
Projekat „Reforma u oblasti upravljanja otpadom“ (WMRP)



PLAN UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM

Mart, 2026.

SADRŽAJ

.....	Error! Bookmark not defined.
SPISAK TABELA	iv
SPISAK SKRAĆENICA	iv
1. UVOD	1
1.1. Svrha Plana	3
1.2. Obim	3
2. ZAKONODAVNI OKVIR I REFERENTNI STANDARDI	5
2.1. Nacionalni zahtjevi	5
2.2. Međunarodni standardi i konvencije	6
3. POVEZANOST SA DRUGIM PROJEKTNIM PLANOVIMA I PROCEDURAMA	7
4. ULOGE I ODGOVORNOSTI	7
5. UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM	12
5.1. Radnici na projektu	12
5.2. Minimalna starost i dječiji rad	14
5.3. Jednake mogućnosti i nedeskriminacija	14
5.4. Prinudni rad	14
5.5. Rizici od seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja	15
5.6. Lanac snabdijevanja	15
5.7. Zdravlje i bezbjednost	17
5.8. Dobrobit radnika	18
5.9. Sloboda udruživanja	18
5.10. Lokalno zapošljavanje	19
5.11. Radni uslovi i priliv radne snage	19
5.12. Disciplinske mjere	19
5.13. Radno vrijeme i prekovremeni rad	20
5.14. Praznici i sedmični odmori	20
5.15. Bolovanje	20
5.16. Socijalno osiguranje	21
5.17. Žalbeni mehanizam za radnike	21
6. MJERE UBLAŽAVANJA RIZIKA I POSLJEDICA POVEZANIH SA RADOM	24
6.1. Mjere ublažavanja u fazi izgradnje	24
6.2. Mjere ublažavanja u fazi eksploatacije	25
7. OBUKA	27
8. MONITORING I IZVJEŠTAVANJE	28
8.1. Ključni indikatori učinka	29
8.2. Izvještavanje	29
9. REVIZIJA I PREGLED	30

PRILOG 1: OBRASCI ZA ŽALBE/SUGESTIJE	31
--	----

SPISAK TABELA

Tabela 4.1 Uloge i odgovornosti.....	10
Tabela 8.1 Monitoring upravljanja radnom snagom.....	28
Tabela 8.1.1 Ključni indikatori učinka	29

SPISAK SKRAĆENICA

E&S	Ekološka i socijalna oblast
EPA	Agencija za zaštitu životne sredine
ESF	Ekološki i društveni okvir
ESIA	Procjena uticaja na životnu sredinu i društvo
ESMP	Plan upravljanja životnom sredinom i društvenim pitanjima
ESS	Ekološki i socijalni standardi
EU	Evropska Unija
IFC	Međunarodna finansijska korporacija
ILO	Međunarodna organizacije rada
KAP	Kombinat Aluminijuma Podgorica
KAP-M	Menadžment KAP-a
KPI	Ključni pokazatelji učinka
LMP	Plan upravljanja radnom snagom
MERS	Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera
WMRP	Projekat reforme upravljanja otpadom
OHS	Bezbjednost i zdravlje na radu
PDO	Cilj razvoja projekta
PIU	Jedinica za implementaciju projekta
PPE	Lična zaštitna oprema
PSC	Odbor za upravljanje projektom
RWMC	Regionalni centar za upravljanje otpadom
SB	Svetska Banka
SEA	Seksualna eksploatacija i zlostavljanje
SEP	Plan angažovanja zainteresovanih strana
SH	Seksualno uznemiravanje
TSU	Jedinica tehničkih usluga
W-GRM	Žalbeni mehanizam za radnike

1. UVOD

Projekat "Reforma u oblasti upravljanja otpadom (WMRP)" ima za cilj unapređenje kapaciteta upravljanja otpadom u zemlji i poboljšanje performansi sektora, podržavajući napredak Crne Gore ka pristupanju Evropskoj Uniji (EU). Projekat WMRP primjenjuje integrisani pristup kroz tri glavne komponente.

Glavne komponente projekta su:

Komponenta 1: Cilj ove komponente je jačanje regulatornih okvira, mehanizama sprovođenja i institucionalnih kapaciteta kako bi se osigurala usklađenost sa Zakonom o upravljanju otpadom i podržala implementacija nedavno usvojenog Nacionalnog plana upravljanja otpadom, unaprijedilo prikupljanje podataka i transparentnost, te poboljšalo upravljanje složenim tokovima otpada kroz međuinstitucionalnu koordinaciju i istraživanje mogućnosti javno-privatnih partnerstava.

Gdje je relevantno, ažuriranja politika i regulatorna unapređenja uzeće u obzir otpornost sektora, uključujući potencijalne uticaje klimatskih i ekoloških rizika na sisteme upravljanja otpadom.

Ova komponenta će integrisati rodnu ravnopravnost i klimatsku otpornost u sve aktivnosti kroz promovisanje inkluzivnog učešća u donošenju odluka, obezbjeđivanje jednakog pristupa mogućnostima za izgradnju kapaciteta, kao i uključivanje klimatski pametnih pristupa upravljanju otpadom koji doprinose smanjenju emisija gasova sa efektom staklene bašte, efikasnijem korišćenju resursa i tranziciji ka cirkularnoj i niskougljeničnoj ekonomiji.

Posebna pažnja biće posvećena praktičnim mjerama koje omogućavaju sektoru da se prilagodi promjenama klimatskih uslova i obezbijedi kontinuitet pružanja usluga, što će biti sastavni dio regulatornih i operativnih unapređenja.

Komponenta 2

Cilj ove komponente je izgradnja i razvoj regionalnog centra za upravljanje komunalnim otpadom u Nikšiću, uz promovisanje održivih rješenja za obradu otpada i razvoj stručnosti u savremenim praksama upravljanja otpadom, kako bi se unaprijedili kapaciteti i kvalitet usluga, ojačala međumunicipalna saradnja, smanjili rizici po životnu sredinu i osigurala usklađenost sa standardima Evropske unije u oblasti zaštite životne sredine. Istovremeno, projektovanje objekta i operativni protokoli uzeće u obzir klimatske rizike, poput poplava i toplotnog stresa, te uključiti mjere otpornosti.

Centar će opsluživati najmanje 72.000 stanovnika Crna Gora i pokrivati 30% ili više njene teritorije. Pored toga, u okviru centra biće uspostavljen poseban Centar za razmjenu znanja i posjete, koji će pružati mogućnosti za izgradnju kapaciteta, profesionalni razvoj i razmjenu znanja za stručnjake u oblasti upravljanja otpadom i zaposlene u opštinama.

Obuke (koje će se realizovati kroz Komponentu 1, kao i u cilju operativnog uspostavljanja regionalnog centra u okviru Komponente 2) biće organizovane kroz radionice, tehničke treninge i programe razmjene, čime će se podržati usvajanje najboljih praksi i inovativnih pristupa upravljanju otpadom širom regiona.

Ova komponenta će podsticati veću rodnu uključenost u sektoru upravljanja otpadom kroz proširenje mogućnosti za žene u tehničkim, operativnim i upravljačkim ulogama. U partnerstvu sa regionalnim centrom, podržaće ciljano zapošljavanje, obezbijediti prilagođene tehničke i menadžerske obuke (uključujući upravljanje postrojenjima, informacione sisteme i bezbjednosne protokole), kao i inkluzivne mehanizme informisanja i podrške radi obezbjeđivanja jednakog pristupa.

Ove aktivnosti će se nadovezati na mogućnosti koje su uspostavljene kroz programe prakse u okviru Komponente 1, čime će se novim učesnicima omogućiti prelazak u dugoročnije uloge u sektoru.

Komponenta 3

Cilj ove komponente je podrška sanaciji životne sredine i smanjenju rizika od nekontrolisanih odlagališta otpada koja i dalje postoje u Crna Gora. Projektna aktivnosti usmjerene su na remedijaciju odlagališta otpada na lokaciji KAP-a, kako bi se ublažili neposredni i dugoročni rizici po životnu sredinu i javno zdravlje, rehabilitovala degradirana područja i ojačali kapaciteti Crne Gore za održivo upravljanje otpadom.

U okviru ove komponente, za područje odlaganja otpada na lokaciji KAP-a, gdje je istorijski odlagan i opasan i neopasan otpad iz proizvodnje aluminijuma, projekat će finansirati uklanjanje otpada i čišćenje lokacije, izgradnju posebno projektovanih kaset (čelija) za odlaganje ovog materijala, te obezbijediti njegovo potpuno inkapsulirano i bezbjedno odlaganje u tim kasetama.

Komponenta 4

Ova komponenta će finansirati aktivnosti koje obezbjeđuju efikasno upravljanje, koordinaciju i implementaciju projekta. Obuhvatiće troškove osoblja, operativne troškove, obuke, kao i praćenje i evaluaciju (M&E).

U okviru implementacione agencije biće uspostavljena posebna Jedinica za implementaciju projekta (PIU), koja će koordinisati svakodnevno sprovođenje aktivnosti, obezbijediti usklađenost sa Okvirom za zaštitu životne sredine i društva (ESF) i pratiti napredak u odnosu na Okvir rezultata. PIU će činiti ključni kadar, uključujući Koordinatora PIU, stručnjaka za zaštitu životne sredine, stručnjaka za društvena pitanja i građevinskog inženjera (tehničkog eksperta za upravljanje otpadom).

Koordinator PIU će obezbijediti ukupno vođstvo, koordinaciju i izvještavanje, te služiti kao glavna veza između implementacione agencije, Jedinice za tehničke usluge (TSU, u okviru Ministarstva finansija) i Svjetska banka. Stručnjaci za zaštitu životne sredine i društvena pitanja obezbijediće usklađenost sa ekološkim i društvenim standardima i nadgledati sprovođenje ESF instrumenata. Građevinski inženjer (tehnički ekspert za upravljanje otpadom) pružaće tehničku podršku u projektovanju, implementaciji i praćenju tehničkih aspekata unapređenja infrastrukture za upravljanje otpadom i drugih aktivnosti.

Upravljanje javnim nabavka i finansijsko upravljanje, sprovodiće TSU, koja će obezbijediti usklađenost sa procedurama Svjetske banke, adekvatnu finansijsku kontrolu i transparentne procese nabavki.

Uspostavljanje i funkcionisanje sveobuhvatnog sistema za praćenje i evaluaciju (M&E), koji će pratiti napredak, procjenjivati učinak i omogućiti prilagodljivo upravljanje tokom implementacije, takođe je sastavni dio ove komponente.

Projekat Regiona upravljanja otpadom (u daljem tekstu „WMRP“ ili „Projekat“) obuhvata niz aktivnosti usmjerenih na jačanje sistema upravljanja otpadom, sanaciju ekološki degradiranih lokacija i smanjenje rizika povezanih sa istorijskim i nekontrolisanim praksama odlaganja otpada. Projekat ima za cilj unapređenje stanja životne sredine, javnog zdravlja i dugoročne održivosti infrastrukture za upravljanje otpadom u Crna Gora. Takođe podržava evaluaciju potencijalnih budućih namjena saniranih lokacija, u skladu sa nacionalnim razvojnim prioritetima i primjenjivim ekološkim standardima.

Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera (MESDNRD) djeluje kao vodeća implementaciona institucija za WMRP. MESDNRD je odgovorno za koordinaciju pripreme i implementacije projekta, saradnju sa relevantnim nacionalnim akterima, te osiguranje da se ekološki i društveni aspekti — uključujući radne uslove i uslove rada — integrišu u planiranje i sprovođenje projekta u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i Okvirom za zaštitu životne sredine i društva (ESF) Svjetske banke.

Ove aktivnosti uključivaće kombinaciju direktnog i ugovorenog rada, uključujući kvalifikovane i nekvalifikovane radnike, tehničko osoblje, stručnjake za zaštitu životne sredine i transportno osoblje, čiji su radni uslovi i zahtjevi u pogledu bezbjednosti i zdravlja na radu obuhvaćeni ovim Planom upravljanja radnom snagom (LMP).

Ovaj LMP je pripremljen od strane ENCON - E3 JV (u daljem tekstu „Konsultant“) kao dio studija procjene uticaja na životnu sredinu i društvo (ESIA) za Projekat, u skladu sa Ekološkim i društvenim standardima Svjetske banke (ESS), posebno Standardom o radu i uslovima rada (ESS2) i Standardom o procjeni i upravljanju ekološkim i društvenim rizicima i uticajima (ESS1), kao i važećim zakonodavstvom o radu u Crnoj Gori. Plan ima za cilj smanjenje ekoloških opasnosti i rehabilitaciju degradiranog industrijskog zemljišta, čime se unapređuje javno zdravlje i bezbjednost, uz stvaranje mogućnosti za buduću korist zajednice i potencijalni razvoj.

U cilju ostvarivanja ovih ciljeva, biće angažovana raznovrsna radna snaga na poslovima pripreme lokacije, sanacije, izgradnje, transporta i operativne podrške. Osiguravanje da svi radnici budu angažovani pod pravičnim, bezbjednim i nediskriminatornim uslovima rada od ključnog je značaja za usklađenost sa nacionalnim zakonodavstvom Crne Gore, relevantnim zahtjevima Evropske unije i međunarodnim ekološkim i društvenim standardima.

Ovaj LMP definiše ključne principe, procedure i upravljačke mjere koje će regulisati radne prakse tokom trajanja Projekta. To uključuje, ali nije ograničeno na, transparentne procese zapošljavanja i angažovanja, zaštitu prava radnika, mjere bezbjednosti i zdravlja na radu, mehanizme za rješavanje pritužbi radnika, kao i zahtjeve za upravljanje izvođačima. Plan takođe obezbjeđuje da se rizici povezani sa radom i uslovima rada identifikuju, prate i efikasno ublažavaju u skladu sa dobrom međunarodnom praksom u industriji.

LMP je živi dokument i biće ažuriran prema potrebi tokom životnog ciklusa Projekta kako bi odražavao promjene u strukturi radne snage, projektnim aktivnostima i regulatornim zahtjevima. Nosilac projekta i svi angažovani izvođači odgovorni su za sprovođenje mjera definisanih ovim dokumentom i za kontinuirano usklađivanje sa obavezama iz ESIA i širim sistemom upravljanja ekološkim i društvenim aspektima.

1.1. Svrha Plana

Svrha ovog Plana je identifikacija i ublažavanje rizika i posljedica povezanih sa radnom snagom koji se mogu javiti tokom životnog ciklusa projekta. To uključuje sprječavanje, minimiziranje i upravljanje potencijalnim negativnim efektima po prava radnika, zdravlje i zaštitu na radu, priliv radne snage i društvene rizike vezane za radnu snagu, koji se mogu javiti tokom faze pripreme/izgradnje i operativne faze.

LMP definiše ključne principe, mjere ublažavanja i odgovornosti za praćenje koje su neophodne za osiguranje pravednog tretmana svih radnika na projektu, bezbjednih i zdravih radnih uslova, te usklađenosti sa važećim nacionalnim zakonodavstvom u oblasti rada, Standardom ESS2 Svjetske banke i relevantnim međunarodnim standardima u oblasti rada.

Plan takođe pruža smjernice za upravljanje rizicima vezanim za radnu snagu kod podizvođača i trećih lica, uključujući radno vrijeme, uslove i odredbe radnih odnosa, zdravlje i zaštitu na radu, kao i uspostavljanje i funkcionisanje mehanizama za podnošenje žalbi radnika angažovanih na projektu.

1.2. Obim

Ovaj Plan obuhvata sve aktivnosti vezane za radnu snagu povezane sa projektom, kako tokom faze pripreme/izgradnje, tako i tokom faze eksploatacije. On uključuje upravljanje direktno angažovanim radnicima, podugovorenim radnicima i osobljem podizvođača u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom u oblasti rada i međunarodnim standardima, posebno Standardom ESS2 Svjetske banke o radu i uslovima rada.

Ovaj Plan se primjenjuje na sve zaposlene na projektu, uključujući i one angažovane kod Izvođača radova i podizvođača. Sve strane su obavezne da se pridržavaju zahtjeva i odredbi utvrđenih ovim Planom kako bi se osigurali pravedni, bezbjedni i zakoniti radni uslovi.

Plan definiše:

- Primjenjivo nacionalno zakonodavstvo u oblasti rada i međunarodne standarde,

- Uloge i odgovornosti u upravljanju radnom snagom,
- Mjere za prevenciju dječijeg rada i prisilnog rada,
- Principi jednakih mogućnosti i nediskriminacije,
- Mehanizme za rješavanje žalbi radnika,
- Odredbe iz oblasti zdravlja i zaštite na radu (OHS),
- Smjernice za praćenje i izvještavanje o praksama upravljanja radnom snagom.

2. ZAKONODAVNI OKVIR I REFERENTNI STANDARDI

Ovo Poglavlje daje pregled nacionalnih i međunarodnih propisa, standarda i smjernica koji uređuju aktivnosti upravljanja radnom snagom u okviru projekta. Sve aktivnosti planiranja, sprovođenja i nadzora u vezi sa radnom snagom moraju biti usklađene sa primjenjivim pravnim okvirom kako bi se osigurale pravedne prakse zapošljavanja, zdravlje i zaštita na radu, kao i usklađenost sa međunarodnim standardima rada tokom cijelog životnog ciklusa projekta.

2.1. Nacionalni zahtjevi

Zakoni

- Zakon o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 74/19 sa izmjenama i dopunama 008/21, 059/21, 068/21, 145/21, 077/24, 084/24, 086/24 i 122/25),
- Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni list Crne Gore“, br. 024/19 i 029/25),
- Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju („Službeni list Crne Gore“, br. 145/21 i 048/24),
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službeni list Crne Gore“, br. 054/03, 039/04, 061/04, 079/04, 081/04, 029/05, 014/07, 047/07, 012/07, 013/07, 079/08, 014/10, 078/10, 034/11, 039/11, 040/11, 066/12, 036/13, 038/13, 061/13, 006/14, 060/14, 010/15, 044/15, 042/16, 055/16, 080/20, 145/21, 086/22, 099/23, 125/23, 077/24, 011/25 i 122/25),
- Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni list Crne Gore“, br. 46/10, 40/11, 18/14 i 42/17),
- Zakon o inspekciji rada („Službeni list Crne Gore“, br. 79/08 i 40/11),
- Zakon o štrajku („Službeni list Crne Gore“, br. 11/15 i 84/24),
- Zakon o socijalnom savjetu („Službeni list Crne Gore“, br. 44/18),
- Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Službeni list Crne Gore“, br. 034/14, 044/18 i 84/24),
- Zakon o strancima („Službeni list Crne Gore“, br. 12/18, 3/19, 86/22 i 77/24),
- Zakon o upravnom postupku („Službeni list Crne Gore“, br. 56/14, 20/15, 40/16 i 37/17),
- Zakon o zabrani zlostavljanja na radu („Službeni list Crne Gore“, br. 30/12, 54/16 i 84/24),
- Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova („Službeni list Crne Gore“, br. 145/21),
- Zakon o zaštiti podataka o ličnosti („Službeni list Crne Gore“, br. 79/08, 70/09, 44/12, 22/17 i 77/24).

Pravilnici

- Pravilnik o korišćenju lične zaštitne opreme i opreme za rad („Službeni list Crne Gore“, br. 135/21),
- Pravilnik o načinu i postupku vršenja prethodnih i periodičnih specijalističkih ljekarskih pregleda zaposlenih („Službeni list Crne Gore“, br. 43/17),
- Pravilnik o mjerama zaštite i zdravlja na radu od izloženosti buci („Službeni list Crne Gore“, br. 37/16),
- Pravilnik o mjerama zaštite na radnom mjestu („Službeni list Crne Gore“, br. 104/20),
- Pravilnik o mjerama zaštite prilikom korišćenja radne opreme („Službeni list Crne Gore“, br. 34/14),
- Pravilnik o sredstvima i postupku pružanja prve pomoći i o organizaciji spasilačke službe u slučaju povrede na radu („Službeni list SFRJ“, br. 15/65 i 28/66),
- Pravilnik o tehničkim zahtjevima za ličnu zaštitnu opremu („Službeni list Crne Gore“, br. 143/21),
- Pravilnik o načinu i postupku osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad („Službeni list Crne Gore“, br. 57/06),
- Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja izvještaja o povredama na radu („Službeni list Crne Gore“, br. 18/93),
- Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu („Službeni list Crne Gore“, br. 43/07 i 14/14),

- Pravilnik o vođenju evidencija u oblasti zaštite i zdravlja na radu („Službeni list Crne Gore“, br. 79/04),
- Pravilnik o znakovima za bezbjednost i zdravlje na radu („Službeni list Crne Gore“, br. 24/15),
- Pravilnik o mjerama bezbjednosti i zdravlja na radu protiv rizika nastalih izlaganjem kancerogenim, mutagenim ili reproduktivno toksičnim supstancama („Službeni list Crne Gore“, br. 127/25),
- Pravilnik o mjerama bezbjednosti i zdravlja na radu protiv rizika nastalih izlaganjem hemijskim supstancama („Službeni list Crne Gore“, br. 81/16, 30/17, 40/18, 77/21 i 93/25),
- Pravilnik o mjerama zaštite i zdravlja na radu od izloženosti buci („Službeni list Crne Gore“, br. 37/16),
- Pravilnik o načinu i postupku osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad („Službeni list Crne Gore“, br. 79/04).

Ovi pravni akti utvrđuju obavezne zahtjeve za pravedne prakse zapošljavanja, zdravlje i bezbjednost na radu, uslove rada i zaštitu prava radnika, koji se moraju sprovesti i pratiti tokom faze pripreme/izgradnje i faze eksploatacije projekta.

2.2. Međunarodni standardi i konvencije

Pored nacionalnog zakonodavstva, projekat će se sprovesti u skladu sa međunarodno priznatim smjernicama i standardima učinka u oblasti rada. Ovi standardi su od suštinskog značaja za ispunjavanje očekivanja međunarodnih finansijskih institucija i za obezbjeđivanje najbolje prakse u upravljanju radnom snagom, zdravlju i zaštiti na radu, kao i zaštiti prava radnika tokom cijelog životnog ciklusa projekta.

- Relevantne EU direktive u oblasti zdravlja i zaštite na radu,
- Standardi zaštite životne sredine i društvenih pitanja SB (Environmental and Social Standards – ESS): ESS2 i ESS1,
- Standard učinka 2 Međunarodne finansijske korporacije (IFC) (2012) – Rad i uslovi rada,
- Osnovne konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO):
 - C29 – Konvencija o prinudnom radu,
 - C105 – Konvencija o ukidanju prinudnog rada,
 - C182 – Konvencija o najgorim oblicima dječijeg rada,
 - C111 – Konvencija o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju,
 - C87 – Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje,
 - C100 – Konvencija o jednakom nagrađivanju,
 - C138 – Konvencija o minimalnoj starosti za zapošljavanje.
- Ostale konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO):
 - C155 – Konvencija o bezbjednosti i zdravlju na radu,
 - C187 – Konvencija o promotivnom okviru za bezbjednost i zdravlje na radu,
 - C161 – Konvencija o službama medicine rada,
 - C162 – Konvencija o azbestu,
 - C171 – Konvencija o noćnom radu,
 - C98 – Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje,
 - C190 – Konvencija o nasilju i uznemiravanju (Konvencija stupa na snagu u Crnoj Gori 27. februara 2026. godine).

Ovi međunarodni standardi i konvencije služiće kao smjernice za planiranje i sprovođenje praksi upravljanja radnom snagom, te će podržavati kontinuirano unapređenje u upravljanju rizicima povezanim sa radnom snagom i promovisanju bezbjednih i pravičnih radnih uslova tokom faze izgradnje i faze eksploatacije projekta.

3. POVEZANOST SA DRUGIM PROJEKTNIM PLANOVIMA I PROCEDURAMA

Ovaj Plan je izrađen kao sastavni dio ESF okvira za projekat i u potpunosti je usklađen sa ESIA Izvještajem pripremljenim za podkomponente projekta, uključujući i lokacijski prilagođene ESIA Izvještaje. Plan uspostavlja sveobuhvatni okvir za uspostavljanje zahtjeva u vezi sa upravljanjem radnom snagom, radnim uslovima, pravima radnika i zdravljem i bezbjednošću na radu za sve aktivnosti WMRP projekta.

Posebno, Plan se sprovodi u koordinaciji sa ESIA Izvještajem, Planom angažovanja zainteresovanih strana (SEP), Žalbenim mehanizmom za radnike, kao i procedurama za pripravnost i reagovanje u vanrednim situacijama. Odredbe koje se odnose na upravljanje izvođačima i podizvođačima, uključujući zahtjeve u vezi sa radnom snagom i praćenjem usklađenosti, takođe su usklađene sa relevantnim ugovornim i nadzornim aranžmanima u okviru projekta.

U slučajevima kada se pitanja vezana za radnu snagu preklapaju sa drugim projektnim planovima i procedurama, primjenjivaće se stroži zahtjevi. Svi izvođači i podizvođači biće obavezni da se pridržavaju odredbi ovog Plana, kao i relevantnih zahtjeva definisanih u povezanim instrumentima upravljanja zaštitom životne sredine i društvenim pitanjima tokom faze pripreme/izgradnje i faze eksploatacije projekta.

4. ULOGE I ODGOVORNOSTI

Organizaciona struktura projekta definiše uloge i odgovornosti institucija i subjekata uključenih u sprovođenje i nadzor WMRP projekta i pripadajućih podprojekata. Projekat finansira Svjetska banka, a sprovodi se pod rukovodstvom Ministarstva ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera.

Ministarstvo je odgovorno za ukupno upravljanje i sprovođenje projekta. Obezbeđuje strateško usmjerenje, osigurava usklađenost sa nacionalnim zakonodavstvom i zahtjevima Svjetske banke, te koordinira aktivnosti sa relevantnim institucijama tokom realizacije projekta. U tom kontekstu, MERS blisko sarađuje sa Agencijom za zaštitu životne sredine (EPA) i nadležnim opštinskim organima, posebno u vezi sa aktivnostima upravljanja otpadom, regulatornom usklađenošću i koordinacijom sa lokalnom infrastrukturuom i uslugama kroz sve komponente WMRP projekta i pripadajućih podprojekata.

EPA će podržavati implementaciju projekta kroz svoj regulatorni i inspekcijski mandat. EPA će pružati tehničke inpute, olakšavati izdavanje dozvola i regulatornih odobrenja, pratiti tokove otpada i podržavati usklađenost sa nacionalnim ekološkim propisima. Takođe, EPA će doprinijeti osiguranju poštovanja ekoloških standarda tokom implementacije projekta. Opštine će biti ključni partneri u implementaciji, posebno u aktivnostima vezanim za prikupljanje, transport i zbrinjavanje komunalnog otpada, kao i uvođenje sistema odvojenog sakupljanja otpada. U okviru Komponente 1, opštine će doprinijeti jačanju lokalnih sistema upravljanja otpadom i pružanju usluga, često putem javnih preduzeća u vlasništvu opština. U okviru Komponente 2, Opština Nikšić će aktivno učestvovati u realizaciji građevinskih radova za Regionalni centar za upravljanje otpadom u Nikšiću, uključujući olakšavanje izdavanja dozvola, koordinaciju angažovanja lokalnih zainteresovanih strana i konsultacija, ugovorne aranžmane sa učestvujućim opštinama, praćenje operativnih finansija i osiguranje usklađenosti sa nacionalnim propisima o izgradnji i zaštiti životne sredine, te ESF Svjetske banke, u koordinaciji sa PIU-om i sekretarijatom za zaštitu životne sredine opštine.

Biće uspostavljena Jedinica za implementaciju projekta (PIU) unutar MERS-a za upravljanje svakodnevnom realizacijom projekta. PIU će biti odgovoran za koordinaciju, tehnički nadzor, usklađenost sa fiducijarnim, ekološkim i socijalnim zahtjevima SB, praćenje napretka ka cilju razvoja projekta (PDO) i pripremu svih potrebnih tehničkih i izvještajnih dokumenata. PIU će direktno izvještavati Ministra ili Državnog sekretara za ekologiju, održivi razvoj i razvoj sjevera i pružati redovne (mjesečne ili kvartalne) izvještaje o napretku Vladi i Svjetskoj banci.

PIU će uključivati sljedeće ključne kadrove:

- Koordinatora PIU-a, odgovornog za ukupno vođenje i koordinaciju, komunikaciju sa Svjetskom bankom, Jedinicom tehničkih usluga (TSU) i ostalim zainteresovanim stranama, kao i za pravovremenu pripremu radnih planova, budžeta i izvještaja o napretku.
- Specijalistu za životnu sredinu, odgovornog za nadzor pripreme i implementacije ekoloških instrumenata u okviru ESF-a, praćenje usklađenosti sa ESCP-om i upravljanje ekološkim rizicima.
- Specijalistu za socijalna pitanja, odgovornog za implementaciju socijalnih instrumenata, angažovanje dionika, mehanizme za pritužbe, upravljanje radnom snagom i aktivnosti vezane za rodnu ravnopravnost u okviru ESF-a.
- Diplomiranog inženjera građevine (tehnički ekspert za upravljanje otpadom), odgovoran za tehničke smjernice, nadzor i osiguranje kvaliteta infrastrukturnih radova i drugih tehničkih aktivnosti.
- Asistent projekta, odgovoran za administrativnu, logističku i operativnu podršku PIU-u.

Biće uspostavljen Odbor za upravljanje projektom (PSC) radi pružanja strateških smjernica na visokom nivou i osiguranja koherentnosti politika. Njime će predsjedavati Ministar ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera, a u njegov sastav biće uključeni predstavnici ključnih ministarstava i agencija (uključujući Ministarstvo finansija i EPA) i učestvujućih opština, naročito Nikšića. PSC će razmatrati napredak implementacije, rješavati strateška i međusektorska pitanja i davati smjernice za glavne izazove. Sjednice PSC-a biće održavane kvartalno ili po potrebi.

Jedinica tehničkih usluga, smještena u okviru Ministarstva finansija, biće odgovorna za sve fiducijarne funkcije, uključujući javne nabavke i finansijsko upravljanje. TSU će upravljati procesima nabavke, voditi računovodstvene evidencije, pripremati privremene finansijske izvještaje i osigurati usklađenost sa pravilima nabavki i zahtjevima za finansijsko upravljanje Svjetske banke, čime se garantuje transparentnost, efikasnost i pouzdana finansijska kontrola.

Aktivnosti monitoringa i evaluacije vodiće PIU, koji će biti odgovoran za prikupljanje, analizu i izvještavanje podataka u skladu sa Okvirom rezultata projekta. Ovo uključuje procjene početnog stanja, srednjoročne revizije, završne evaluacije, ankete o zadovoljstvu korisnika i praćenje ekoloških i socijalnih uticaja. MERS će nadgledati funkcionisanje monitoringa i evaluacije kako bi osigurao pridržavanje dogovorenih procedura. Polugodišnji izvještaji o napretku biće dostavljani Vladi i Svjetskoj banci. Navedene aktivnosti, uključujući validaciju od strane trećih lica i evaluacije uticaja, biće finansirane kroz Komponentu 4.

Izvođači angažovani u okviru projekta biće odgovorni za svakodnevno upravljanje radnicima, uključujući zapošljavanje, uslove rada, zaštitu zdravlja i zaštitu na radu, kao i uspostavljanje i funkcionisanje žalbenog mehanizama za radnike, u skladu sa ovim Planom i primjenjivim podprojektnim instrumentima zaštite životne sredine i društvenih pitanja.

Konsultant je odgovoran za pružanje podrške u pripremi i periodičnom ažuriranju ovog Plana na nivou projekta, u skladu sa potrebama.

Uloge i odgovornosti koje se odnose na upravljanje radnom snagom, zaštitu zdravlja i besbjednosti na radu, kao i upravljanje žalbama biće dodatno razrađene u ugovornoj dokumentaciji i procedurama specifičnim za lokaciju, prije početka građevinskih i operativnih aktivnosti.

Tabela u nastavku daje pregled uloga i odgovornosti relevantnih strana u cilju obezbjeđivanja efikasne primjene Plana tokom faze izgradnje i faze eksploatacije. Tokom faze izgradnje, MERS je krajnje odgovorno za sveukupni nadzor nad projektom i sprovođenjem Plana, prati učinak izvođača, koordinira aktivnosti praćenja sa nadzornim konsultantom i Svjetskom bankom, te djeluje kao krajnja instanca za rješavanje žalbi koje se ne mogu riješiti na nivou izvođača. Konsultant za nadzor izgradnje nadgleda svakodnevnu primjenu zahtjeva Plana na gradilištu, dok je izvođač radova odgovoran za sprovođenje praksi upravljanja radnom snagom u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i ugovornim obavezama, sprovođenje aktivnosti praćenja i izvještavanja, kao i preduzimanje korektivnih mjera u slučaju utvrđene neusklađenosti. Osoblje zaduženo za pitanja zaštite životne sredine i društvena pitanja (E&S) izvođača pruža podršku praćenju i izvještavanju na terenu u vezi sa uslovima rada i zaštitom zdravlja i bezbjednošću na radu. Tokom faze eksploatacije, odgovarajući operator podprojekta ili subjekt zadužen za upravljanje postrojenjem odgovoran je za obezbjeđivanje dugoročne usklađenosti sa nacionalnim propisima o radu i zahtjevima ESS2, praćenje uslova rada,

funkcionisanje žalbenog mehanizma, kao i obezbjeđivanje kontinuiteta pravičnih i odgovarajućih radnih praksi.

Detaljnije informacije o ulogama i odgovornostima strana uključenih u projekat date su u Tabeli 4.1.

Tabela 4.1 Uloge i odgovornosti

Strana	Uloga	Ključne odgovornosti
Faza izgradnje		
MERS	Rukovodstvo	- Krajnja odgovornost za sprovođenje i nadzor nad projektom i ovim Planom. - Praćenje učinka izvođača i obezbjeđivanje da se zahtjevi Plana integrišu u relevantnu tendersku dokumentaciju i ugovore. - Koordinacija aktivnosti praćenja sa nadzornim konsultantom i SB. - Djelovanje kao krajnja instanca za eskalaciju žalbi ukoliko se iste ne riješe na nivou izvođača. - Pružanje podrške aktivnostima jačanja kapaciteta i obuka, po potrebi.
	- E&S tim - Osoblje za zaštitu životne sredine - Osoblje za društvena pitanja - Osoblje za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu	- Praćenje usklađenosti aktivnosti izvođača sa nacionalnim zakonodavstvom, zahtjevima ESS2 i odredbama Plana. - Koordinacija sa nadzornim konsultantima i izvođačima radi prikupljanja i objedinjavanja podataka o radnoj snazi za periodične izvještaje. - Pružanje podrške menadžeru (KAP-M) u sprovođenju korektivnih mjera, gdje je to potrebno. - Obezbjeđivanje da se ranjive grupe adekvatno uzimaju u obzir tokom procjene usklađenosti.
Konsultant za nadzor izgradnje	Rukovodstvo i E&S osoblje	- Učešće u obukama koje organizuje MERS, u skladu sa zahtjevima ovog Plana. - Nadzor nad izvođenjem građevinskih radova na gradilištu, uključujući svakodnevnu primjenu zahtjeva Plana. - Obezbjeđivanje adekvatnih kapaciteta za sprovođenje zahtjeva Plana. - Pregled izvještaja o praćenju koje priprema izvođač, radi ranog identifikovanja problema u upravljanju radnom snagom i/ili neusklađenosti, te njihovo dostavljanje MERS-u nakon finalizacije. - Identifikovanje neusklađenosti na terenu i zahtijevanje od izvođača da sprovede korektivne mjere u definisanim i dogovorenim rokovima. - Obavješćavanje MERS-a o svakom značajnom incidentu ili nezgodi povezanoj sa projektnim aktivnostima u roku od 24 sata.
Izvođač radova	Projektno rukovodstvo	- Obezbjeđivanje adekvatnog sprovođenja Plana. - Obezbjeđivanje dovoljnog kapaciteta u E&S oblasti za primjenu zahtjeva definisanih u ugovorima o izvođenju radova. - Učešće u obukama koje organizuje MERS u skladu sa zahtjevima Plana. - Poštovanje zahtjeva nacionalnog zakonodavstva i sprovođenje obaveza koje se odnose na radnu snagu. - Dostavljanje periodičnih izvještaja o samopraćenju MERS-u, putem Konsultanta za nadzor izgradnje, u skladu sa formatom dogovorenim sa MERS-om. - Sprovođenje korektivnih mjera u slučaju neusklađenosti, pod nadzorom konsultanta za nadzor izgradnje. - Hitno obavješćavanje menadžera (KAP-M) i MERS-a o svakom značajnom incidentu ili nezgodi povezanoj sa radnom snagom u okviru projektnih aktivnosti, u roku od 24 sata. - Podrška koordinaciji, planiranju i blagovremenom i efikasnom sprovođenju aktivnosti upravljanja radnom snagom od strane građevinskog osoblja.
	E&S osoblje	- Praćenje sprovođenja Plana sa aspekta zaštite životne sredine, društvenih pitanja i zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu. - Sprovođenje terenskih inspekcija i identifikovanje neusklađenosti u vezi sa radnom snagom i uslovima rada. - Obezbjeđivanje da objekti za dobrobit radnika ispunjavaju primjenjive standarde. - Pomoć u upravljanju žalbama i pritužbama radnika, u skladu sa žalbenim mehanizmom. - Obezbjeđivanje da se prava i potrebe ranjivih grupa radnika (npr. žene, osobe sa invaliditetom, migranti) adekvatno razmatraju. - Doprinos procjenama rizika u vezi sa radnom snagom i uslovima rada.

Strana	Uloga	Ključne odgovornosti
		• Podrška sprovođenju kampanja podizanja svijesti i inicijalnih obuka o pravima radnika, mjerama zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu i Kodeksu ponašanja. • Praćenje incidenata povezanih sa radnom snagom i podrška istragama i izvještavanju. • Obezbeđivanje usklađenosti sa protokolima zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu. • Učešće u obukama vezanim za LMP koje organizuje MERS ili konsultanti.
Faza eksploatacije		
Operativni izvođač (KAP-M)	Rukovodstvo i E&S osoblje	• Nadzor nad dugoročnom usklađenošću sa nacionalnim zakonodavstvom o radu i primjenjivim zahtjevima ESS2 tokom faze eksploatacije. • Obezbeđivanje redovnog praćenja i izvještavanja o uslovima rada operativnog i osoblja za održavanje. • Održavanje funkcionalnog žalbenog mehanizma za operativno osoblje i osoblje za održavanje, kao i obezbeđivanje postupanja po zaprimljenim žalbama. • Koordinacija sa izvođačima i podizvođačima radi provjere da se tokom operativnih aktivnosti primjenjuju pravične radne prakse. • Podrška inspekcijama i procjenama u vezi sa radnim vremenom, zaradama i uslovima zapošljavanja. • Obezbeđivanje adekvatnih resursa i institucionalnih kapaciteta za kontinuiranu usklađenost u upravljanju radnom snagom. • Praćenje svih promjena u praksama upravljanja radnom snagom tokom faze eksploatacije koje mogu uticati na usklađenost sa odredbama Plana.

5. UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM

Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera će razviti i usvojiti participativni i vrijednosno orijentisan pristup upravljanju radnom snagom na nivou projekta, u okviru svoje vizije, misije, nadležnosti i etičkih vrijednosti. Ono se obavezuje da poštuje ljudska prava i da se bavi rješavanjem svih negativnih uticaja na ljudska prava povezanih sa projektnim aktivnostima.

Procesi upravljanja radnom snagom sprovodiće se od strane izvođača i podizvođača angažovanih na podprojektima u okviru WMRP-a (uključujući KAP i Nikšić), u skladu sa njihovim politikama upravljanja ljudskim resursima, važećim nacionalnim zakonodavstvom, Okvirom za zaštitu životne sredine i društvena pitanja Svjetske Banke (ESS2) i standardima Međunarodne organizacije rada (ILO).

5.1. Radnici na projektu

U skladu sa ESF Svjetske banke, posebno ESS2 standardom o radu i uslovima rada, za WMRP se predviđa uključivanje sljedećih kategorija radnika:

(i) Direktni radnici

Direktni radnici su lica koja su neposredno zaposlena ili angažovana na projektu radi podrške u planiranju, koordinaciji i implementaciji aktivnosti WMRP-a. Ova kategorija obuhvata:

- **Državne službenike** Ministarstva ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera, koji su dodijeljeni PIU ili su na drugi način angažovani na projektnim aktivnostima, bilo puno ili skraćeno radno vrijeme, uz zadržavanje statusa državnih zaposlenih. Oni će biti odgovorni za tehničku koordinaciju, upravljanje projektom, nadzor primjene standarda zaštite životne sredine i društva, kao i sektorski nadzor aktivnosti WMRP-a.
- **Državne službenike** Ministarstva finansija, dodijeljene TSU, odgovorne za fiducijarne aspekte projekta, uključujući javne nabavke, finansijsko upravljanje, isplate i finansijsko izvještavanje.
- **Eksterne konsultante**, angažovane putem individualnih konsultantskih ugovora, koji pružaju tehničke, ekološke, socijalne, fiducijarne, inženjerske, pravne i savjetodavne usluge, a koje su ključne za implementaciju projekta.
- **Članove radnih grupa**, uključene iz nacionalnih i opštinskih institucija.

Svi direktni radnici će obavljati aktivnosti u skladu sa uslovima propisanim njihovim ugovorima o radu (za državne službenike¹) ili konsultantskim ugovorima (za eksterne konsultante), u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom o radu, uz dopunu standardima utvrđenim u ovom Planu upravljanja radnom snagom (LMP).

Projekat će osigurati da direktni radnici, uključujući članove radne grupe, imaju koristi od:

- Nediskriminatornog i pravednog tretmana;
- Odgovarajućih standarda zaštite i zdravlja na radu (OHS);
- Pristupa funkcionalnom žalbenom mehanizmu (GRM).

Radna prava i zaštita direktnih radnika biće praćena i osigurana tokom čitavog životnog ciklusa projekta, u skladu sa ESS2 i nacionalnim zakonodavstvom.

¹ Kada državni službenici rade na projektu, bilo puno ili skraćeno radno vrijeme, oni će ostati podložni uslovima i odredbama svog postojećeg ugovora o radu u javnom sektoru, osim ako nije došlo do efektivnog pravnog prenosa njihovog zaposlenja ili angažmana na projekat. ESS2 se na ove državne službenike neće primjenjivati, osim za odredbe stavova 17–20 (Zaštita radne snage) i stavova 24–30 (Zaštita i zdravlje na radu – OHS).

(ii) Ugovorni radnici

Ugovorni radnici su lica koja su zaposlena ili angažovana od strane trećih lica – izvođača i podizvođača za obavljanje radova i pružanje usluga vezanih za projekat.

U okviru WMRP-a, ugovorni radnici će prvenstveno biti angažovani na sljedećim aktivnostima:

- Sanacija lokacije KAP-a i post-sanacijsko praćenje;
- Izgradnja Regionalnog centra za upravljanje otpadom u Nikšiću (RWMC);
- Izgradnja RWMC-a u Nikšiću, uključujući građevinske radove, ugradnju opreme za preradu i aktivnosti puštanja u rad;
- Transport, rukovanje i privremeno skladištenje otpada, reciklažnog materijala i kontaminiranih materijala;
- Operativne aktivnosti tokom inicijalne faze rada RWMC-a, uključujući sortiranje otpada, kompostiranje, rukovanje opremom i održavanje, gdje su angažovani ugovorni operateri;
- Ekološki monitoring, laboratorijsko uzorkovanje i tehničke analize koje izvode specijalizovani pružaoci usluga;
- Sigurnosne aktivnosti, održavanje lokacije, čišćenje i druge pomoćne usluge koje se obavljaju putem ugovornih aranžmana trećih lica.

Izvođači i podizvođači biće odgovorni za osiguranje da:

- Radnici budu zaposleni pod pravednim uslovima, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i zahtjevima ESS2;
- Na svim gradilištima i lokacijama projekta budu primijenjene odgovarajuće mjere zaštite i zdravlja na radu (OHS), u skladu sa Smjernicama Svjetske banke za zaštitu životne sredine, zdravlja i sigurnosti (EHS vodič);
- Dječiji rad, prisilni rad, diskriminacija i uznemiravanje budu strogo zabranjeni;
- Ugovorni radnici imaju pristup nezavisnom, povjerljivom i sigurnom mehanizmu za rješavanje pritužbi;
- Praćenje, izvještavanje i korektivne mjere budu sprovedene radi upravljanja rizicima vezanim za radnu snagu.

Kada su angažovani podizvođači, njihovi radnici će jednako biti klasifikovani kao ugovorni radnici i podložni istim ESS2 zahtjevima.

(iii) Radnici primarne nabavke

Radnici primarne nabavke su lica koja su zaposlena u kompanijama koje obezbjeđuju kontinuiranu isporuku dobara, materijala ili opreme ključne za realizaciju infrastrukturnih investicija projekta. Očekuje se da projekat neće angažovati radnike primarne nabavke, jer će materijali i dobra biti nabavljani putem redovnih tržišnih dobavljača, te neće biti uspostavljeni posebni lanci snabdijevanja specifično za projekat.

(iv) Radnici iz zajednice

U trenutku pripreme ovog Plana, projekat ne predviđa angažovanje radnika iz zajednice.

Upravljanje radnom snagom obuhvatiće sljedeće principe, koji se takođe primjenjuju na sve podizvođače, podizvođače nižeg nivoa i dobavljače, u cilju promovisanja pravičnih, bezbjednih i dostojanstvenih uslova rada u svim komponentama projekta.

5.2. Minimalna starost i dječiji rad

U skladu sa zakonodavstvom Crne Gore u oblasti rada i konvencijama Međunarodne organizacije rada, zapošljavanje djece mlađe od petnaest (15) godina strogo je zabranjeno. Nadalje, nijedno lice mlađe od osamnaest (18) godina ne smije biti angažovano u bilo kom svojstvu u okviru ovog projekta, bez obzira na stepen obrazovanja ili vrstu radnog angažmana.

Imajući u vidu prirodu građevinskih radova i sanacionih aktivnosti koji se sprovode u okviru WMRP projekta — koji se smatraju poslovima sa povećanim rizikom — izvođač i svi podizvođači dužni su da striktno obezbijede da nijedno lice mlađe od 18 godina ne bude angažovano na gradilištu.

Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera nadziraće poštovanje propisanih minimalnih starosnih uslova tokom cijelog životnog ciklusa projekta. Izvođači su obavezni da uspostave procedure za provjeru starosti tokom procesa zapošljavanja i da primijene korektivne mjere u slučaju utvrđene neusklađenosti.

5.3. Jednake mogućnosti i nedeskriminacija

Izvođači angažovani u okviru projekta obavezuju se da sve odluke u vezi sa zapošljavanjem donose isključivo na osnovu zasluga, stručnih kvalifikacija i profesionalnih kompetencija. Lične karakteristike koje nijesu povezane sa zahtjevima radnog mjesta — uključujući, ali ne ograničavajući se na pol, starost, invaliditet, etničku pripadnost, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, bračni ili socijalni status, kao i status trudnoće — ne smiju uticati ni na jedan aspekt radnog odnosa. Svi aspekti zapošljavanja, uključujući zapošljavanje i izbor kandidata, raspoređivanje na radna mjesta, zarade i druga primanja (plate i beneficije), uslove rada, pristup obukama, napredovanje, disciplinske mjere, prestanak radnog odnosa i penzionisanje, biće uređeni u skladu sa principima jednakih mogućnosti i pravičnog postupanja.

Izvođači će podsticati radno okruženje koje je pravično, inkluzivno, transparentno i podsticajno za profesionalni razvoj, sa posebnim naglaskom na unapređenje rodne ravnopravnosti. Zaposleni na svim nivoima biće upoznati sa ovim obavezama putem interne komunikacije i aktivnosti podizanja svijesti. U svim pisanim i usmenim komunikacijama, kako unutar organizacije tako i prema spoljnim akterima, koristiće se inkluzivan i nediskriminatorski ton, sa fokusom na vrijednost znanja, vještina i kompetencija, a ne ličnih svojstava. Kada je to potrebno, biće obezbijeđena razumna prilagođavanja radnog mjesta kako bi se osobama sa invaliditetom omogućilo puno i ravnopravno učešće u radnom procesu.

Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera pratiće poštovanje ovih obaveza. Od izvođača se očekuje da usklade svoje interne politike i prakse upravljanja ljudskim resursima sa zakonodavstvom Crne Gore u oblasti rada, ESS2 Svjetske banke i relevantnim konvencijama Međunarodne organizacije rada, uključujući Konvenciju br. 100 o jednakim zaradama i Konvenciju br. 111 o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju. Svako nepridržavanje navedenih principa biće predmet korektivnih mjera i može imati uticaj na status izvođača u odnosu sa MERS-om. Ova obaveza mora biti integrisana u sve operativne aktivnosti izvođača kako bi se obezbijedilo stvaranje i održavanje radnog okruženja koje je dostojanstveno, bezbjedno i inkluzivno.

5.4. Prinudni rad

Sve forme prinudnog ili obaveznog rada strogo su zabranjene u okviru projekta. Ovo uključuje svaki rad koji se obavlja protiv volje radnika, pod prijetnjom kazne ili bilo kakve sankcije.

Izvođači su dužni da obezbijede da se svi radni odnosi zasnivaju slobodno i dobrovoljno, bez prisile, ograničenja ili prinude. Zabranjen je svaki oblik dužničkog rada, nevoljnog zatvorskog rada, kao i bilo koje slične prakse. Radnicima mora biti omogućeno da slobodno napuste radni odnos u skladu sa važećim nacionalnim zakonodavstvom u oblasti rada.

5.5. Rizici od seksualne eksploatacije i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja

Rizici od seksualne eksploatacije i zlostavljanja (SEA) i seksualnog uznemiravanja (SH) biće procijenjeni u skladu sa Okvirom za zaštitu životne sredine i društva Svjetska banka, posebno standardima ESS2 i ESS4, kao i Smjernicama dobre prakse za ublažavanje rizika od SEA/SH. Iako se očekuje da ukupni kontekstualni nivo rizika za Projekat bude umjeren, proporcionalne i proaktivne mjere ublažavanja biće integrisane u procese planiranja i upravljanja projektom. Akcioni plan za SEA/SH biće pripremljen i uključen u Plan upravljanja životnom sredinom i društvenim aspektima (ESMP), sa fokusom na preventivne mjere, ublažavanje rizika i uspostavljanje sigurnih kanala za prijavljivanje u skladu sa smjernicama Svjetske banke. Ključne aktivnosti uključuju primjenu potpisanih Kodeksa ponašanja (CoC) za radnike, sprovođenje kampanja podizanja svijesti u zajednici, uspostavljanje mehanizma za rješavanje pritužbi (GRM) usmjerenog na preživjele, kao i mapiranje lokalnih pružalaca usluga radi upućivanja slučajeva.

Sljedeći elementi upravljanja rizicima biće sprovedeni ili preporučeni:

Biće razvijen kontekstualno prilagođen i sveobuhvatan Kodeks ponašanja, koji jasno definiše zabranjena ponašanja, očekivanja u pogledu poštovanja na radnom mjestu i posljedice za kršenje pravila vezanih za navedeno. Svi radnici na lokaciji, uključujući izvođače i podizvođače, biće obavezni da potpišu i poštuju ovaj Kodeks. Šabloni i smjernice biće usklađeni sa preporukama Svjetske banke.

Redovne obuke i sesije podizanja svijesti o seksualnoj eksploataciji i zlostavljanju i seksualnog uznemiravanja biće organizovane za projektno osoblje, a tamo gdje je primjenjivo i za lokalne zajednice. Obuke će obuhvatiti teme rodne osjetljivosti, poštovanja u ponašanju, protokole prijavljivanja i zaštitu privatnosti. Programi će biti prilagođeni lokalnom kontekstu i ažuriraće se po potrebi tokom životnog ciklusa projekta.

Žalbeni mehanizam će biti povjerljiv, dostupan i usmjeren na pogođene i biće uključen kako u zajednički mehanizam za žalbe zajednice tako i u mehanizam za žalbe radnika. Razmotriće se više kanala za prijavu (npr. anonimne kutije, e-mail, linija za pomoć), uz jasno definisane procedure za postupanje sa žalbama vezanim za ova pitanja.

Projektna procedure će uključivati jasno definisane korake za istraživanje navoda o ovim pitanjima, uz osiguranje pravičnosti, povjerljivosti i zabrane odmazde. Određeno osoblje ili kontakt tačke biće odgovorni za nadzor procesa reagovanja i upućivanja, u koordinaciji sa relevantnim institucijama, ukoliko je potrebno.

Biće uspostavljeni putevi upućivanja za pogođene, kako bi imali pristup psihološkoj, medicinskoj i pravnoj podršci. Dostupnost i kapacitet lokalnih pružalaca usluga u oblasti rodno zasnovanog nasilja biće procijenjeni i mapirani kroz ESIA proces.

Mjere za ublažavanje ovih rizika biće praćene kroz ESIA proces i praćene tokom sprovođenja projekta. Indikatori će biti uključeni u izvještaje o napretku, a naučene lekcije koristiće se za prilagođavanje strategija tokom vremena. Projektni timovi će promovisati kulturu transparentnosti, odgovornosti i kontinuiranog unapređenja.

5.6. Lanac snabdijevanja

Radni uslovi unutar lanca snabdijevanja predstavljaju ključni faktor koji direktno utiče na prava radnika i ima značajnu ulogu u postizanju ciljeva održivosti kompanije. Kršenja, kao što su prisilni rad, dječiji rad i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, negativno utiču na živote radnika i narušavaju reputaciju kompanije. Sprječavanje ovakvih kršenja i obezbjeđivanje pravičnog i bezbjednog radnog okruženja nije samo zakonska obaveza, već i osnovni dio korporativne društvene odgovornosti kompanije. U ovom kontekstu, neophodno je sprovesti mjere za zaštitu ljudskih prava i eliminisanje štetnih praksi unutar lanca snabdijevanja.

U okviru ovog projekta, za kompanije u lancu snabdijevanja očekuje se da budu prvenstveno angažovane tokom faza sanacije i izgradnje, kada su potrebne velike količine građevinskog materijala, opreme i specijalizovanih usluga. Rizici u lancu snabdijevanja stoga su uglavnom povezani sa

nabavkom materijala, obezbjeđivanjem opreme i pružanjem usluga u vezi sa razvojem infrastrukture i aktivnostima ekološke sanacije.

U kontekstu ovog projekta, primarni dobavljači definišu se kao kompanije koje obezbjeđuju ključne građevinske materijale, kao što su drobljeni kamen, geotekstil, pijesak, šljunak, cement, čelik, rashladne jedinice, specijalizovana laboratorijska oprema i drugi infrastrukturni inputi neophodni za izgradnju i stavljanje u funkciju projektnih postrojenja. Očekuje se da ovi dobavljači posluju u okviru formalnog i regulisanog tržišta u Crnoj Gori, te se stoga ukupni rizik od povreda radnih prava u primarnom lancu snabdijevanja ocjenjuje kao nizak. Ipak, biće primijenjene odgovarajuće mjere ublažavanja i praćenja kako bi se obezbijedila usklađenost sa nacionalnim zakonodavstvom i zahtjevima ESS2 Svjetske banke.

Sljedeće mjere biće sprovedene ili preporučene u ovom smislu.

Izbor kompanija koje će biti uključene u lanac snabdijevanja ne smije se zasnivati isključivo na operativnim faktorima, kao što su troškovi i efikasnost. Izvođači će biti u obavezi da, u okviru postupaka nabavke i ugovaranja, sprovedu dužnu pažnju nad primarnim dobavljačima, uključujući provjere u cilju identifikovanja eventualnih prethodnih neetičkih praksi ili negativnih postupanja. Dobavljači moraju imati istoriju bez ozbiljnih kršenja, uključujući nesreće na radu, diskriminaciju i korupciju, te moraju pokazati opredijeljenost za poštovanje prava radnika i etičkih poslovnih praksi. Takođe, mora se uzeti u obzir njihovo prethodno poslovno ponašanje i reputacija u sektoru; svi pravni problemi, etička kršenja ili negativni medijski izvještaji treba da budu uzeti u obzir. Ovakva provjera omogućava odabir pouzdanih i odgovornih dobavljača, čime kompanija može ispuniti svoje obaveze u vezi sa radnim pravima, bezbjednošću i radnim okruženjem.

Sva tenderska dokumentacija i ugovori sadržavaće odredbe koje obavezuju izvođače i primarne dobavljače da poštuju nacionalno zakonodavstvo o radu i standard ESS2 Svjetska banka, uključujući odredbe koje se odnose na prinudni rad, dječiji rad i rodno zasnovano nasilje (GBV), kao i seksualnu eksploataciju i zlostavljanje/seksualno uznemiravanje (SEA/SH). Usklađenost će pratiti Jedinica za implementaciju projekta (PIU) u okviru redovnog nadzora nad sprovođenjem projekta.

Kako bi se spriječio prinudni rad, dobavljači prvo treba da uspostave jasne politike koje zabranjuju prisilni rad i da ih učine poznatim svim zaposlenima. Dobavljači moraju pružiti dokumentaciju koja potvrđuje da se u procesu zapošljavanja ne koristi prisilni rad i da su radnici zaposleni slobodno. U tom smislu, svi procesi zapošljavanja moraju biti transparentno dokumentovani, a ovi zapisi redovno revidirani. Dobavljači moraju garantovati radnicima pravo da napuste posao u bilo kom trenutku bez ikakvih prepreka. Nadalje, dobavljači moraju obezbijediti sigurno i zdravo radno okruženje i sprovedi obuke i aktivnosti podizanja svijesti o pravima i slobodama radnika. Za svakog radnika mora biti potpisan ugovor koji je jasan i transparentan, a radnici moraju zadržati kopiju svog ugovora.

Kako bi se spriječio dječiji rad, dobavljači moraju uspostaviti stroga pravila za sprječavanje dječijeg rada prilikom zapošljavanja radne snage. Identitet i starost svakog zaposlenog moraju biti provjereni tokom procesa zapošljavanja, kako bi se osiguralo da radnik ispunjava zakonski propisanu minimalnu radnu dob. Ukoliko se utvrdi dječiji rad, slučaj se mora odmah prijaviti nadležnim organima, a potrebno je preduzeti mjere kako bi dijete bilo usmjereno u školu ili neki drugi program podrške.

U vezi sa (GBV, SEA/SH), dobavljači treba prije svega da uspostave politiku nulte tolerancije na radnom mjestu. Ove politike moraju jasno navesti da su uznemiravanje, seksualni napadi i svi oblici nasilja strogo zabranjeni, te da će svako kršenje biti rigorozno sankcionisano. Dobavljači moraju uspostaviti povjerljive mehanizme za prijavu, kroz koje radnici mogu anonimno prijaviti incidente nasilja ili uznemiravanja. Ovi mehanizmi moraju osigurati da žrtve ne trpe nepovratnu štetu i da dobiju potrebnu podršku. Takođe, dobavljači moraju organizovati obuke za zaposlene o rodno zasnovanom nasilju i uznemiravanju, pružajući upute o načinu postupanja u ovakvim slučajevima, dostupnim mehanizmima podrške i pravnim pravima žrtava.

Dobavljači moraju obezbijediti sigurne uslove rada za ženske zaposlene i preduzeti preventivne mjere zaštite kako bi spriječili potencijalno uznemiravanje i nasilje. Mora se negovati radno okruženje u kojem je komunikacija zasnovana na poštovanju, a žalbe u vezi sa uznemiravanjem i nasiljem moraju se rješavati brzo i bez dodatne viktimizacije. Dobavljači moraju uspostaviti brze i efikasne protokole reagovanja za sve incidente nasilja ili uznemiravanja. Ove mjere ne samo da obezbjeđuju sigurnost radnika, već i doprinose stvaranju jednakog i pravičnog radnog okruženja.

PIU će nadzirati sprovođenje ovih mjera kroz nadzor nad izvođačima, pregled dokumentacije dobavljača i preduzimanje daljih aktivnosti u slučajevima utvrđene neusklađenosti. Po potrebi će se zahtijevati korektivne mjere, u skladu sa ugovornim odredbama i zahtjevima Standarda ESS2.

Zaključno, sprovođenje efektivnih mjera protiv prisilnog rada, dječijeg rada i rodno zasnovanog nasilja unutar lanca snabdijevanja pomaže kompanijama da ispune svoje zakonske obaveze, dok istovremeno značajno doprinosi etičkom poslovanju i društvenoj odgovornosti. Ove mjere ne štite samo svakog pojedinačnog radnika unutar lanca snabdijevanja, već i pomažu kompanijama da izgrade globalno odgovoran i održiv poslovni model.

5.7. Zdravlje i bezbjednost

Izvođači su odgovorni za obezbjeđivanje sigurnih i zdravih uslova rada za sve radnike angažovane u okviru projekta. Mjere zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu biće sprovedene u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i dobrom međunarodnom praksom, uzimajući u obzir rizike povezane sa rukovanjem rezidualnim otpadom, transportom, privremenim skladištenjem i aktivnostima inkapsuliranja na lokaciji industrijske sanacije.

Iako će detaljne, specifične OHS mjere biti dodatno razrađene u OHS planovima specifičnim za izvođače i tehničkoj projektnoj dokumentaciji koja će se pripremati tokom implementacije, ovaj Plan upravljanja radnom snagom pruža krovni okvir za upravljanje rizicima po zdravlje i bezbjednost na radu u okviru svih projektnih aktivnosti.

Ključni rizici po zdravlje i bezbjednost na radu koji se očekuju u okviru projekta uključuju, između ostalog: izloženost opasnim i kontaminiranim materijalima tokom sanacionih radova (Komponenta 3); rizike povezane sa iskopima, upotrebom teške mehanizacije, saobraćajem, bukom, vibracijama i radom na visini tokom građevinskih aktivnosti (Komponenta 2); rizike vezane za ručno rukovanje, rad sa opremom i ergonomske rizike tokom početne operativne faze rada objekata za upravljanje otpadom; kao i opšte rizike po zdravlje i bezbjednost na radu povezane sa administrativnim i nadzornim funkcijama (Komponente 1 i 4).

Svi izvođači biće u obavezi da pripreme i sprovedu specifične planove zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i Standardom ESS2 Svjetske banke, koje će PIU pregledati i nadzirati.

Imajući u vidu ekološku osjetljivost projekta, kao i rizike povezane sa sanacionim i građevinskim aktivnostima, zdravlje i bezbjednost radnika tretiraju se kao prioritet tokom cjelokupne implementacije. Projekat primjenjuje preventivne i proaktivne mjere radi smanjenja opasnosti na radnom mjestu, zaštite radnika i umanjenja rizika po okolne zajednice i životnu sredinu.

Specifični OHS planovi (za svaku lokaciju posebno) će, prema potrebi, obuhvatiti mjere zaštite od požara, električnih opasnosti, skladištenja opasnih materijala, pripravnosti za vanredne situacije, prve pomoći i službi medicine rada. Izvođači će imenovati kvalifikovano osoblje odgovorno za sprovođenje i praćenje mjera zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu na nivou lokacije.

Izvođači će uspostaviti i održavati odgovarajuće službe za zaštitu zdravlja na radu, radi prevencije povreda i bolesti povezanih s radom, nadzora zdravlja i procjene sposobnosti radnika za dodijeljene zadatke, u skladu sa Konvencijom (ILO) br. 161 o službama za zaštitu zdravlja na radu. Gdje postoji naslijeđena kontaminacija, sprovede se specifične procjene rizika za opasne supstance, uključujući azbest ili materijale koji sadrže azbest, uz primjenu odgovarajućih kontrolnih mjera u skladu sa Konvencijom ILO br. 162 o azbestu.

Planovi zaštite zdravlja i bezbjednosti za predmetnu lokaciju uključivaće identifikaciju opasnosti i procjenu rizika, obezbjeđenje i upotrebu lične zaštitne opreme (PPE), obuke i kratke instrukcije, prijavljivanje incidenata, kao i procedure za pripremljenost i reagovanje u hitnim situacijama. Ove mjere su u skladu sa principima Konvencije ILO br. 155 o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu, Konvencije ILO br. 187 o promotivnom okviru za zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu, kao i relevantnih konvencija koje se odnose na rizična radna okruženja.

Usklađenost sa zahtjevima zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu nadziraće PIU u okviru redovnog nadzora nad realizacijom projekta, uz ukupni nadzor MERS-a.

Informacije koje se odnose na upravljanje radnom snagom, zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu, mehanizme za rješavanje pritužbi i prava radnika biće objavljene na način koji je pristupačan svim relevantnim zainteresovanim stranama. Ključni projektni dokumenti, uključujući Plan upravljanja radnom snagom i sažetke primjenjivih procedura, biće javno dostupni putem zvanične internet stranice MERS-a i drugih odgovarajućih državnih platformi.

Pored toga, relevantne informacije će biti podijeljene sa pogođenim zainteresovanim stranama kroz aktivnosti uključivanja zainteresovanih strana, uključujući javne konsultacije, sastanke sa opštinama i aktivnosti informisanja zajednice. Za radnike angažovane na projektu i izvođače, informacije će se direktno saopštavati na gradilištima kroz uvodne obuke, oglasne table, kratke bezbjednosne sastanke (toolbox talks) i distribuciju pisanih materijala na jeziku koji radnici razumiju.

Zainteresovane strane će takođe imati mogućnost pristupa informacijama i podnošenja pitanja ili pritužbi putem SEP-a i GRM-a, koji obezbjeđuju više kanala komunikacije, uključujući lične, pisane i elektronske načine obraćanja.

5.8. Dobrobit radnika

Odgovarajući sadržaji za socijalnu zaštitu i uslove života biće obezbijeđeni radi osiguranja prihvatljivih životnih i radnih standarda za sve radnike angažovane u okviru projekta. U slučajevima kada se gradilišta nalaze na adekvatnom rastojanju od obližnjih urbanih ili ruralnih naselja, obezbjeđivanje smještaja na samoj lokaciji neće biti neophodno. Ukoliko se za pojedine podprojekte ili lokacije pokaže potreba za smještajem, isti će biti obezbijeđen u potpunoj usklađenosti sa važećim nacionalnim zakonodavstvom i međunarodnim standardima dobre prakse.

Adekvatan sistem ishrane biće obezbijeđen za sve radnike. Gdje je izvodljivo, obroci će se nabavljati od strane licenciranih vanlokacijskih dobavljača hrane, a priprema hrane na gradilištu neće biti dozvoljena. Biće uspostavljene posebne trpezarije za konzumaciju obroka, održavane u skladu sa strogim higijenskim standardima, uz redovne sanitarne inspekcije. Strogo će se poštovati higijenski standardi, a termini obroka biće precizno definisani.

Sanitarni čvorovi, uključujući dovoljan broj mobilnih toaleta i stanica za pranje ruku, biće obezbijeđeni na svim gradilištima. Ovi sadržaji biće redovno čišćeni, održavani u adekvatnom higijenskom stanju i pod stalnim nadzorom kako bi se obezbijedila njihova stalna funkcionalnost. Okolni radni prostori biće održavani u čistom stanju radi očuvanja ukupnog zdravstvenog standarda i dobrobiti radnika.

Svaki izvođač je obavezan da na svim radnim lokacijama obezbijedi adekvatno opremljene kutije prve pomoći. Zalihe prve pomoći moraju biti dostupne u svakom trenutku, dok će određeni radnici biti obučeni za pružanje prve pomoći, kako bi se osigurao neposredni odgovor u slučaju povreda ili hitnih zdravstvenih stanja. U slučaju nesreće na radu, povrijeđeni radnici će biti odmah transportovani do najbliže zdravstvene ustanove adekvatne stručne spremnosti.

Kontakt informacije za najbliže zdravstvene ustanove biće istaknute na lokaciji i redovno ažurirane. Izvođači će kontinuirano pratiti zdravstveno stanje radnika, promovisati radnu higijenu i sprovoditi preventivne mjere u cilju minimiziranja rizika od profesionalnih bolesti i drugih zdravstvenih ugroženosti na radu. Ove mjere imaju za cilj obezbjeđivanje sigurnih, dostojanstvenih i zdravstveno prihvatljivih radnih uslova na svim lokacijama projekta.

5.9. Sloboda udruživanja

Izvođači su dužni da poštuju prava svih radnika na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i Konvencijom ILO br. 87.

Radnici moraju imati slobodu da osnivaju ili pristupaju sindikatim ili drugim predstavničkim organizacijama po vlastitom izboru, bez straha od diskriminacije, odmazde ili bilo kakvog ometanja.

Očekuje se da izvođači sarađuju sa predstavnicima radnika, u skladu sa važećim zakonskim propisima. MERS će osiguravati sprovođenje ovih principa i pratiti njihovo poštovanje tokom cijelog životnog ciklusa projekta.

5.10. Lokalno zapošljavanje

U okviru Projekta, izvođači se podstiču da prioritetno zapošljavaju lokalno stanovništvo, posebno za poslove koji zahtijevaju niske ili srednje vještine, u mjeri u kojoj je to moguće. Ovaj pristup ima za cilj da poveća lokalne socio-ekonomske koristi tokom faze izgradnje, a praćenje će vršiti MERS i Konsultant za nadzor izgradnje.

Svi radni odnosi biće formalizovani putem pisanih ugovora u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore, uz vođenje odgovarajućih evidencija o radnim satima, radnim zadacima i sprovedenim obukama za svakog lokalnog radnika.

5.11. Radni uslovi i priliv radne snage

U ovoj fazi projektovanja, tačan broj radnika potrebnih za izvođenje građevinskih i sanacionih aktivnosti u sklopu WMRP projekta i pripadajućih podprojekata još nije utvrđen. Međutim, očekuje se da će radna snaga, odnosno broj radnika, biti relativno ograničen. Shodno očekivanom obimu radova, ne očekuje se dolazak dodatne radne snage na projektnim područjima, niti se anticipiraju negativni demografski ili socio-ekonomski uticaji na lokalno stanovništvo.

Imajući u vidu prirodu i obim projekta, kao i činjenicu da se lokacije podprojekata nalaze u ili u blizini urbanizovanih područja, očekuje se da će radna snaga u najvećoj mjeri biti angažovana iz lokalnih zajednica ili susjednih opština, uz svakodnevno putovanje radnika na posao, gdje god je to izvodljivo.

Međutim, za određene aktivnosti, naročito sanacione radove koji uključuju opasne ili kontaminirane materijale, može biti neophodno angažovanje specijalizovanih izvođača i kvalifikovanih radnika sa odgovarajućom tehničkom ekspertizom. U takvim slučajevima, ovi radnici mogu biti angažovani izvan neposrednog područja projekta.

Čak i kada se angažuju specijalizovani radnici sa strane, njihov broj se očekuje da bude ograničen, te se u okviru projekta ne predviđa uspostavljanje većih radničkih kampova. U slučajevima kada je privremeni smještaj neophodan, on će biti obezbijeđen u postojećim licenciranim smještajnim kapacitetima, u skladu sa važećim nacionalnim propisima i zahtjevima ESS2.

Shodno tome, rizici koji su obično povezani sa prilikom radne snage, uključujući pritisak na lokalnu infrastrukturu i javne usluge, smještajne kapacitete, javno zdravlje, bezbjednost ili koheziju zajednice, procijenjeni su kao niski. Ipak, izvođači će biti obavezni da sprovedu odgovarajuće mjere upravljanja radnom snagom i zaštite zdravlja i bezbjednosti zajednice, uključujući poštovanje kodeksa ponašanja, mehanizama za podnošenje žalbi i aktivnosti podizanja svijesti, kako bi se spriječili i upravljali potencijalni socijalni rizici povezani sa prisustvom radne snage.

5.12. Disciplinske mjere

Izvođači angažovani u okviru projekta moraju se uzdržavati od bilo kakvih oblika zlostavljanja – bilo psihološkog (kao što je mobing), fizičkog ili verbalnog – ili tjelesnog kažnjavanja kao disciplinske mjere pod bilo kojim okolnostima. Sve disciplinske mjere biće zasnovane na jasno definisanim, dokumentovanim procedurama, u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore i međunarodnim standardima. Ove procedure biće primjenjivane pravedno i dosljedno na sve zaposlene, bez diskriminacije.

Izvođači radova će usvojiti politiku nulte tolerancije prema svim oblicima nasilja, uznemiravanja, zlostavljanja, zastrašivanja i eksploatacije, a posebno prema (GBV) i (SEA/SH). Ova politika biće jasno saopštena svim zaposlenima, a biće uspostavljeni i odgovarajući mehanizmi odvratanja kako bi se svako kršenje pravila efikasno i pravovremeno sankcionisalo. Svi disciplinski postupci biće sprovedeni transparentno i pravično. Zaposleni će unaprijed biti informisani o vrstama neprihvatljivog ponašanja koje mogu rezultirati disciplinskom mjerom, kako bi se izbjegla bilo kakva nejasnoća ili pogrešno tumačenje.

Kada nastanu disciplinski problemi, izvođači će primjenjivati višestepeni pristup u njihovom rješavanju. Početne zabrinutosti mogu se riješiti kroz neformalne verbalne razgovore, tokom kojih će zaposleni biti upozoren na moguće posljedice ukoliko problem bude nastavljen. Ako se pitanje ne riješi ili je ozbiljnije prirode, sprovede se formalni razgovor sa predstavnikom službe za ljudske resurse. Ovo može rezultirati pisanim upozorenjem koje jasno opisuje problem, određuje rok za unaprijeđenje situacije i navodi posljedice nepoštovanja. U težim slučajevima može se izdati prvo i konačno pisano upozorenje direktno.

Ukoliko ne dođe do poboljšanja ili se pojave nova kršenja, biće izdato konačno pisano upozorenje. Nastavak neprimjerenog ponašanja, kršenja internih politika ili ozbiljna povreda – poput prevare, obmane ili grube neodgovornosti – može na kraju dovesti do prekida radnog odnosa. Odluke o otkazu biće u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore i saopštene zaposlenom uz propisani otkazni rok, osim u slučajevima teške povrede radne dužnosti kada je opravdano momentalno otpuštanje. U svim slučajevima, zaposlenima će biti isplaćene zakonske zarade, naknade za neiskorišćeni godišnji odmor i druga prava prema važećim propisima.

MERS (kao nadležna institucija) će vršiti nadzor nad poštovanjem ovih disciplinskih i pritužbenih procedura, osiguravajući da izvođači održavaju zakonit, siguran i respektabilan radni ambijent za sve radnike angažovane u okviru projekta.

5.13. Radno vrijeme i prekovremeni rad

Radno vrijeme i prekovremeni rad u okviru biće uspostavljeno u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore u oblasti rada. Standardno radno vrijeme iznosi 8 sati dnevno, 5 dana u sedmici.

Sav prekovremeni rad mora biti dobrovoljan i plaćen po zakonom propisanim stopama. Za prekovremeni rad je potrebna saglasnost radnika, a stvarno odrađeno radno vrijeme biće evidentirano i praćeno od strane izvođača. Dobrovoljan rad vikendom može biti dozvoljen u zavisnosti od potreba izvođenja građevinskih radova, pod uslovom da ukupno radno vrijeme ostane u okviru zakonskih limita.

Izvođači su odgovorni za osiguranje potpune usklađenosti sa ovim zahtjevima, dok će MERS i Konsultant za nadzor izgradnje vršiti praćenje i izvještavanje u okviru upravljanja rizicima vezanim za rad.

5.14. Praznici i sedmični odmori

Nedjeljni odmori i državni praznici biće obezbijeđeni u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore iz oblasti rada. Pored državnih praznika, izvođači bi trebalo da ulože razumne napore kako bi omogućili i druga vjerska ili kulturna praznovanja, u skladu sa ličnim uvjerenjima radnika, pod uslovom da takva prilagođavanja ne narušavaju rokove projekta niti zahtjeve za bezbjednost.

Svi radnici imaju pravo na nedjeljni odmor i zvanične praznike bez diskriminacije.

5.15. Bolovanje

Zaposleni koji je odsutan zbog bolesti u obavezi je da što prije obavijestiti svog nadređenog. Odsustvo duže od 3 dana mora biti opravdano ljekarskim uvjerenjem koje izdaje ljekar i u kojem je navedena bolest i period na koji se uvjerenje odnosi. Ukoliko zaposleni nije u mogućnosti da se vrati na posao po isteku prethodnog uvjerenja, potrebno je dostaviti novo ljekarsko uvjerenje.

Izvođači su u obavezi da isplate punu zaradu za period bolovanja, pod uslovom da zaposleni dostavi odgovarajuće ljekarsko uvjerenje.

5.16. Socijalno osiguranje

U Crnoj Gori, svi zaposleni moraju biti zvanično registrovani kod nadležnih institucija socijalnog osiguranja od prvog dana zaposlenja, u skladu sa Zakonom o radu i važećim propisima o socijalnom osiguranju. Izvođači i podizvođači su odgovorni za to da svi radnici, bilo stalni ili privremeni, budu pravilno registrovani/prijavljeni za penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, kako je propisano nacionalnim zakonodavstvom.

Izvođači su dužni da osiguraju blagovremenu prijavu zaposlenja i prijavu za socijalno osiguranje nadležnim organima, uključujući Poresku upravu Crne Gore i nadležne fondove socijalnog osiguranja (kao što su Fond penzijskog i invalidskog osiguranja i Fond zdravstvenog osiguranja), prije ili prilikom zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa zakonskim zahtjevima.

Neprijavljivanje radnika, kašnjenje u registraciji ili nepotpuna registracija može dovesti do administrativnih kazni i drugih zakonskih odgovornosti poslodavca, kako je propisano zakonodavstvom Crne Gore o radu i socijalnom osiguranju. Izvođači su obavezni voditi tačne i ažurne evidencije o registraciji za socijalno osiguranje svih radnika i učiniti ih dostupnim za inspekciju ili reviziju od strane MERS, nadležnih organa i Konsultanta za nadzor izgradnje, u okviru nadzora projekta i praćenja usklađenosti u oblasti rada.

5.17. Žalbeni mehanizam za radnike

Mehanizam za rješavanje pritužbi za državne službenike u Crnoj Gori već je uspostavljen kroz Komisiju za žalbe državnih službenika. Komisija za žalbe je nezavisan i samostalan organ nadležan za obavljanje poslova propisanih Zakonom o državnim službenicima i namještenicima Crne Gore. Komisija je nadležna za odlučivanje o svim žalbama izjavljenim protiv rješenja koja se odnose na prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika. Rok za odlučivanje po žalbi ne može biti duži od 30 dana od dana prijema žalbe. Žalba se podnosi preko organa prvog stepena i može se dostaviti neposredno ili putem pošte Komisiji za žalbe. Zakon o državnim službenicima i namještenicima ne propisuje dodatne odredbe u vezi sa procedurom mehanizma za prigovore, povjerljivošću i sličnim pitanjima.²

U okviru WMRP projekta biće uspostavljen poseban Mehanizam za rješavanje žalbi radnika, koji će omogućiti svim radnicima angažovanim na projektu da na transparentan, povjerljiv i bezbjedan način, bez rizika od odmazde, iznesu zabrinutosti u vezi sa radnim uslovima, zaštitom zdravlja i bezbjednošću na radu, radnim pravima i drugim pitanjima vezanim za zapošljavanje.

Za direktne radnike, uključujući eksterne konsultante angažovane od strane PIU, biće uspostavljen poseban mehanizam za žalbe kojim će upravljati PIU. Ovaj mehanizam će obezbijediti jasne informacije o načinu podnošenja žalbi, rokovima za dostavljanje odgovora ili povratnih informacija, mogućnostima eskalacije na viši nivo ukoliko je potrebno, kao i garancije povjerljivosti i zaštite od odmazde. Svi direktni radnici biće informisani o dostupnosti ovog mehanizma prilikom angažovanja, kroz uvodne obuke i pisanu komunikaciju.

Izvođači i podizvođači angažovani na projektu biće ugovorno obavezani da uspostave sopstvene interne mehanizme za rješavanje žalbi za svoje radnike. Ovi mehanizmi moraju biti usklađeni sa zahtjevima ovog Plana i Standardom ESS2 Svjetske banke. Ukoliko takvi mehanizmi nijesu prethodno uspostavljeni, izvođači su dužni da ih razviju i stave u funkciju prije potpisivanja ugovora sa PIU-om. Ovi zahtjevi biće jasno navedeni u tenderskoj dokumentaciji i ugovornim obavezama. Izvođači su odgovorni da sve svoje radnike informišu o postojanju i funkcionisanju žalbenog mehanizma.

Uspostavljanje mehanizma za žalbe podrazumijeva vođenje registra žalbi i obezbjeđivanje da su svi radnici adekvatno informisani o dostupnim kanalima za podnošenje prigovora. Informacije će se dijeliti tokom uvodnih obuka, putem oglasnih tabli na gradilištima i kroz druge odgovarajuće komunikacione metode.

² "Službeni list Crne Gore" br. 2/18 i 34/19

Žalbeni mehanizam za radnike biće jednostavan, transparentan i dostupan svim projektnim radnicima. Ključne karakteristike mehanizma uključuju:

- jednostavnu proceduru za podnošenje komentara, pritužbi, predloga ili neformalnih prigovora;
- potpunu povjerljivost i nepristrasnost, uz obezbjeđivanje da radnici mogu slobodno iznijeti prigovore bez straha od negativnih posljedica;
- jasne i razumno definisane rokove za obradu prigovora, u skladu sa nacionalnim radnim zakonodavstvom;
- jednako postupanje prema anonimnim prigovorima i onima koji se podnose uz identitet radnika;
- pravo radnika da tokom podnošenja ili rješavanja prigovora budu u pratnji kolege, predstavnika sindikata ili člana savjeta zaposlenih.

Prigovori će biti potvrđeni u roku od tri (3) radna dana, a odgovoreni ili riješeni u roku od petnaest (15) radnih dana, gdje god je to moguće. Radnici će imati pravo da, ukoliko nijesu zadovoljni početnim rješenjem, eskaliraju prigovor na viši nivo unutar PIU-a.

Žalbeni mehanizam neće ograničavati pravo radnika na pristup sudskim ili administrativnim pravnim sredstvima koja su dostupna u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorima. On će funkcionisati kao pristupačan prvi korak za brzo i efikasno rješavanje pitanja na radnom mjestu, uz puno poštovanje prava radnika da koriste i druge pravne mehanizme ukoliko to žele.

Mehanizam za žalbe u okviru projekta će posebno obuhvatiti i prigovore koji se odnose na rodno zasnovano nasilje, seksualnu eksploataciju i zlostavljanje (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH), uz obezbjeđivanje povjerljivih kanala za prijavljivanje, pristupa podršci usmjerenoj na pogođena lica i specijalizovanog postupanja u rješavanju osjetljivih pritužbi.

Cilj ovog mehanizma je rješavanje individualnih ili kolektivnih zabrinutosti prije nego što eskaliraju i osiguravanje respektabilnog i pravičnog radnog okruženja. Mehanizam će biti predstavljen i objašnjen svim radnicima tokom pristizanja na samu projektnu lokaciju, a vizuelne informacije biće istaknute na vidnim mjestima i sadržaće uputstvo za način podnošenja žalbe. Žalbe se mogu podnijeti usmeno ovlašćenom licu, putem pisanih obrazaca ili anonimno kroz kutije za pritužbe. Standardni obrazac za pisane žalbe i sugestije dat je u Prilogu 1: OBRAZAC ZA ŽALBE/SUGESTIJE. Najmanje jedna muška i jedna ženska osoba biće određeni za primanje žalbi, a biće uspostavljen i mehanizam podnošenja žalbi anonimno kako bi se osigurala dostupnost za osjetljiva pitanja, poput uznemiravanja.

Sve žalbe biće evidentirane i pregledane od strane ovlašćenog lica za žalbe. Ukoliko podnosilac žalbe nije zadovoljan rezultatom, ima pravo da koristi nacionalne pravne procedure u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore iz oblasti rada.

Radnici će biti informisani o ishodu svoje žalbe, a svi koraci preduzeti tokom rješavanja biće dokumentovani. Svaka odluka koja može dovesti do prekida radnog odnosa mora biti procijenjena od strane neutralnog tima, pri čemu direktni rukovodilac podnosioca žalbe i osoblje ljudskih resursa koji su bili uključeni u obradu žalbe neće učestvovati.

MERS će pratiti sprovođenje ovog mehanizma i osigurati da funkcioniše u skladu sa zakonodavstvom Crne Gore iz oblasti rada, ESS2 i principima nediskriminacije, privatnosti i pravičnog postupka.

Žalbeni mehanizam za radnike kojim upravlja PIU (isključivo za direktne radnike)

Žalbeni mehanizam za radnike, koji uspostavlja i kojim upravlja PIU, namijenjen je isključivo direktnim radnicima angažovanim od strane PIU-a. Svaki izvođač biće u obavezi da uspostavi i primjenjuje poseban žalbeni mehanizam za radnike za sopstvenu radnu snagu, u potpunosti usklađen sa zahtjevima ESS2.

PIU će:

- uspostaviti i staviti u funkciju žalbeni mehanizam za radnike prije početka bilo kojih projektnih aktivnosti koje uključuju direktne radnike;
- obezbijediti da mehanizam bude dostupan, inkluzivan i odgovarajući za sve direktne radnike, uključujući žene, mlade i radnike migrante;
- garantovati povjerljivost, zabranu odmazde i blagovremeno rješavanje svih prigovora;
- voditi evidenciju prigovora, razvrstanu po vrsti prigovora, polu i kategoriji radnika, uz redovno izvještavanje u svrhu praćenja;
- obezbijediti jasne i lako dostupne informacije (kontakt telefon, e-mail, fizičke kutije za prigovore) svim direktnim radnicima tokom procesa angažovanja ili uvodnih obuka.

Pored toga, žalbeni mehanizam za radnike kojim upravlja PIU zaprimaće i rješavati pritužbe koje se odnose na seksualnu eksploataciju i zlostavljanje / seksualno uznemiravanje (SEA/SH), isključivo u slučajevima koji uključuju direktne radnike PIU-a. Sve SEA/SH pritužbe rješavaće se kroz povjerljiv proces usmjeren na pogođene osobe, u skladu sa Smjernicama dobre prakse Svjetske banke za SEA/SH, uz obezbjeđivanje zabrane odmazde i pristupa odgovarajućim servisima podrške.

Zahtjevi za izvođače

Svaki izvođač biće obavezan da:

- uspostavi i održava interni žalbeni mehanizam za radnike, usklađen sa ESS2 i principima projektnog žalbenog mehanizma za radnike;
- imenuje posebno lice za postupanje po prigovorima u okviru svoje službe za ljudske resurse;
- informiše sve radnike o procedurama za podnošenje prigovora prilikom zapošljavanja, uključujući tokom uvodnih obuka i putem vidljivih obavještenja na gradilištu;
- dostavlja periodične sažetke prigovora i izvještaje o njihovom rješavanju Nadzornom konsultantu i PIU-u;
- obezbijedi da se pritužbe u vezi sa SEA/SH na radnom mjestu povjerljivo upućuju imenovanom PIU kontakt licu, bez odmazde ili pristrasnosti.

Mehanizmi za rješavanje žalbi izvođača moraju biti sastavni dio Planova upravljanja radnom snagom izvođača (CLMP), koje PIU razmatra i odobrava prije mobilizacije.

Praćenje i izvještavanje

- Nadzorni konsultant će tokom terenskih posjeta provjeravati postojanje i funkcionalnost žalbenog mehanizma na nivou izvođača.
- PIU će prikupljati podatke od izvođača i iz centralnog žalbenog mehanizma za radnike i izvještavati o zbirnim pokazateljima i trendovima u kvartalnim izvještajima prema Svjetskoj banci.
- Korektivne mjere će se zahtijevati u slučajevima ponovljenih kašnjenja, neuspjeha u rješavanju prigovora ili kršenja principa zabrane odmazde.

6. MJERE UBLAŽAVANJA RIZIKA I POSLJEDICA POVEZANIH SA RADOM

6.1. Mjere ublažavanja u fazi izgradnje

Sljedeće mjere ublažavanja rizika biće sprovedene tokom faze izgradnje projekta:

- Osigurati da radnici na projektu dobiju jasne i razumljive informacije o uslovima zaposlenja na početku radnog odnosa, kao i prilikom svih materijalnih promjena.
- Osigurati da uslovi zaposlenja budu u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom iz oblasti rada, uključujući prava vezana za zarade, radno vrijeme, prekovremeni rad, naknade, beneficije, odsustva i druga prava, te u skladu sa ESS2.
- Osigurati da svi radnici primaju redovnu platu u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i odredbama ovog Plan-a.
- Obezbijediti odgovarajuće periode sedmičnog odmora, godišnjeg odsustva, bolovanja, porodijskog i porodičnog odsustva prema nacionalnom zakonodavstvu i odredbama ovog Plana.
- Osigurati da odluke o zaposlenju ne budu zasnovane na ličnim karakteristikama koje nisu povezane sa radnim zahtjevima.
- Promovisati jednake šanse i pravično postupanje u svim aspektima zaposlenja, uključujući zapošljavanje, kompenzaciju, pristup obukama, napredovanje, prestanak radnog odnosa i disciplinske mjere.
- Preduzeti mjere za sprječavanje zapošljavanja djece ispod minimalnog zakonskog uzrasta (18 godina) kako je navedeno u ovom Planu i zahtjevima ESS2 standarda.
- Minimalna zakonska starost za zapošljavanje (18 godina) mora biti izričito navedena i garantovana u ugovorima sa dobavljačima i podizvođačima. Zapošljavanje lica mlađih od ove starosti strogo je zabranjeno.
- Izvođači će djelovati u skladu sa principom društvene odgovornosti kako bi spriječili dječiji rad u skladu sa važećim zakonima i propisima.
- Izvođači neće koristiti prisilan rad, koji podrazumijeva rad ili uslugu koja nije dobrovoljno obavljena, već se zahtijeva od pojedinca pod prijetnjom sile ili kazne. Ovo obuhvata nevoljni ili prisilni rad, kao što su ugovorni obavezni rad, dugovni rad ili slični aranžmani, kao i rad ljudi uključenih u trgovinu ljudima.
- Izvođači treba da održe najviše standarde zdravlja, sigurnosti i higijene za radnike, garantujući potrebne mjere prevencije i zaštite kako bi se profesionalni rizici sveli na minimum. Izvođači će obezbijediti adekvatnu (pravu veličinu, odgovarajuću i odobrenu) ličnu zaštitnu opremu (PPE) besplatno svim zaposlenima na lokaciji. Pored osnovne PPE, koja se obezbjeđuje svim zaposlenima, specifična PPE će biti obezbijeđena za sve profesionalne grupe.
- Pravo radnika da osnivaju ili se pridružuju organizacijama po vlastitom izboru je fundamentalno. Zabrana diskriminacije ili odmazde prema radnicima koji se pridruže ili pokušaju pridružiti organizacijama ili učestvovati u kolektivnom pregovaranju mora se poštovati. Neophodno je da se ne ometa funkcionisanje sindikata ili drugih predstavničkih organizacija.
- Izvođači će sarađivati sa radnicima i njihovim predstavnicima u skladu sa nacionalnim zakonima.
- Izvođači mogu da pruže dodatne beneficije zaposlenima, kao što su zdravstveno osiguranje ili podrška za preseljenje, što će biti definisano u internim politikama upravljanja ljudskim resursima.
- Bolovanje će biti plaćeno u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom o radu, uz uslov podnošenja validne medicinske dokumentacije.
- Izvođači će primijeniti politiku nulte tolerancije prema svim oblicima nasilja, uznemiravanja i zastrašivanja, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, i osigurati da sve disciplinske mjere budu u potpunosti u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore, važećim nacionalnim zakonodavstvom i relevantnim međunarodnim standardima.
- Disciplinske procedure biće jasno definisane, primjenjivane jednako i transparentno saopštene svim zaposlenima. Navodi o neprimjerenom ponašanju biće objektivno procijenjeni, dokumentovani po potrebi i proporcionalno tretirani u skladu sa principima progresivne disciplinske prakse.
- Prekovremeni rad će biti dobrovoljan i sproveden u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore. Prekovremeni rad mora biti ograničen u trajanju i ne smije prelaziti zakonom propisane

dnevne, sedmične i godišnje limite. Prekovremeni rad će biti plaćen povećanom stopom, ili, gdje je primjenjivo, kompenzacionim odsustvom. Ukupno dnevno radno vrijeme nikada ne smije premašiti maksimalne limite propisane Zakonom o radu Crne Gore. Radnje koje opravdavaju momentalni otkaz (npr. krađa, nasilje, ozbiljna nepravilnost) moraju biti jasno definisane u internim aktima i saopštene zaposlenima.

- Vremena vožnje i odmora za vozače komercijalnih vozila moraju biti u skladu sa važećim zakonodavstvom o drumskoj transportnoj djelatnosti u Crnoj Gori i odredbama Evropskog sporazuma o radu posada vozila u međunarodnom drumskom transportu, čiji je Crna Gora potpisnik. Ovo uključuje limite na uzastopno vrijeme vožnje, kao i minimalne dnevne i sedmične periode odmora. Zaposleni se ne smiju prisiljavati na rad tokom službenih praznika bez njihovog pristanka.
- Izvođači će primjenjivati dobrovoljan pristup lokalnom zapošljavanju tokom faze izgradnje. Naponi lokalnog zapošljavanja će prioritetno uključivati nižu i srednju spremu iz okolnih naselja u regionu odgovarajućeg podprojekta. Gdje kvalifikovani kandidati nisu dostupni, zapošljavanje može biti proširena na druge regione.
- Izvođači će promovisati inkluzivno zapošljavanje podstičući učestvovanje žena u radnoj snazi.
- Proces zapošljavanja i povezane obaveze biće praćeni od strane MERS/Konsultanta za nadzor izgradnje. Ako ciljevi lokalnog zapošljavanja ne budu postignuti, izvođači će dostaviti dokumentaciju o preduzetim naporima i razloge nepostizanja cilja.
- Izvođači će uspostaviti žalbeni mehanizam za radnike koji će funkcionisati tokom cijele faze izgradnje svih podkomponenti WMRP projekta. Ovaj mehanizam omogućava svim radnicima (uključujući podizvođače) da nesmetano iznesu zabrinutosti ili pritužbe vezane za radne uslove, radnička prava, ponašanje na radnom mjestu ili praksu upravljanja.
- MERS, kao nadležni organi za implementaciju će pratiti funkcionisanje ovog mehanizma.
- Žalbeni mehanizam za radnike će biti predstavljen svim radnicima tokom uvođenja, uz vizuelna uputstva i obavještenja koja će biti postavljena na frekventnim i vidnim mjestima. Radnici će imati opciju podnošenja žalbi putem izabranih predstavnika radnika, kutija za žalbe ili online kanala, uključujući anonimne prijave. Najmanje jedno muško i jedno žensko kontakt lice za žalbe biće imenovano radi povećanja dostupnosti i povjerenja.
- Izvođači će osigurati da svi radnici imaju pristup osnovnim zdravstvenim uslugama, uključujući prvu pomoć i hitnu medicinsku podršku, u skladu sa zahtjevima zdravlja i bezbjednosti na radu.
- Kompleti za prvu pomoć na gradilištu, kao i obučeno osoblje, moraju biti dostupni u svakom trenutku. U slučaju povreda ili zdravstvenih problema, radnici će biti upućeni u najbliže javne zdravstvene ustanove u području odgovarajućeg podprojekta, pod koordinacijom ovlašćenog službenika za zdravlje i bezbjednost izvođača.
- Izvođači su odgovorni za smanjenje rizika po zdravlje i bezbjednost povezane sa građevinskim aktivnostima, uključujući radne nesreće, putovanja do gradilišta i izlaganje potencijalnim opasnostima. MERS/Konsultant za nadzor izgradnje će pratiti sprovođenje ovih mjera tokom cijele faze izgradnje.

6.2. Mjere ublažavanja u fazi eksploatacije

Ne očekuje se da faza eksploatacije podprojekata može rezultirati značajnim dugoročnim promjenama u regionalnoj demografiji ili potražnji za radnom snagom. Rutinske aktivnosti održavanja i eksploatacije će obavljati odgovarajući operator podprojekta ili subjekt zadužen za upravljanje postrojenjem, koristeći postojeći kadar ili male timove stručnjaka, bez potrebe za velikom radnom snagom na lokaciji.

Shodno tome, uticaji na radnu snagu tokom faze eksploatacije biće minimalni i potpuno upravljivi unutar postojećih institucionalnih kapaciteta.

Sljedeće mjere ublažavanja rizika biće implementirane tokom faze eksploatacije projekta:

- Osigurati svim radnicima angažovanim u eksploataciji jasnu i razumljivu dokumentaciju o uslovima zaposlenja, na početku zaposlenja i prilikom svake značajne promjene.
- Osigurati poštovanje nacionalnog zakonodavstva iz oblasti rada, uključujući radno vrijeme, zarade, naknade, odsustvo i beneficije, u skladu sa ESS2 Svjetske Banke.

- Osigurati redovno i pravovremeno isplaćivanje zarada u skladu sa važećim zakonima i odredbama ovog Plana.
- Omogućiti dovoljno sedmičnih odmora, državnih praznika, bolovanja, porodijskog i porodičnog odsustva u skladu sa nacionalnim zahtjevima.
- Zabraniti svaku vrstu diskriminacije u prilikom zapošljavanja tokom faze eksploatacije.
- Održavati principe jednake prilike i pravičnog tretmana u svim aspektima radnog odnosa, uključujući zapošljavanje, obuku, raspodjelu poslova, naknade i penzionisanje.
- Osigurati da se tokom faze eksploatacije ne zapošljavaju djeca mlađa od minimalne zakonske starosne granice za rad.
- Minimalna zakonska starost za zapošljavanje (18 godina) mora biti izričito navedena i garantovana u ugovorima sa dobavljačima i podizvođačima. Zapošljavanje lica mlađih od ove starosti strogo je zabranjeno.
- Aktivno preduzimati mjere za eliminaciju rizika prisilnog rada u okviru bilo kakvih operativnih podugovaranja ili pružanja usluga.
- Ako se tokom eksploatacije obezbjeđuje smještaj na lokaciji ili van nje, osigurati da objekti zadovoljavaju međunarodne standarde dobrobiti radnika, uključujući pristup zdravstvenim, socijalnim i kulturnim uslugama.
- Održavati visoke standarde higijene i sanitarnih uslova za sve radnike angažovane na sakupljanju, sortiranju, rukovanju, transportu i tretmanu komunalnog otpada.
- Osigurati adekvatne i dostupni sadržaji za pranje ruku, tuševe, toalete i lične higijenske prostorije. Ove prostorije će se redovno čistiti, održavati i dezinfikovati.
- Radnicima će se besplatno obezbijediti odgovarajuća lična zaštitna oprema relevantna za prevenciju higijenskih i bioloških rizika, uključujući rukavice, maske, zaštitna odijela, zaštitnu obuću i opremu za zaštitu očiju, u skladu sa zahtjevima ESS2.
- Radnicima koji direktno dolaze u kontakt sa otpadom obezbijediti posebnu radnu odjeću. Korišćenje radne odjeće van objekta je zabranjeno, a redovne procedure čišćenja i dezinfekcije će se primjenjivati.
- Svi radnici će proći uvodnu i periodičnu obuku o ličnoj higijeni, prevenciji infekcija, biološkim rizicima i sigurnim praksama rukovanja otpadom, u skladu sa ESS2 odredbama o informisanju i obuci radnika.
- Radnicima izloženim biološkim i higijenskim rizicima biće obezbijeđena periodična zdravstvena kontrola i ljebarski pregledi, uključujući pristup vakcinalnim programima gdje je to predviđeno nacionalnim zakonodavstvom, u skladu sa ESS2 i nacionalnim propisima o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu.
- Implementirati planove redovnog čišćenja, pranja i dezinfekcije radi minimizacije kontaminacije, curenja otpadnih voda, neprijatnih mirisa i rizika vezanih za higijenu u cijelom objektu.
- Prostori za jelo, piće, pušenje i odmor biće fizički odvojeni od zona za rukovanje i obradu otpada i održavaće se u čistom i higijenskom stanju, u skladu sa ESS2 zahtjevima za radne prostore i dobrobit radnika.
- Primijeniti integrisane mjere kontrole štetočina radi suzbijanja insekata, glodara i drugih vektora koji mogu predstavljati zdravstveni rizik za radnike.
- Uspostaviti procedure za hitne slučajeve i čišćenje u slučaju izloženosti biološkim materijalima, kontaminaciji ili povredama od oštih predmeta, te osigurati da radnici budu obučeni za ove procedure u skladu sa ESS2 i zahtjevima OHS sistema.
- Efikasnost mjera higijene i sanitarnih uslova će se pratiti kroz redovne inspekcije, vođenje evidencije i sprovođenje korektivnih mjera, u okviru ukupnog sistema upravljanja zaštitom zdravlja i bezbjednosti radnika, kako je predviđeno ESS2.

7. OBUKA

Svi radnici angažovani na projektu proći će obaveznu obuku prije početka rada na terenu. Zahtjevi za obuku zasnivaju se na Planu upravljanja životnom sredinom i društvenim pitanjima (ESMP) i dokumentovanim praksama na terenu primijenjenim tokom prethodnih faza sanacije.

Obuka će obuhvatiti:

- Uvodnu obuku koja pokriva ovaj Plan, prava i obaveze radnika, žalbeni mehanizam za radnike i Kodeks ponašanja.
- Obuku o zaštiti zdravlja i bezbjednosti na radu, uključujući procedure za pripremu za vanredne situacije i prijavljivanje incidenata.
- Stručne obuke specifične za radno mjesto moraju biti prilagođene prirodi aktivnosti na lokaciji, uključujući, gdje je primjenjivo, izvođenje iskopa, rukovanje otpadom, sanacione radove, upravljanje opremom, rukovanje materijalima i druge relevantne građevinske ili operativne zadatke.
- Specijalizovanu obuku za rad sa opasnim materijalima, uključujući podizanje svijesti prilikom rukovanja azbestnim materijalom, gdje je primjenjivo.
- Praktičnu i teorijsku obuku za radnike uključene u aktivnosti utovara i transfera materijala visokog rizika.

Svi radnici će proći ljezarske preglede prije početka rada. Evidencija prisustva na obuci, materijali za obuku i medicinska dokumentacija čuvaće se na samoj lokaciji i biće dostupna inspekciji na uvid.

Obuka će se sprovoditi na jeziku koji radnici razumiju. Po potrebi, biće organizovana i ponovne obuke, posebno nakon incidenata, neusklađenosti, promjena u radnim metodama ili identifikacije novih rizika.

8. MONITORING I IZVJEŠTAVANJE

U okviru ovog Plana, redovne aktivnosti monitoringa sprovodiće se tokom faze izgradnje i faze eksploatacije kako bi se ocijenila implementacija mjera za ublažavanje rizika vezanih za radnu snagu i osigurala usklađenost sa nacionalnim zakonodavstvom, ESS2 Svjetske Banke i IFC Zahtjevom učunka 2.

Ove aktivnosti monitoringa detaljno su prikazane u Tabeli 8.1, koja sadrži ključne parametre, metode, učestalost i odgovorne strane.

Tabela 8.1 Monitoring upravljanja radnom snagom

Parametar	Metoda monitoringa	Učestalost monitoringa	Odgovorne strane
Provjera minimalne starosti	Pregled identifikacionih dokumenata i evidencije zapošljavanja prilikom zapošljavanja i periodičnih audita	Po potrebi	Izvođači radova
Prevenција prinudnog ili nevoljnog rada	Intervjui sa radnicima i inspekcije na gradilištu; anonimni mehanizmi za davanje povratnih informacija	Kvartalno	Izvođači radova
Radni uslovi i usklađenost sa OHS	Inspekcije radnog mjesta, sigurnosni auditi i pregled OHS dokumentacije (zapisnici o incidentima, procjene rizika, upotreba PPE, itd.)	Mjesečno	Izvođači radova
Upravljanje žalbama (vezano za radnu snagu)	Pregled knjiga žalbi, evaluacija trendova, provjera pravilnog rješavanja i eskalacije	Mjesečno	Izvođači radova
Monitoring diskriminacije i uznemiravanja	Pregled vrsta žalbi i ishoda, intervjui sa radnicima (uključujući ranjive grupe)	Kvartalno	Izvođači radova
Obuka i jačanje kapaciteta	Pregled evidencije obuka (spiskovi prisutnih, korišćeni materijali, obrađene teme, evidencija ponovnih obuka)	Kvartalno	Izvođači radova
Usklađenost podizvođača sa Planom	Periodični auditi i izvještaji od podizvođača; verifikacija kontrolnih listi za usklađenost	Mjesečno	Izvođači radova
Ugovori i Uslovi zapošljavanja	Nasumične provjere ugovora o radu, radnih sati, zarada i beneficija u odnosu na nacionalni zakon o radu	Mjesečno	Izvođači radova
Angažman radnika i komunikacija	Sastanci sa radnicima, ankete o zadovoljstvu i razgovori na radnom mjestu vezani za prava radnika	Nakon većih aktivnosti / Mjesečno	Izvođači radova

Pored internog monitoringa koji provode izvođači radova, relevantne javne institucije, Konsultant za nadzor izgradnje i MERS mogu takođe sprovoditi audite. Vremenski okvir i obim takvih audita odrediće nadležne institucije i oni će biti usklađeni sa ESMP-em.

Nalazi dobijeni tokom monitoringa biće dokumentovani u periodičnim izvještajima. Na osnovu ovih nalaza, biće razvijene korektivne i preventivne mjere, a neophodna ažuriranja biće uključena u ovaj Plan, uključujući i revizije strategija obuka i komunikacije.

8.1. Ključni indikatori učinka

Za podršku upravljanju učinkom i kontinuiranom unapređenju, skup ključnih indikatora performansi (KPI) biće praćen, kako je navedeno u ovom Planu.

Tabela 8.1.1 Ključni indikatori učinka

Ključni indikator učinka	Cilj	Učestalost	Odgovorne strane
% radničkih žalbi riješenih u okviru ciljanog vremenskog okvira	100%	Mjesečno	Izvođači i njihovi podizvođači
Usklađenost sa nacionalnim zakonima o radu i IFC standardima rada	100%	Mjesečno	Izvođači i njihovi podizvođači
Broj neriješenih incidenata u oblasti zdravlja i sigurnosti	0	Mjesečno	Izvođači i njihovi podizvođači
Dostupnost i distribucija PPE	100%	Mjesečno	Izvođači i njihovi podizvođači
Stepen zadovoljstva radnika na osnovu anonimnih anketa ili mehanizama povratnih informacija	100%	Mjesečno	Izvođači i njihovi podizvođači

8.2. Izvještavanje

Izvještavanje o upravljanju radnom snagom sprovodiće se tokom cijele faze implementacije projekta kako bi se provjerila primjena ovog Plana i podržalo adaptivno upravljanje i kontinuirano unapređenje. Izvještaje priprema Izvođač, a pregledaju ih MERS i Konsultant za nadzor izgradnje. Izvještaji vezani za radnu snagu uključivaće, prema potrebi:

- Rezultate inspekcija na terenu, revizija i aktivnosti praćenja (monitoringa) u vezi sa radnim uslovima, zdravljem i bezbjednosti na radu, i upravljanjem radnom snagom,
- Identifikovane nepravilnosti, preduzete korektivne i preventivne mjere, i status njihovog praćenja,
- Evidenciju upravljanja radnom snagom, uključujući ugovore o radu, radno vrijeme, isplate zarada, prisustvo na obukama i medicinske potvrde gdje je to potrebno,
- Evidenciju i analizu žalbi radnika, uključujući broj prijavljenih žalbi, vrste žalbi, status rješavanja i vrijeme odgovora,
- Analizu uzroka i korektivne mjere za ozbiljne incidente vezane za radnu snagu, uključujući profesionalne nezgode, incidente izloženosti, slučajeve uznemiravanja ili ponovljene povrede.

Svi komentari, pritužbe i žalbe radnika biće obrađeni putem Žalbenog mehanizma za radnike. Žalbe će se evidentirati, istražiti i riješiti na pravovremen i povjerljiv način, bez ikakve odmazde. Trendovi i ponavljajući problemi identifikovani kroz evidenciju žalbi i rezultate praćenja koristiće se za unapređenje radnih praksi, programa obuke i mjera za smanjenje rizika.

9. REVIZIJA I PREGLED

Sprovođenje ovog Plana biće redovno praćeno i revidirano u skladu sa ESMP-om za projekat. Svi incidenti vezani za rad, neusklađenosti i odstupanja od mjera definisanih ovim Planom moraju se dokumentovati, prijaviti i pravovremeno riješiti kako bi se osigurala usklađenost i kontinuirano unapređenje.

Tokom faze izgradnje i operativne faze, izvođač radova i svi podizvođači biće predmet redovnih revizija/inspekcija. Ove revizije/inspekcije će procjenjivati usklađenost sa obavezama koje se odnose na radnu snagu, uključujući zapošljavanje, uslove rada, bezbjednost i zdravlje na radu, kao i rješavanje pritužbi. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, poštovanje standarda rada, bezbjednosti i zdravlja na radu i povezanih zahtjeva biće pod nadzorom Inspekcije rada Crne Gore, koja djeluje u okviru Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga.

Sva zapažanja i nedostaci identifikovani tokom revizija/inspekcija biće formalno evidentirani, a u skladu s tim biće razvijene korektivne ili preventivne mjere. MERS/ Konsultant za nadzor izgradnje nadgledaće sprovođenje ovih mjera i provjeravati njihovu efikasnost kroz naknadno praćenje.

Pored toga, u okviru ESMP-a, aktivnosti projekta biće predmet redovnog praćenja i inspekcija od strane nezavisnih, kompetentnih firmi u određenim intervalima tokom faza izgradnje i eksploatacije.

Ovaj Plan biće periodično revidovan kako bi se osigurala njegova stalna relevantnost i adekvatnost. Revizije mogu biti pokrenute usljed:

- Promjena zakonodavstva ili ažuriranja propisa o radu,
- Izmjena metoda izgradnje ili sastava radne snage,
- Značajnih incidenata ili nalaza audita,
- Revizija procedura za upravljanje životnom sredinom i društvenim aspektima SB.

PRILOG 1: OBRASCI ZA ŽALBE/SUGESTIJE

Interni obrazac za podnošenje žalbe / sugestije

INTERNI OBRAZAC ZA PODNOŠENJE ŽALBE/SUGESTIJE	
Podaci o podnosiocu	
Ime i prezime	☐ Peticija (priložiti 1 kopiju uz ovaj obrazac) ☐ Lični razgovor ☐ Sastanak ☐ e-mail ☐ Ostalo:.....
Telefon	
Adresa	
Lokacija / Jedinica projekta	
Detalji o žalbi / sugestiji:	
Prijedlog rješenja podnosioca:	
Potpis podnosioca:	Datum:
OVAJ DIO POPUNJAVA OSOBLJE	Ime, prezime i potpis

Interni obrazac za zatvaranje žalbe / sugestije

OBRAZAC ZA ZATVARANJE ŽALBI RADNIKA / SUGESTIJE	
Utvrdene korektivne mjere	
Odgovorna organizaciona jedinica / jedinice	
Datum zatvaranja	
Zatvaranje žalbe / sugestije	
Obrazloženje:	
Ime i prezime podnosioca žalbe/sugestije i potpis:	
OVAJ DIO POPUNJAVA OSOBLJE	Ime, prezime i potpis