zaštiti na radu i ovog LMP.

JIP može, ukoliko to smatra neophodnim, da od izvođača zatraži da podnese dodatnu dokumentaciju uključujući, ali se ne ograničavajući, na sljedeće:

- pisane politike u pogledu rada (na primjer, Pravilnik o radu);
- izvještaje Inspekcije rada i drugih organa;
- dokumentaciju u vezi sa sistemom upravljanja radom, uključujući i postupke u vezi sa zdravljem i zaštitom na radu;
- evidenciju o platnim spiskovima radnika, uključujući časove rada i primljene plate;
- kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koji uključuju odredbe i uslove koji odražavaju ESS 2;
- evidencije u vezi sa zdravljem i zaštitom na radu, uključujući i unose o nesrećama i smrtnim ishodima, kao i informacije dostavljene nadležnim organima.

Upravljanje radom izvođača pratiće se na osnovu polugodišnjih Izvještaja o usaglašenosti uslova rada sa ESS 2, koje će izvođači podnositi JIP. Obrazac izvještaja dat je u **PRILOG 1** ovog LMP. U slučaju otkrivanja bilo kakvih nepravilnosti na osnovu ovih izvještaja ili preko mehanizma za upravljanje žalbama, JIP će obavijestiti nadležnu Inspekciju rada.

Konsultant za nadzor će upravljati i pratiti rad izvođača radova u smislu angažovanih radnika, fokusirajući se na postupanje izvođača radova u skladu sa ugovorima o angažovanju (obaveze, zastupanja i garancije). Ovim se mogu obuhvatiti periodične revizije, inspekcijske kontrole i/ili provjere projektnih lokacija ili mjesta i/ili evidencije i izvještaje o upravljanju radom koje izrade izvođači radova. Evidencija i izvještaji o upravljanju radom koje vode i sačinjavaju izvođači radova mogu obuhvatati: (a) reprezentativni uzorak ugovora o radu ili ugovora o djelu između trećih strana i angažovanih radnika; (b) evidenciju o primljenim žalbama i njihovom rješavanju; (c) izvještaje koji se odnose na inspekcijski nadzor bezbjednosti, uključujući smrtne slučajeve i incidente i sprovođenje korektivnih mjera; (d) evidenciju o slučajevima nepoštovanja nacionalnog prava; i (e) evidenciju o obuci angažovanih radnika kako bi se objasnili uslovi rada i zaštita i zdravlje na radu u okviru projekta.

## 11 PRIMARNI DOBAVLJAČI

Primarni dobavljači biće preduzeća koja dostavljaju različite vrste građevinskog materijala, kao što je lomljeni kamen, geotekstil, pijesak, šljunak, itd. Za svaki lanac snabdijevanja moraju se uspostaviti adekvatni sistemi upravljanja i kontrole kako bi se osiguralo poštovanje nacionalnog prava i zahtjeva ESS1, ESS2 (u oblasti dječjeg rada, prinudnog rada i ozbiljnih pitanja bezbjednosti u vezi sa primarnim dobavljačima).

Prilikom nabavke materijala od primarnih dobavljača, izvođač će od takvih dobavljača zahtijevati da identifikuje rizike od dječijeg rada, prinudnog rada i ozbiljnih rizika po pitanju bezbjednosti u proizvodnji građevinskog materijala. Ukoliko se postojanje bilo kojeg od ovih rizika utvrdi u pogledu primarnih proizvođača, JIP i konsultant za nadzor zahtijevaže od primarnog dobavljača da preduzme odgovarajuće mjere za njihovo rješavanje. Takve mjere za ublažavanje rizika pratiće se periodično. U slučaju da se utvrdi da su mjere za ublažavanje nedjelotvorne, JIP i Konsultant za nadzor, u razumnom roku, preorijentisaće se na primarne dobavljače projekta koji mogu da dokažu da ispunjavaju relevantne zahtjeve.

Treće strane, tj. izvođači radova moraće da osiguraju da njihovi dobavljači i podizvođači poštuju nacionalno pravo i da obezbijede da su zaposleni svakog dobavljača ili podizvođača adekvatno osposobljeni u vezi sa zakonskim zahtjevima. JIP zadržava pravo da provjeri usaglašenost sa zahtjevima postavljenim kombinacijom mehanizama koji uključuju, ali nijesu ograničeni na samoprocjene, ankete, obilaskne lokacije ili revizije. Relevantne evidencije moraju da sadrže relevantne zapise kako bi pokazali usaglašenost i, po potrebi, omogućili pristup njihovim prostorijama i prostorijama dobavljača i podizvođača ovlaštenim predstavnicima JIP-a i/ili konsultantu za nadzor.

Kako Projekat napreduje, odredbe Procedure upravljanja radom koje obuhvataju upravljanje rizikom u radu i uslovima rada primarnih dobavljača će se proširiti i ažurirati i zasnivati na nalazima procjene detaljnih postupaka utvrđenih i uključenih u revidirani dokument.

## PRILOG 1

### OBRAZAC IZVJEŠTAJA O USAGLAŠENOSTI SA USLOVIMA RADA IZ ESS2 ZA TREĆE STRANE KOJE ANGAŽUJU RADNIKE

Ime i prezime angažovanog radnika:
Broj ugovora:
Period angažovanja: Datum početka (M/D/G) Datum završetka (M/D/G)
Izvođač radova/pružalac usluga:
Izvještajni period:
Datum izvještaja:
Potpis ovlašćenog lica:

#### USAGLAŠENOST SA USLOVIMA RADA I RADNE SNAGE

Statistički podaci o zaposlenima u kompaniji\*:

Ukupan broj zaposlenih prema rodu: M \_\_\_\_\_ Ž \_\_\_\_\_

Broj zaposlenih koji imaju ugovor o radu od ukupnog broja zaposlenih

Broj zaposlenih koji nemaju ugovor o radu od ukupnog broja zaposlenih

Broj zaposlenih sa pristupom socijalnom osiguranju, penzijskom i zdravstvenom osiguranju od ukupnog broja zaposlenih

Broj zaposlenih koji primaju platu/zaradu najmanje jednom mjesečno od ukupnog broja zaposlenih

Broj zaposlenih koji su napustili preduzeće u izvještajnom periodu od ukupnog broja zaposlenih

Broj zaposlenih koji su angažovani u izvještajnom periodu

Broj radnih časova po zaposlenom (mjesečni prosjek)

Ukupno prekovremeni rad (mjesečni prosjek po zaposlenom)

- Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora) od ukupnog broja zaposlenih
- Broj smrtnih slučajeva na radu (u izvještajnom periodu i kumulativno) od ukupnog broja zaposlenih
- Broj prijavljenih slučajeva nasilja od ukupnog broja zaposlenih
- Broj prijavljenih slučajeva uznemiravanja/zlostavljanja od ukupnog broja zaposlenih

Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog žalbenog mehanizma za zaposlene (Da/Ne)

Broj žalbi pokrenutih putem žalbenog mehanizma (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)

Broj žalbi koje su riješene žalbenim mehanizmom (u izvještajnom periodu i kumulativno od početka ugovora)

Broj žalbi podnijetih u vezi sa radom, zapošljavanjem i zdravljem i zaštitom na radu

Broj sporova dovedenih do mirnog razrješenja/dobrovoljnog arbitražnog postupka

Broj posjeta inspekcije rada/zaštite i zdravlja na radu

\*Zaposleni je svako fizičko lice zaposleno ili angažovano da radi ili obavlja usluge za poslodavca

1 Broj zaposlenih se odnosi na stvaran broj/broj zaposlenih na datum izvještavanja.

2 Brojevi se odnose na ukupan broj incidenata u izvještajnom periodu.

Statistički podaci o radnicima na projektu:

- Ukupan broj radnika na projektu\*\*:
- Broj projektnih radnika sa ugovorom o radu:
- Broj projektnih radnika bez ugovora o radu:
- Broj projektnih radnika sa pristupom socijalnom, penzionom i zdravstvenom osiguranju verifikovano potvrdom iz registra:

Kontrolna lista za anketiranje u vezi sa radom i uslovima rada

	Uslovi	Da/Ne	Bilješke
1	Svi projektni radnici imaju pisani ugovor o radu ili ugovor o djelu	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Ne” molimo precizirajte i objasnite
2	Svi projektni radnici isplaćuju se najmanje jednom mjesečno	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Ne” molimo precizirajte i objasnite
3	Svi projektni radnici radili su 8 časova dnevno, 40 časova sedmično	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor "Ne" molimo objasnite i navedite broj časova rada
4	Svi projektni radnici imali su redovan dnevni i sedmični odmor	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Ne” molimo objasnite
5	Određenom broju radnika na projektu je prekinut radni odnos raskidom ugovora u skladu sa nacionalnim zakonom o radu i <b>ESS2</b>	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Da” molimo precizirajte broj i objasnite uslove raskida ugovora
6	Određeni broj radnika na projektu je pohađao program obuke vezan za zaštitu i zdravlje na radu	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Da” molimo precizirajte broj i objasnite

	Uslovi	Da/Ne	Bilješke
7	Projektne radnike dobili su odsustva na koja imaju pravo	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Da” precizirajte vrstu i broj odsustava
8	Projektne radnike bili su uključeni u nesreće na radu koje su rezultirale povredama ili smrtnim slučajevima	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Da” molimo precizirajte i objasnite
9	Projektne radnike prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili nepoštovanja zakona	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Da” molimo precizirajte i objasnite
10	Projektne radnike podnijeli su žalbe ili pokrenuli dobrovoljnu arbitražu/sudske postupke za rješavanje spora	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Da” molimo precizirajte i objasnite
11	U izvještajnom periodu dogodio se jedan broj incidenata nepoštovanja Procedure upravljanja radom	Da <input type="checkbox"/>  Ne <input type="checkbox"/>	Ako je odgovor „Da” molimo precizirajte i objasnite

## PRILOG 2

### IZJAVA TREĆIH STRANA (POTENCIJALNI IZVOĐAČI RADOVA I PRUŽAOCI USLUGA) O USAGLAŠENOSTI S ODREDBAMA ZAKONA O RADU I POSTUPKOM ZA UPRAVLJANJE RADOM U OKVIRU PROJEKTA

Datum i mjesto izdavanja: \_\_\_\_\_

Naziv i adresa izdavaoca (Ponuđača): \_\_\_\_\_

#### IZJAVA O USAGLAŠENOSTI SA ZAKONSKIM I REGULATORNIM ODREDBAMA

Ovim izjavljujemo da<sup>9</sup>

- Upoznati smo sa i ispunjavamo standarde utvrđene u Procedurama upravljanja radom;
- poštujemo sve nacionalne zakone\* i važeće propise koji se odnose na zapošljavanje, rad i odnose sa zaposlenima, kao i na uslove rada;
- posvećeni smo obezbjeđivanju sigurnog i zdravog okruženja za naše zaposlene i sprovođenju svih zahtjeva koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu koji su propisani nacionalnim zakonodavstvom;
- ne tolerišemo nijedan oblik dječjeg ili prinudnog rada ili ropstva.
- Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na poslu i zabranjujemo neposrednu ili posrednu diskriminaciju bilo kojeg zaposlenog ili grupe zaposlenih na bilo kojem osnovu i iz bilo kojeg razloga.
- Potvrđujemo da je radnicima dostupan žalbeni mehanizam
- potvrđujemo da radnicima nije dostupan žalbeni mehanizam, ali će biti uspostavljen do potpisivanja ugovora.

Ovim izjavljujemo da ćemo, ukoliko nam ugovor bude dodijeljen, usvojiti Procedure upravljanja radom koje se primjenjuju na ovaj projekat i uvešćemo ih u našu praksu.

Upoznati smo s tim da nepoštovanje bilo koje od gore navedenih obaveza može dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis:

Ime i prezime:

Funkcija:

\*Nacionalni zakoni se odnosi i na zakone Crne gore i na zakone zemlje domicila u slučaju da se radi o stranom ponuđaču

---

<sup>9</sup> Ponuđač označava odgovarajuću obavezu



## PRILOG 3

IZJAVA PRIMARNIH DOBAVLJAČA O USAGLAŠENOSTI S ODREDBAMA PROPISA O RADU I POSTUPKOM ZA UPRAVLJANJE RADOM U OKVIRU PROJEKTA KOJE SE ODNOSU NA DJEČIJI I PRINUDNI RAD I ZAŠTITU I ZDRAVLJE NA RADU

Datum i mjesto izdavanja: \_\_\_\_\_

Naziv i adresa Dobavljača: \_\_\_\_\_

### IZJAVA O USAGLAŠENOSTI SA ZAKONSKIM I REGULATORNIM ODREDBAMA

Ovim izjavljujemo da

- poštujemo sve nacionalne zakone\* i važeće propise koji se odnose na zapošljavanje, rad i odnose sa zaposlenima, kao i na uslove rada;
- posvećeni smo obezbjeđivanju sigurnog i zdravog okruženja za naše zaposlene i sprovođenju svih zahtjeva koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu koji su propisani nacionalnim zakonodavstvom;
- ne tolerišemo nijedan oblik dječjeg ili prinudnog rada ili ropstva.
- Zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja (uključujući seksualno), zlostavljanja, nasilja i rodno zasnovanog nasilja na poslu i zabranjujemo neposrednu ili posrednu diskriminaciju bilo kojeg zaposlenog ili grupe zaposlenih na bilo kojem osnovu i iz bilo kojeg razloga.
- Vodimo evidenciju o radu, povredama na radu, bolestima, izbjegnutim nesrećama i nezgodama.

Ovim potvrđujemo da smo upoznati s tim da naše preduzeće može biti podvrgnuto najavljenim i nenajavljenim posjetama, provjerama lokacije i revizijama uslova rada koje će vršiti Izvođač radova preko kojeg se materijali i roba dostavljaju Projektu, osoblju JIP i nezavisnim trećim stranama u cilju provjere usaglašenosti s gore navedenom izjavom.

Upoznati smo s tim da nepoštovanje bilo koje od gore navedenih obaveza može dovesti do raskida ugovora i isključenja iz projekta.

Potpis:

Naziv:

Funkcija:

\*Nacionalni zakoni se odnosi i na zakone Crne gore i na zakone zemlje domicila u slučaju da se radi o stranom dobavljaču

## PRILOG 4 ZAPISNIK SA JAVNE RASPRAVE

<b>Mjesto:</b>	Sala za sastanke Opštine Bijelo Polje
<b>Datum:</b>	24. januar 2020.
<b>Vrijeme:</b>	13:00
<b>Organizator:</b>	Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja, Direktorat za vodoprivredu, Jedinica za implementaciju projekata (JIP)

Sastanak javne rasprave za skup dokumenata kojim će se voditi dalja dubinska analiza ekoloških i socijalnih pitanja tokom implementacije podprojekata na osnovu Okvira za ekonomska i socijalna pitanja Svjetske banke iz 2018. godine organizovala je JIP iz Direktorata za vodoprivredu Ministarstva poljoprivrede i ruralnog razvoja. Najava za davanje komentara i sugestija na skup dokumenata objavljena je na internet stranici Ministarstva, i sadržala je relevantne informacije za javnost i sve zainteresovane strane u vezi sa time gdje se dokumenti, i na engleskom i na crnogorskom jeziku, nalaze, kao i rok i adresu za dostavljanje zvaničnih komentara kao i vrijeme i mjesto sastanka.

Uvodnu riječ i riječi dobrodošlice na sastanku dao je predstavnik domaćina, Direktorata za vodoprivredu, [g. Momčilo Blagojević](#). Blagojević je pozdravio predstavnike Opštine, učesnike, predstavnike Svjetske banke i stručnjake koji rade na pomenutim dokumentima. Pružio je osnovne informacije o podršci Svjetske banke i smjernice za izradu SDIP projekta, njegove ciljeve i planirane rezultate. Pored toga, predstavljene su tri komponente SDIP projekta, a predstavljen je i pripremni rad tima stručnjaka, koji je za rezultat imao odabir podprojekata koji će se realizovati u Crnoj Gori i izradu svih ključnih dokumenata od značaja za početak realizacije SDIP projekta. Ova informacija poslužila je kao uvod u detaljnije predstavljanje dokumenata.

[Gđa Irem Silajdžić](#), specijalista za ekonomska i socijalna pitanja koju je Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja angažovalo za rad na dokumentaciji, predstavila je obuhvat i rezultate svog rada. Silajdžić je dala relevantne osnovne informacije za SDIP projekat i odabrane podprojekte koji će se realizovati u Crnoj Gori kao i osnovne informacije o zahtjevima Svjetske banke. Nakon uvodnog pregleda, Silajdžić je predstavila svaki od ispod navedenih dokumenata:

- Okvir ekološkog i socijalnog upravljanja (ESMF)
- Plan obaveza za životnu sredinu i socijalna pitanja (ESCP)
- Plan uključivanja zainteresovanih strana (SEP)
- Okvir za politiku raseljavanja (RFP)
- Plan upravljanja radom (LMP)

U fokusu njene prezentacije bili su rezultati ekonomske i socijalne procjene poznatih projekata faze 1 SDIP i postupci kojim će se dalje sprovesti svaki podprojekat u oblasti procjene ekonomskih i socijalnih rizika, uključivanja zainteresovanih strana, raseljavanja i upravljanja radom. Poseban fokus njene prezentacije odnosio se na obaveze JIP i ulogu opština u ovom procesu.

Nakon prezentacije, diskusiju je započeo [g. Almer Mekić](#), predsjednik nevladine organizacije (NVO) Euromost iz Bijelog Polja. Naveo je da je NVO Euromost vodeća koalicija NVO za zaštitu rijeke Lim, koja okuplja sve NVO u slivu ove rijeke, od Opštine Plav do Opštine Rudo. Stoga je naglasio da govori u ime svih NVO iz sliva rijeke Lim. Sa stanovišta NVO, najznačajnije pitanje je zaštita rijeke. Pohvalio je projekat, navodeći da su građani svjesni koristi, posebno imajući u vidu da će infrastruktura za zaštitu od poplava obuhvatiti i izgradnju šetalačkih i biciklističkih staza duž rijeke, što će, svakako, značajno unaprijediti kvalitet života građana u slivu. Pitao je šta će se dogoditi ukoliko se procedure okvira ne budu poštovala tokom realizacije projekta kao i kakve su nacionalne obaveze u pogledu procjene uticaja na životnu sredinu za svaki podprojekat. Želio je da zna u kojoj fazi je izrada dokumentacije. Rekao je da bi veoma cijenio odgovore kako bi njegova NVO mogla da dostavi informacije o projektnim aktivnostima članovima koalicije kao i zainteresovanim građanima.

G. Momčilo Blagojević iz Direktorata za vodoprivredu odgovorio je da je JIP održala nekoliko sastanaka sa svim opštinama u slivu. Ministarstvo i JIP su posvećeni realizaciji svih projekata u skladu s domaćim propisima i standardima SB. Pitanje s kojim se JIP suočava jeste nizak nivo pripremljenosti prostorno planske dokumentacije. Ovaj problem ometa izradu projektne dokumentacije i stoga nije bilo moguće početi s projektovanjem prije uključivanja kompletne infrastrukture zaštite od poplava u opštinska prostorno planska dokumenta. Trenutan status podprojekata u Bijelom Polju i Beranama je da su glavni projekti finalizirani i trenutno se revidiraju. Procjena uticaja na životnu sredinu za ove projekte izradiće se u skladu s domaćim propisima. JIP će organizovati javno predstavljanje ovih projekata. Blagojević je takođe naveo da su svi zahtjevi lokalnih zajednica uzeti u obzir tokom izrade idejnih projekata. Dao je primjer Opštine Plav i zahtjev koji je podnijelo Udruženje ribolovaca da se zaštiti jedan dio rijeke značajan za mriješćenje riba, na osnovu čega je projekat i izmijenjen

G. Igor Palandžić iz Svjetske banke odgovorio je na pitanje o postupcima okvira. Rekao je da su sva dokumenta predstavljena na ovom sastanku pravno obavezujuća za Zajmoprimca i biće sastavni dio ugovornih obaveza. Svjetska banka ima svoje mehanizme prekida projekta u slučaju teške povrede pravila. Međutim, primijetio je da je Vlada Crne Gore posvećena poštovanju pravila i postupaka i da se stoga tokom realizacije ne očekuju nikakvi problemi.

G. Almer Mekić kazao je da će koalicija NVO pratiti sprovođenje podprojekata SDIP i da će izvjestiti Izvođače, opštine i JIP u slučaju da uoče bilo kakve probleme koji se odnose na ekološke i/ili socijalne aspekte. Naglasio je značaj saradnje i komunikacije među svim zainteresovanim stranama.

Gđa Bisera Alihodžić iz Sekretarijata za uređenje prostora Opštine Bijelo Polje pitala je za dinamiku aktivnosti eksproprijacije koja se odnos na njenu radnu jedinicu kao i o okviru naknada za svojinu u privatnom vlasništvu.

G. Fahrudin Begović iz Opštine Bijelo Polje naveo je da Opština čeka završetak glavnog projekta tako da mogu da nastave sa izradom geodetskog elaborata koji je potreban za izradu elaborata o eksproprijaciji.

G. Momčilo Blagojević iz Direktorata za vodoprivredu naveo je da se projekti realizuju na državnoj zemlji (takozvanom javnom vodnom dobru) i da će se eksproprijacija izbjegavati u najvećoj mogućoj mjeri. Dodao je da će svi dobiti naknadu u skladu sa zakonom u slučaju da se utvrdi da je neka imovina privatno vlasništvo.

Gđa Irem Silajdžić objasnila je razliku između domaćih propisa i SB ESS5, navodeći sve kategorije koje imaju pravo na nadoknadu. Dodala je da bi bilo poželjno da nadležno lice iz opštine, iz organizacione jedinice nadležne za eksproprijaciju, pažljivo pročita pripremljeni okvir za raseljavanje koji utvrđuje okvir naknada, i te zahtjeve uvrsti tokom izrade elaborata o eksproprijaciji u skladu s domaćim propisima.

Sastanak je završen u 14:00.

Fotografije



