

Vlada Crne Gore



**Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera
Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede**



PLAN UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM (LMP)

za

**Projekat vodnih usluga i klimatske prilagodljivosti Crne
Gore (P512709)**

(Faza 1 višefaznog programskog pristupa)

Jul 2026. godine

Sadržaj

1. Uvod	4
1.1 Pozadina i opis WASEC projekta	4
1.2 Svrha ovog LMP-a	4
1.3 Obim ovog LMP-a	5
2. Zakonodavni okvir i referentni standardi	6
2.1 Nacionalni zahtjevi	6
2.2 Međunarodni standardi i konvencije	7
3. Povezivanje sa drugim projektnim planovima i procedurama	8
4. Uloge i odgovornosti	9
5. Upravljanje radnom snagom	11
5.1 Projektni radnici	11
5.2 Minimalna dob i dječiji rad	12
5.3 Jednake mogućnosti i nediskriminacija	12
5.4 Prinudni rad	12
5.5 Rizici seksualne eksploatacije i zlostavljanja (SEA) i seksualnog uznemiravanja (SH)	12
Svi izvođači moraju:	12
5.6 Lanac snabdijevanja	13
5.7 Zdravlje i sigurnost	13
5.8 Radnička dobrobit	14
5.9 Sloboda udruživanja	14
5.10 Lokalna regrutacija	14
5.11 Radni uslovi i priliv radne snage	15
5.12 Disciplinske mjere	15
5.13 Radno vrijeme i prekovremeni rad	15
5.14 Praznici i sedmični odmor	15
5.15 Bolovanje	15
5.16 Socijalno osiguranje	15
5.17 Mehanizam za žalbe radnika (WGM)	16
<i>WGM koji se primjenjuje od PIU</i>	16
6.1 Mjere ublažavanja koje obuhvataju i fazu izgradnje i operativne faze	18
7. Obuka	21
8. Praćenje i izvještavanje	22
8.1. Ključni indikatori uspješnosti	22
8.2. Izvještavanje	23
9. Revizija i pregled	24
DODATAK	25

Spisak tabela

Tabela 1 — Uloge i odgovornosti za upravljanje radnom snagom	9
Tabela 2 Praćenje upravljanja radnom snagom	22
Tabela 3 Ključni indikatori uspješnosti	23

Spisak akronima i skraćenica

Skraćenica	Puni ime
AETR	Evropski sporazum o radu posada vozila angažovanih u međunarodnom drumskom saobraćaju
AMP	Plan upravljanja azbestom
C-ESMP	Plan upravljanja životnom sredinom i društvenim pitanjima izvođača radova
CoC	Kodeks ponašanja
E&S	Životna sredina i društvo
ESCP	Plan za ekološku i društvenu posvećenost
ESMF	Okvir za upravljanje životnom sredinom i društvenim pitanjima
ESMP	Plan upravljanja životnom sredinom i društvenim pitanjima
ESS2	Ekološki i socijalni standard 2 (Radni i radni uslovi)
ESS4	Ekološki i socijalni standard 4 (Zdravlje i sigurnost zajednice)
EU	Evropska unija
GRM	Mehanizam za rješavanje pritužbi
IBRD	Međunarodna banka za obnovu i razvoj
IFC	Međunarodna finansijska korporacija
ILO	Međunarodna organizacija rada
KPI	Ključni indikator performansi
LMP	Plan upravljanja radnom snagom
M&E	Praćenje i evaluacija
MERS	Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera
WASEC	Projekat za vodnu sigurnost i prilagođavanje klimatskim promjenama Crne Gore
MPŠV	Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede
MSDS	List sigurnosnih podataka o materijalima
OHS	Zaštita zdravlja i sigurnost na radu
PIU	Jedinica za implementaciju projekta
PPE	Lična zaštitna oprema
PROCON	"Projekat – Konsalting" - Podgorica – PIU u ovom projektu
RPF	Okvir politike preseljenja
SEA/SH	Seksualna eksploatacija i uznemiravanje
SEP	Plan angažmana zainteresovanih strana
SH	Seksualno uznemiravanje
TSU	Jedinica tehničkih usluga
WGM	Mehanizam za žalbe radnika

1. Uvod

1.1 Pozadina i opis WASEC projekta

Projekat za vodnu sigurnost Crne Gore i prilagođavanje klimatskim promjenama (WASEC) je faza 1 desetogodišnjeg višefaznog programskog pristupa (MPA) osmišljenog da transformiše vodni sektor Crne Gore i podrži agendu pristupanja zemlje EU. Projekat finansiraju Međunarodna banka za obnovu i razvoj (IBRD)¹ i OPEC fond za međunarodni razvoj, sa ukupnim troškovima projekta od približno 58 miliona američkih dolara (IBRD: 35 miliona američkih dolara; OPEC fond: 23 miliona američkih dolara).

Cilj razvoja projekta (PDO) je unaprijediti vodnu sigurnost i klimatski otporne vodne usluge u Crnoj Gori.

Projekat je organizovan u četiri komponente:

> Komponenta 1 — Strateška ulaganja u infrastrukturu vodnih usluga i otpornost

- (približno 40 miliona EUR): Finansiraće se rehabilitacija, modernizacija i proširenje vodovodnih i kanalizacionih sistema kroz 21 prioritetni podprojekat u opštinama u primorskoj, centralnoj i sjevernoj regiji Crne Gore.
- Komponenta 2 — Integrisani pristupi za obezbjeđenje održivog vodosnabdijevanja u priobalnom području (približno 5 miliona EUR): Obuhvata proširenje postrojenja za preradu vode (Skadarsko jezero) i hidromorfološke i hidrogeološke studije rijeke Morača.
- Komponenta 3 — Jačanje povoljnog okruženja za upravljanje vodnim sektorom (približno 2,5 miliona EUR): Podržava institucionalne i političke reforme, uključujući Nacionalnu strategiju za razvoj vodnih usluga, reviziju metodologije tarifa i digitalnu platformu za benchmarking.
- Komponenta 4 — Upravljanje projektom (približno 2,5 miliona EUR): Finansije, PIU (PROCON), operativni troškovi i koordinacija projekata i Tehničke jedinice za usluge (TSU).

WASEC projekat će finansirati infrastrukturna ulaganja u okviru Komponenti 1 i 2, uključujući rehabilitaciju i proširenje vodovodnih cjevovoda, kanalizacionih mreža, pumpnih stanica i postrojenja za preradu vode u 21 opštini. Iako projektna dokumentacija daje prioritet korištenju postojećih prava prolaza i javnog zemljišta u trupu javnih saobraćajnica, priznato je da neki podprojekti — posebno oni koji uključuju nove trase cjevovodas, proširenje rezervoara ili nadogradnje objekata — mogu rezultirati privremenim ili trajnim preuzimanjem privatnog zemljišta, privremenim ograničenjima pristupa ili ekonomskim raseljavanjem korisnika zemljišta.

U trenutku pripreme, specifične usklađenosti lokacija i tehnička dokumentacija za svih 21 podprojekat Komponente 1 još nisu kompletirani. Shodno tome, trenutno nije moguće pripremiti Akcione planove preseljenja (RAP) specifične za lokaciju. Ovaj Okvir politike preseljenja (RPF) je stoga pripremljen da uspostavi principe, procedure, organizacijske aranžmane i mehanizme finansiranja koji će upravljati pripremom i implementacijom RAP-ova specifičnih za lokaciju kada budu poznati detalji podprojekata.

Ovaj RPF se primjenjuje na sve projektne aktivnosti prema Komponentama 1 i 2 koje mogu rezultirati eksproprijacijom zemljišta, privremenim ili trajnim ograničenjima pristupa, ili ekonomskim raseljavanjem, bez obzira na to da li je uključeno fizičko preseljenje ljudi ili ne.

1.2 Svrha ovog LMP-a

Ovaj Plan upravljanja radnom snagom (LMP) pripremljen je za Projekat vodnih usluga i klimatske prilagodljivosti Crne Gore (WASEC, P512709), faza 1, finansiran od strane Međunarodne banke za obnovu i razvoj (IBRD) i sufinansiran od strane OPEC fonda za međunarodni razvoj. LMP je pripremljen

¹ Međunarodna banka za obnovu i razvoj (IBRD) je pravno lice unutar Grupe Svjetske banke koje finansira ovaj projekat. "Svjetska banka" i "IBRD" se koriste naizmjenično u ovom dokumentu i odnose se na istu instituciju.

u skladu sa Svjetskim bankarskim standardom za zaštitu životne sredine i socijalnih pitanja 2 (ESS2) o radnim i radnim uslovima.

Svrha ovog LMP-a je:

- Identifikujte vrste i procijenjeni broj radnika koji će biti angažovani u projektu;
- Opisati primjenjivi nacionalni zakonodavni okvir i standarde Svjetske banke;
- Uspostaviti zahtjeve i procedure kako bi se osigurala poštivanje prava radnika i da su radni uslovi sigurni, pravedni i nediskriminatorni;
- Uspostaviti mehanizam za žalbe radnika (WGM) dostupan svim radnicima na projektima;
- Definirati uloge i odgovornosti za upravljanje radnom snagom u svim implementirajućim entitetima.

1.3 Obim ovog LMP-a

LMP se primjenjuje na sve projektne radnike angažovane u okviru WASEC Faze 1, uključujući radnike zaposlene ili angažovane od strane PIU (PROCON), Tehničke jedinice za usluge (TSU), izvođače, podizvođače i konsultante koji obavljaju projektne aktivnosti. Obuhvata cijeli period implementacije projekta od efekta (očekuje se oktobar 2026.) do zatvaranja projekta (31. decembar 2030.).

LMP definiše:

- Primjenjivo nacionalno radno zakonodavstvo i međunarodne standarde,
- Uloge i odgovornosti za upravljanje radnom snagom,
- Mjere za sprječavanje dječijeg i prisilnog rada,
- Principe jednakih mogućnosti i nediskriminacije,
- Mehanizme za rješavanje pritužbi radnika,
- Odredbe o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu (OHS),
- Smjernice za praćenje i izvještavanje o radnim praksama.

LMP je živi dokument. Dokument će biti pregledan i ažuriran u roku od šest mjeseci od efikasnosti projekta, a zatim kad god dođe do značajnih promjena u obimu projekta, sastavu radne snage ili identifikovanim rizicima.

2. Zakonodavni okvir i referentni standardi

2.1 Nacionalni zahtjevi

Implementacija projekta mora biti u skladu sa svim važećim crnogorskim zakonima koji regulišu zapošljavanje i radne odnose. Ključni nacionalni instrumenti uključuju:

Zakoni:

- Zakon o radu (Službeni list Crne Gore, br. 74/19 sa izmjenama 008/21, 059/21, 068/21, 145/21, 077/24, 084/24, 086/24 i 122/25),
- Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima tokom nezaposlenosti (Službeni list Crne Gore, br. 024/19 i 029/25),
- Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju (Službeni list Crne Gore, br. 145/21, 048/24),
- Zakon o osiguranju penzije i invaliditeta (Službeni glasnik 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, 0666 /12, 036/13, 038/13, 061/13, 006/14, 060/14, 060/14, 010/15, 044/15, 042/16, 055/16, 080/20, 145/21, 145/21, 086/22, 099/23, 125/23, 077/24, 011/25, 122/25,
- Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni list Crne Gore, br. 46/10, 40/11, 18/14, 42/17),
- Zakon o inspekciji rada (Službeni list Crne Gore, br. 79/08, 40/11),
- Zakon o štrajku (Službeni glasnik Crne Gore, br. 11/15, 84/24),
- Zakon o socijalnom savjetu (Službeni glasnik Crne Gore, br. 44/18)
- Zakon o zdravlju i sigurnosti 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, 77/24),
- Zakon o upravnim postupcima (Službeni list Crne Gore, br. 56/14, 20/15, 40/16, 37/17),
- Zakon o zabrani uznemiravanja na radu (Službeni list Crne Gore, br. 30/12, 54/16, 84/24)
- Zakon o prijateljskom rješavanju radnih sporova (Službeni glasnik Crne Gore, br. 145/21)
- Zakon o zaštiti ličnih podataka (Službeni list Crne Gore, br. 79/08, 70/09, 44/12, 22/17, 77/24).

Priručnici pravila:

- Pravilnik o upotrebi lične zaštitne opreme i opreme na radu (Službeni list Crne Gore, br. 135/21),
- Pravilnik o načinu i postupku za obavljanje prethodnih i periodičnih specijalističkih medicinskih pregleda radnika (Službeni list Crne Gore, br. 43/17),
- Priručnik o mjerama zdravlja i sigurnosti na radovima protiv izloženosti buci (Službeni glasnik Crne Gore, br. 37/16),
- Pravilnik o mjerama zaštite na radnom mjestu (Službeni list Crne Gore, br. 104/20),
- Pravilnik o mjerama zaštite pri korištenju radne opreme (Službeni list Crne Gore, br. 34/14),
- Priručnik o opremi i procedurama za prvu pomoć i organizaciju spasilačke službe u slučaju nesreće na radu (Službeni glasnik FRJ, br. 15/65 i 28/66),
- Priručnik o tehničkim zahtjevima za ličnu zaštitnu opremu (Službeni list Crne Gore, br. 143/21),
- Priručnik o načinu i proceduri obuke zaposlenih za siguran rad (Službeni list Crne Gore, br. 57/06),
- Priručnik o sadržaju i metodi izdavanja Izvještaja o povredama na radu (Službeni list Crne Gore, br. 18/93),

- Priručnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Službeni list Crne Gore, br. 43/07, 14/14),
- Priručnik za vođenje evidencije u oblasti zaštite na radu (Službeni list Crne Gore, br. 79/04),
- Pravilnik o znakovima za zdravlje i zaštitu na radu (Službeni list Crne Gore, br. 24/15),
- Priručnik o mjerama zaštite i zdravlja na radu protiv rizika koji proizlaze iz izloženosti kancerogenim, mutagenim ili reprotoksičnim supstancama (Službeni list Crne Gore, br. 127/25),
- Pravilnik o mjerama zaštite i zdravlja na radu protiv rizika koji proizlaze iz izloženosti hemijskim supstancama (Službeni list Crne Gore, br. 81/16, 30/17, 40/18, 77/21, 93/25),
- Pravilnik o mjerama zdravlja i zaštite protiv izloženosti buci (Službeni list Crne Gore, br. 37/16),
- Priručnik o načinu i proceduri obuke zaposlenika za siguran rad (Službeni list Crne Gore, br. 79/04).

Ovi pravni instrumenti definišu obavezne zahtjeve za fer praksu zapošljavanja, zaštitu zdravlja i zaštite na radu, uslove na radu i zaštitu radničkih prava koje se moraju provoditi i pratiti tokom faza pripreme/izgradnje i rada Projekta.

2.2 Međunarodni standardi i konvencije

Pored nacionalnog zakonodavstva, projekat će se provoditi u skladu sa međunarodno priznatim smjernicama za rad i standardima učinka. Ovi standardi su ključni za ispunjavanje očekivanja međunarodnih finansijskih institucija i za osiguranje najboljih praksi u upravljanju radnom snagom, zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, te zaštiti radničkih prava tokom cijelog životnog ciklusa projekta.

- Relevantne EU direktive o radu i zaštiti zdravlja na radu
- Svjetske banke za ekološke i socijalne standarde; ESS2 i ESS1
- IFC Standard performansi 2 (2012) - Radni i radni uslovi
- Osnovne konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO)
 - C29 – Konvencija o prisilnom radu
 - C105 – Konvencija o ukidanju prisilnog rada
 - C182 – Konvencija o najgorim oblicima dječijeg rada
 - C111 – Konvencija o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje)
 - C87 – Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje
 - C100 – Konvencija o jednakim naknadama
 - C138 – Konvencija o minimalnoj dobi
 - C155 – Konvencija o sigurnosti i zdravlju na radu
 - C187 – Konvencija o promotivnom okviru za zaštitu i zdravlje na radu
 - C161 – Konvencija o uslugama zaštite na radu
 - C162 – Konvencija o azbestu
 - C171 – Konvencija noćnog rada
 - C98 – Pravo na organizaciju i konvencija o kolektivnom pregovaranju
 - C190 – Konvencija o nasilju i uznemiravanju (Konvencija stupa na snagu za Crnu Goru 27. februara 2026.)

Ovi međunarodni standardi i konvencije će usmjeravati planiranje i implementaciju praksi upravljanja radnom snagom i podržavati kontinuirano unapređenje u upravljanju radnim rizicima i promovisanju sigurnih i pravednih radnih uslova tokom faza izgradnje i rada Projekta.

3. Povezivanje sa drugim projektnim planovima i procedurama

LMP uspostavlja zajednički okvir za upravljanje radnom snagom, radne uslove, prava radnika i zaštitu na radu koji se primjenjuje na sve aktivnosti WASEC-a:

- Okvir za upravljanje životnom sredinom i društvom (ESMF): Definiše sveobuhvatni pristup upravljanju rizicima u oblasti E&S i hijerarhiju ublažavanja za sve podprojekte. Planovi upravljanja životnom sredinom i društvenim pitanjima specifični za lokaciju (ESMP) i ESMP-ovi izvođača (C-ESMP) biće pripremljeni za pojedinačne podprojekte.
- Plan angažmana zainteresovanih strana (SEP): Reguliše kako se radnici i zajednice informišu i konsultuju tokom cijelog projekta. SEP-ov Mehanizam za rješavanje žalbi (GRM) dostupan je javnosti; LMP uspostavlja poseban Mehanizam za žalbe radnika (WGM) za radnike na projektima, povezan, ali različit od javnog GRM-a.
- Okvir politike preseljenja (RPF): Reguliše eksproprijaciju zemljišta i prisilno preseljenje gdje je primjenjivo.
- Plan za ekološku i društvenu obavezu (ESCP): Bilježi obaveze koje je zajmoprimac preuzeo u vezi sa upravljanjem rizicima E&S, uključujući one vezane za rad.
- Kodeksi ponašanja (CoC): Svi izvođači i njihovi radnici su obavezni potpisati pojedinačne Kodekse ponašanja, uključujući odredbe o zabranjenim ponašanjima (, SH, diskriminacija, nasilje) kao uslov za zaposlenje.

Izvođači su obavezni da odraze zahtjeve ovog LMP-a u svojim vlastitim procedurama upravljanja radnom snagom na nivou lokacije.

4. Uloge i odgovornosti

Organizaciona struktura Projekta definiše uloge i odgovornosti institucija i entiteta uključenih u implementaciju i nadzor WASEC-a, uključujući i njegove podprojekte. Projekat finansira WB i provodi se pod vodstvom MERS-a.

MERS i MPŠV će biti odgovorni za ukupni nadzor sektora i koordinaciju politika.

MERS je odgovoran za ukupno upravljanje i implementaciju Projekta. Pruža strateški smjer, osigurava usklađenost sa nacionalnim zakonodavstvom i zahtjevima Svjetske banke, te koordinira sa relevantnim institucijama tokom implementacije projekta. U tom kontekstu, MERS blisko sarađuje sa Ministarstvom poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MPŠV) i relevantnim opštinskim vlastima.

Projekat će realizovati novoosnovana Jedinica za implementaciju projekata (PIU) PROCON, koja djeluje kao Nacionalna jedinica za implementaciju projekata u oblasti komunalnih aktivnosti i životne sredine, kako je uspostavila Vlada Crne Gore. PIU će imati menadžera projekta, stručnjaka za zaštitu životne sredine, socijalnog stručnjaka, specijalistu za praćenje i evaluaciju, te tim tehničke podrške sastavljen od inženjera.

Fiducijarne odgovornosti za projekat će upravljati TSU Ministarstva finansija, koji trenutno nadgleda sve projekte finansirane od strane Svjetske banke u Crnoj Gori i pokazao je efikasnost u toj ulozi. Jedinica tehničkih usluga (TSU), smještena unutar Ministarstva finansija, bit će odgovorna za sve fiducijarne funkcije, uključujući nabavku i finansijsko upravljanje. TSU će upravljati procesima nabavke, voditi računovodstvene evidencije, pripremati privremene finansijske izvještaje i osigurati usklađenost sa propisima Svjetske banke o nabavci i zahtjevima finansijskog upravljanja, osiguravajući transparentnost, efikasnost i zdravu finansijsku kontrolu.

Aktivnosti praćenja i evaluacije će upravljati PIU, koji će biti odgovoran za prikupljanje, analizu i izvještavanje podataka u skladu sa Okvirom rezultata projekta. To uključuje početne procjene, srednjoročne preglede, završne evaluacije, ankete o zadovoljstvu korisnika i praćenje uticaja na životnu sredinu i društvo.

Tabela ispod sažima uloge i odgovornosti relevantnih strana kako bi se osigurala efikasna implementacija LMP-a tokom faza izgradnje i rada. Tokom faze izgradnje, PIU (PROCON) je na kraju odgovoran za ukupni nadzor projekta i LMP-a, prati aktivnosti izvođača, koordinira aktivnosti praćenja sa nadzorom nad izvođenjem radova i Svjetskom bankom, te djeluje kao konačna instanca za pritužbe koje se ne mogu riješiti na nivou izvođača. Konsultant za nadzor izgradnje nadgleda svakodnevnu implementaciju LMP zahtjeva na licu mjesta, dok je izvođač radova odgovoran za implementaciju praksi upravljanja radnom snagom u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i ugovornim obavezama, provođenje aktivnosti praćenja i izvještavanja, te provođenje korektivnih mjera u slučaju neusklađenosti. E&S osoblje izvođača podržava praćenje i izvještavanje na licu mjesta vezano za radne uslove, radne uslove i sigurnost i zdravlje na radu. Tokom faze rada, odgovarajući podprojekt operater ili entitet za upravljanje objektima odgovoran je za dugoročnu usklađenost sa nacionalnim radnim zakonodavstvom i zahtjevima ESS2, praćenje radnih uslova, upravljanje mehanizmom za žalbe i osiguranje nastavka fer radnih praksi. Za detaljne informacije o ulogama i odgovornostima strana, molimo pogledajte

Tabela 1 — Uloge i odgovornosti za upravljanje radnom snagom ispod.

Tabela 1 — Uloge i odgovornosti za upravljanje radnom snagom

Entitet	Ključne odgovornosti u upravljanju radnom snagom
Ministarstvo ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera (MERS)	Ukupni nadzor nad politikom; osiguravanje pravne usklađenosti s nacionalnim zakonima o radu; prekid emitovanja na E&S instrumentima

Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede (MPŠV)	Sunadzor nad komponentama vodnog sektora; Usklađenost politika i regulative
PIU — PROCON	Dnevna implementacija i praćenje LMP-a; upravljanje direktnim radnicima PIU-a; nadzor usklađenosti izvođača; upravljala je WGM-om; izvještavanje Svjetskoj banci
Jedinica za tehničke usluge (TSU) — Ministarstvo finansija	Fiducijarni nadzor; osiguravanje da su odredbe ugovora vezane za rad uključene u dokumente za nabavku; Pregled usklađenosti ugovornih radnika kao dio upravljanja ugovorom
Stručnjak za zaštitu životne sredine (PIU)	Vođenje inspekcija zaštite na radu na radu; pregled C-ESMP i OHS planova; praćenje WGM-a i KPI-jeva; priprema izvještaja o napretku E&S-a
Stručnjakl za socijalan pitanja (PIU)	Upravljanje žalbama radnika; vođenje sesija podizanja svijesti radnika o pravima, GRM-u i CoC-u; Praćenje rizika od SEA/SH
Izvođači i podizvođači	U skladu sa ovim LMP-om i nacionalnim zakonom; pripremu i implementaciju C-ESMP i OHS planova; vođenje evidencije žalbi na nivou lokacije; podnošenje mjesečnih izvještaja o radu PIU-u
Konsultanti za nadzor	Praćenje usklađenosti izvođača sa zahtjevima radne snage i zaštite na radu na licu mjesta na licu mjesta; Prijavljivanje neusklađenosti PIU-u

5. Upravljanje radnom snagom

5.1 Projektni radnici

FAZA 1 WASEC-a uključuje građevinske radove na više lokacija kroz 21 prioritetni podprojekat koji obuhvataju brojne opštine (uključujući Pljevlja, Nikšić, Berane i druge), uz tehničku pomoć, institucionalno jačanje i aktivnosti upravljanja projektima. Sljedeće kategorije radnika se očekuju, u skladu sa ESS2 Svjetske banke.

(i) Direktni radnici

Direktni radnici su oni koji su zaposleni ili angažovani direktno od strane implementacionih jedinica projekta (PROCON/PIU i TSU). One uključuju:

- PIU osoblje (projektni menadžer, stručnjak za zaštitu životne sredine, stručnjak za socijalna pitanja, specijalista za monitoring, tehnička podrška) — državni službenici ili ugovorno osoblje zaposleno u PROCON-u;
- Osoblje TSU-a zaduženo za fiducijarnu i nabavnu podršku — državni službenici unutar Ministarstva finansija;
- Zaposlenike regionalnih vodovodnih preduzeća;
- Pojedinačni konsultanti angažovani direktno od strane PIU za tehničke, ekološke, društvene, pravne i savjetodavne usluge.
- Direktni radnici su regulisani postojećim ugovorima o radu, crnogorskim radnim zakonima i važećim zahtjevima Svjetske banke ESS2. PIU će voditi ažurirane evidencije svih direktnih radnika.

(ii) Ugovorni radnici

Najveća kategorija radnika na projektu biće ugovoreni radnici — pojedinci zaposleni kod trećih strana i podizvođača angažovani za izvođenje građevinskih radova prema Komponentama 1 i 2. Aktivnosti uključuju:

- Rehabilitaciju i proširenje sistema vodosnabdijevanja (cjevovodi, pumpne stanice, rezervoari);
- Izgradnja kanalizacionih mreža koje povezuju domaćinstva sa postojećim postrojenjima za prečišćavanje otpadnih voda;
- Zamjena cijevi koje sadrže azbest;
- Proširenje kapaciteta za preradu vode na Skadarskom jezeru (podkomponenta 2.1);
- Modernizacija decentralizovanih vodovodnih usluga u ruralnim zajednicama.

Očekuje se da će većina građevinskih radova angažovati lokalne izvođače, s obzirom na raspršenu, opštu prirodu podprojekata. Za veće ili tehnički složenije podprojekte (posebno radove na postrojenju za preradu vode na Skadarskom jezeru), mogu biti potrebni radnici koji nisu lokalni ili specijalizirani. Tačan broj ugovorenih radnika još nije finaliziran, jer se pojedinačni dizajni podprojekata još razvijaju. PIU će ažurirati procjene radne snage kako nabavka bude napredovala.

Svi ugovori sa izvođačima moraju uključivati zahtjeve ovog LMP-a, uključivati klauzule o radu usklađene sa ESS2 i zahtijevati od izvođača da implementiraju vlastite procedure upravljanja radnom snagom na nivou lokacije u skladu sa ovim dokumentom.

(iii) Primarni radnici u snabdijevanju

Ne očekuje se da će projekat uspostaviti posebne primarne lance snabdijevanja. Materijali (cijevi, beton, građevinski agregati, oprema) nabavljace se preko redovnih dobavljača na tržištu. Zbog toga se

rizici za radnike u primarnoj snabdijevanju procjenjuju kao niski. Međutim, PIU će uključivati odredbe o praćenju lanca snabdijevanja u ugovore sa izvođačima, posebno za materijale koji nose povećane rizike u lancu snabdijevanja (vidi Sekciju 5.6).

5.2 Minimalna dob i dječiji rad

Minimalna starosna granica za zaposlenje na ovom projektu je 18 godina za sve aktivnosti na terenu i na gradilištu, kao i za sve radove koji uključuju opasne uslove (uključujući rukovanje azbestom, zatvorene prostore, teške mašine). Ovo je u skladu sa opasnom prirodom radova, Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 138, Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 182 i Svjetskom bankom ESS2.

Izvođači moraju provjeriti starost svih radnika prije angažmana i voditi evidenciju. Nasumične provjere starosti provest će stručnjak za životne sredine i društvo PIU-a. Otkrivanje maloljetnih radnika na bilo kojem gradilištu biće tretirano kao ozbiljno nepoštivanje propisa koje zahtijeva hitnu sanaciju i izvještavanje PIU-u i Svjetskoj banci.

5.3 Jednake mogućnosti i nediskriminacija

Svi radnici na projektu imaju pravo na jednako postupanje bez obzira na pol, dob, etničku pripadnost, religiju, invaliditet, bračni status, seksualnu orijentaciju ili bilo koju drugu zaštićenu karakteristiku. Diskriminacija u zapošljavanju, naknadama, radnim uslovima, unapređenju ili otkazu je zabranjena.

PIU i svi izvođači moraju primjenjivati principe jednakih mogućnosti u zapošljavanju, s posebnim naglaskom na:

- Nediskriminatorno oglašavanje i kriteriji za odabir poslova;
- Jednaka plata za jednak rad;
- Pristupačne radne aranžmane gdje je to moguće za osobe s invaliditetom;
- Rodno osjetljive prakse zapošljavanja za podsticanje učešća žena u projektnoj radnoj snazi, uključujući nadzorne i tehničke uloge.

5.4 Prinudni rad

Svi oblici prisilnog, prisilnog ili trgovanog rada strogo su zabranjeni. Radnici moraju dobrovoljno raditi, moraju biti slobodni da prekinu radni odnos uz razumno obavještenje i ne smiju im biti oduzeti identifikacioni dokumenti. Izvođači ne smiju naplaćivati radnike za zapošljavanje.

5.5 Rizici seksualne eksploatacije i zlostavljanja (SEA) i seksualnog uznemiravanja (SH)

S obzirom na višelokacijsku i građevinsku intenzivnu prirodu WASEC-a — i potencijal za ograničen priliv radne snage u ruralnim ili obalnim zajednicama — projekat nosi umjeren rizik za SEA/SH.

Svi izvođači moraju:

- Uključiti zabrane SEA/SH u Kodeks ponašanja, koji svaki radnik potpisuje pojedinačno;
- Odrediti centralnu tačku odgovornu za primanje i upravljanje žalbama SEA/SH;
- Pružiti obaveznu obuku za podizanje svijesti o SEA/SH svim radnicima na terenu prije početka rada.

WGM (Sekcija 5.17) uključuje posvećeni, povjerljivi kanal usmjeren na preživjele za žalbe SEA/SH, u skladu sa SEP-om projekta. Socijalni stručnjak PIU-a odgovoran je za rješavanje svih žalbi radnika SEA/SH. Incidenti u SEA/SH moraju biti prijavljeni Svjetskoj banci u skladu sa ESCP-om.

5.6 Lanac snabdijevanja

Iako primarni lanci snabdijevanja nisu posvećeni, određeni materijali korišteni u ovom projektu — posebno cijevi (uključujući cijevi koje sadrže naslijeđeni azbest koje se zamjenjuju), građevinski agregati i hemikalije korištene u tretmanu vode — nose ekološke i radne rizike koji zahtijevaju nadzor.

Izvođači moraju:

- Materijale nabavljajte isključivo od uglednih, licenciranih dobavljača;
- Potvrditi da dobavljači poštuju nacionalni zakon o radu (bez dječijeg ili prisilnog rada);
- Dostavite dokumentaciju o izvoru materijala na zahtjev PIU-a.

PIU će uključiti zahtjeve za dubinsku analizu lanca snabdijevanja u dokumentima nabavke i provoditi periodične provjere materijala visokog rizika.

5.7 Zdravlje i sigurnost

Profil rizika za OHS

WASEC uključuje građevinske radove na više lokacija širom zemlje, stvarajući niz rizika po zdravlje i sigurnost na radu. Ključni rizici uključuju:

- Izloženost azbestu: Zamjena cijevi koje sadrže azbest je eksplicitno definisana aktivnost projekta. Ovo je rizik od zaštite na radu i sigurnosti najvišeg prioriteta i zahtijeva specijalizirane protokole (vidi dolje).
- Fizičke opasnosti: Iskopavanje, kopanje rovova, postavljanje cjevovoda, rad teške mašinerije, rad na visinama, saobraćajni sukobi na gradilištima.
- Rizici zatvorenih prostora: Radovi u postojećim šahtovima, komorama i podzemnim strukturama.
- Biološki rizici prenosivi vodom: Posebno su relevantni tokom izgradnje infrastrukture za otpadne vode i za operativno osoblje u postrojenjima za prečišćavanje.
- Rizici interfejsa zajednice: Raspršena gradilišta u naseljenim područjima, sa rizicima od prašine, buke, vibracija i privremenih prekida u komunalnim uslugama.
- Upravljanje muljem: Radovi u ili blizu postrojenja za prečišćavanje otpadnih voda uključuju rukovanje muljem, što predstavlja biološke i hemijske opasnosti.

Opšti zahtjevi za BOZP

Svi izvođači moraju:

- Pripremiti i implementirati OHS plan specifičan za lokaciju kao dio njihovog C-ESMP-a, koji obuhvata identifikaciju opasnosti, procjenu rizika, hitne intervencije i izvještavanje o nesrećama;
- Odrediti kvalifikovanog službenika za zaštitu na radu (OHS) za svako aktivno gradilište;
- Obezbijediti svu potrebnu ličnu zaštitnu opremu (PPE) besplatno svim radnicima. PPE mora biti odgovarajuća specifičnom riziku (npr. respiratorna zaštita za radove na azbestu, zaštita sluha za okruženja sa visokom bukom, odjeća visoke vidljivosti za saobraćajne interfejse);
- Osigurati da svi radnici prođu ljebarske preglede prije početka rada, uz periodični zdravstveni nadzor gdje se očekuje izloženost određenim opasnostima (biološkim agensima, azbestu);

- Održavajte kutije prve pomoći na svim lokacijama i osigurajte da je barem jedan kvalifikovani pružalac prve pomoći prisutan tokom cijelog radnog vremena;
- Prijavite svaku značajnu nesreću ili blisku nesreću PIU-u u roku od 24 sata od nastanka. Smrtonosne nesreće moraju se odmah prijaviti Svjetskoj banci.

Protokol specifičan za azbest

S obzirom na eksplicitnu identifikaciju zamjene azbestnih cijevi kao projektne aktivnosti, primjenjuju se sljedeći specifični zahtjevi, u skladu sa ILO Konvencijom br. 162:

- Izvođači moraju pripremiti poseban Plan upravljanja azbestom (AMP) kao dio svog C-ESMP-a, koji PIU mora pregledati i odobriti prije početka radova;
- Svi radnici uključeni u uklanjanje, rukovanje ili odlaganje azbesta moraju proći specijaliziranu obuku o svijesti o azbestu i sigurnom rukovanju prije radova;
- Odgovarajuća respiratorna zaštita i puna lična zaštitna oprema moraju biti obezbijeđeni i korišteni u svakom trenutku tokom radova na azbestu;
- Uklonjeni materijali koji sadrže azbest moraju biti navlaženi, dvostruko pakovani u zatvorene kontejnere, jasno označeni i transportovani i odbačeni od strane licenciranog izvođača za opasni otpad u ovlaštenom objektu za odlaganje;
- Nijedan materijal koji sadrži azbest ne smije se ponovo koristiti niti ostavljati nezaštićen na licu mjesta;
- Medicinski nadzor radnika izloženih azbestu mora biti organizovan i dokumentovan.

5.8 Radnička dobrobit

Izvođači su odgovorni za obezbjeđivanje adekvatnih usluga za svoje radnike. Gdje radnici ne putuju svakodnevno iz svojih matičnih zajednica, izvođači moraju obezbijediti ili organizovati:

- Adekvatan smještaj (čist, siguran, po potrebi rodno odvojen);
- Pristup pitkoj vodi, sanitarijama i hrani na licu mjesta;
- Pristup medicinskim uslugama.

PIU će provjeravati socijalne odredbe putem posjeta terenu.

5.9 Sloboda udruživanja

Svi radnici na projektima imaju pravo da osnivaju ili se pridružuju sindikatima ili drugim predstavničkim organizacijama po vlastitom izboru, bez diskriminacije, odmazde ili miješanja, u skladu sa Konvencijom ILO br. 87 i Zakonom o radu Crne Gore. Izvođači moraju komunicirati u dobroj vjeri sa svim predstavnicima radnika ili sindikalnim tijelima koja im se obrate. Radnici ne smiju biti kažnjavani zbog članstva ili učešća u sindikatu.

5.10 Lokalna regrutacija

Projekat daje prioritet lokalnom zapošljavanju — zapošljavanju radnika iz opština gdje se nalaze podprojekti. Lokalno zapošljavanje smanjuje rizike od priliva radne snage, podržava lokalne izvore prihoda i smanjuje potrebu za smještajem radnika. Izvođači moraju dokumentovati svoj pristup zapošljavanju i pokazati iskrene lokalne napore zapošljavanja PIU-u. Gdje lokalne vještine nisu dostupne (npr. za uklanjanje azbesta ili specijalizirane radove na tretmanu vode), mogu se uključiti nelokalni ili specijalizirani radnici, uz poštivanje odgovarajućih socijalnih odredbi.

5.11 Radni uslovi i priliv radne snage

S obzirom na raspršenu, opštu prirodu građevinskih radova i očekivanu upotrebu lokalnih izvođača, značajan priliv radne snage se ne očekuje. Očekuje se da većina radnika svakodnevno putuje na posao. Međutim, za podprojekat za radove na postrojenju za preradu vode na Skadarskom jezeru (Podkomponenta 2.1) i druge veće podprojekte, mogu biti uključeni radnici izvan lokalnog područja.

Gdje dolazi do priliva radne snage, izvođači moraju:

- Uspostaviti Kodeks ponašanja i zahtijevati odobrenje pojedinačnog radnika;
- Pružiti obuku o podizanju svijesti o SEA/SH prije početka radova;
- Osigurati da radnici ne zauzimaju infrastrukturu ili resurse zajednice;
- Koordinirajte sa PIU i lokalnim vlastima u vezi sa bilo kakvom interakcijom sa zajednicom.

5.12 Disciplinske mjere

Izvođači moraju održavati pisanu disciplinsku proceduru, koja se komunicira svim radnicima u trenutku angažmana. Disciplinske mjere moraju biti proporcionalne, transparentne i bez odmazde. Radnici moraju biti obaviješteni o razlozima za svaku disciplinsku mjeru i imati priliku da reaguju prije donošenja odluke. Fizičko kažnjavanje, verbalno zlostavljanje i ponižavanje su strogo zabranjeni. Za svakog radnika koji se utvrdi da je učestvovao u SEA/SH, dječijem ili prisilnom radu, ili nasilju, je potrebno odmah otpustiti radnika.

5.13 Radno vrijeme i prekovremeni rad

Standardno radno vrijeme je 8 sati dnevno, 5 dana u sedmici, u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore. Prekovremeni rad mora biti dobrovoljan, uz saglasnost radnika i plaćen po zakonski propisanim cijenama. Ukupno radno vrijeme mora ostati unutar zakonskih granica utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom. Izvođači moraju voditi tačne evidencije radnog vremena za sve radnike. Vozači komercijalnih vozila moraju poštovati AETR Sporazum o vožnji i vremenu odmora.

5.14 Praznici i sedmični odmor

Svi radnici na projektu imaju pravo na sedmične dane odmora i zvanične državne praznike u skladu sa crnogorskim zakonima. Radnici također imaju pravo na godišnji odmor u skladu sa svojim ugovorima o radu i važećim zakonima.

5.15 Bolovanje

Radnici imaju pravo na bolovanje u skladu sa crnogorskim zakonom o radu. Naknada za bolovanje se dodjeljuje nakon podnošenja ljekarskog uvjerenja. Izvođači ne smiju kažnjavati radnike zbog legitimnog bolovanja.

5.16 Socijalno osiguranje

Svi radnici zaposleni kod izvođača na ovom projektu moraju biti zvanično registrovani kod nadležnih institucija socijalnog osiguranja od prvog dana zaposlenja, u skladu sa Zakonom o radu (Zakon o radu).

To uključuje registraciju za:

- Osiguranje od penzije i invaliditeta;
- zdravstveno osiguranje;
- Osiguranje za nezaposlene.

Obavještenja se moraju podnijeti Poreskoj upravi i relevantnim fondovima socijalnog osiguranja prije ili na početku zaposlenja. PIU će provjeravati usklađenost sa socijalnim osiguranjem kao dio nadzora izvođača. Neregistracija radnika za socijalno osiguranje je ozbiljan nepoštivanje propisa.

5.17 Mehanizam za žalbe radnika (WGM)

Mehanizam za žalbe za državne službenike u MNE već je uspostavljen u obliku Komisije za žalbe radnika. Komisija za žalbe državne službe je nezavisno i autonomno tijelo za obavljanje aktivnosti propisanih Zakonom o državnoj službi MNE. Komisija je nadležna za donošenje odluka o svim žalbama podnesenim protiv odluka koje se odnose na prava, obaveze i odgovornosti državnih službenika. Rok za odgovore na žalbe ne može biti duži od 30 dana od dana kada je žalba primljena. Žalba se podnosi preko tijela prvog stepena i može se podnijeti direktno ili poštom Komisiji za žalbe. Zakon o državnoj službi MNE ne precizira ništa više o postupku mehanizama žalbi, povjerljivosti itd.²

Svrha i principi

WASEC projekat će uspostaviti posvećeni Mehanizam za žalbe radnika (W-GRM) kako bi omogućio svim radnicima na projektu da na transparentan, povjerljiv i neometan način izraze zabrinutost u vezi sa svojim radnim uslovima, zdravljem i sigurnošću, radnim pravima i drugim pitanjima vezanim za zapošljavanje.

Svi radnici na projektima — bez obzira na kategoriju zaposlenja ili vrstu ugovora — imaju pravo da izraze zabrinutost u vezi sa svojim radnim uslovima, pravima ili bilo kojim drugim radnim pitanjima bez straha od odmazde. WGM je besplatan, pristupačan, povjerljiv (koliko je to moguće) i brz.

Mehanizam za žalbe radnika treba biti jednostavan, transparentan i dostupan svim radnicima na projektu. Ključne karakteristike mehanizma uključuju:

- Jednostavan proces koji omogućava podnošenje komentara, žalbi, prijedloga ili neformalnih pritužbi;
- Potpuna povjerljivost i nepristrasnost, osiguravajući da radnici mogu slobodno iznositi pritužbe bez straha od odmazde;
- Razumni i jasni vremenski okviri za obradu žalbi, usklađeni sa nacionalnim zakonima o radu;
- Jednako postupanje prema anonimnim žalbama i onima podnesenim uz identitet radnika;
- Pravo radnika da budu u pratnji kolege, predstavnika sindikata ili člana radničkog vijeća tokom procesa podnošenja ili rješavanja žalbi.

Žalbe će biti priznate u roku od tri (3) radna dana i odgovorene ili riješene u roku od petnaest (15) radnih dana gdje god je to moguće. Radnici će također imati pravo da eskaliraju pritužbe na viši nivo unutar PIU ako nisu zadovoljni početnim rješenjem.

Mehanizam za žalbe neće ograničiti pristup radnika sudskim ili upravnim lijekovima dostupnim prema nacionalnom zakonu ili kolektivnim ugovorima. Ona će služiti kao pristupačan prvi korak za brzo i efikasno rješavanje problema na radnom mjestu, uz poštivanje prava radnika da koriste alternativne pravne kanale ako to žele.

WGM koji se primjenjuje od PIU

PIU (PROCON) upravlja WGM na nivou projekta. Radnici mogu podnijeti žalbe putem sljedećih kanala:

² Službeni glasnik MNE, br. 2/18 i 34/19

- Email: grievances_wasec@procon.me
- Telefon: +382 20 201 545
- Pisani podnesak: Dostavljen PIU-u ili opštinskim uredima gdje se nalaze podprojekti
- Uživo: U PIU kancelarijama ili na određenim kontakt tačkama na nivou lokacije

Anonimne žalbe se prihvataju i istraže u mjeri u kojoj je to moguće.

Rokovi obrade:

- Potvrda: u roku od 3 radna dana od prijema
- Skrining i kategorizacija: u roku od 5 radnih dana
- Rješenje: u roku od 15 radnih dana (može se produžiti na 30 radnih dana za složene slučajeve, uz obavještenje podnosiocu žalbe)

Radnici imaju pravo da budu u pratnji predstavnika sindikata ili člana radničkog vijeća tokom bilo kojeg procesa žalbe. Radnici mogu pristupiti nacionalnom sudskom sistemu ili drugim pravnim sredstvima u bilo kojem trenutku, bez da je WGM proces preduslov.

SEA/SH/GBV žalbe

Mehanizam za žalbe Projekta će se također posebno baviti pritužbama vezanim za rodno zasnovano nasilje (GBV), seksualnu eksploataciju i zlostavljanje (SEA) i seksualno uznemiravanje (SH). SEA/SH/GBV žalbe se obrađuju kroz poseban, posvećen protokol, koji osigurava dostupnost povjerljivih kanala za prijavu, podršku usmjerenu na preživjele i specijalizovano rukovanje osjetljivim žalbama.

Socijalni stručnjak PIU-a je imenovani vodič. Podnosioci žalbi iz SEA/SH nisu obavezni koristiti standardne kanale za žalbe i mogu podnijeti prijave putem bilo kojeg preferiranog načina, uključujući anonimno. Identitet preživjelih je zaštićen u svakom trenutku.

Zahtjevi za izvođače

Svaki izvođač će morati da:

- Uspostaviti i održavati interni mehanizam za žalbe radnika u skladu sa ESS2 i W-GRM principima projekta.
- Uključite posebnu centralnu tačku za rješavanje pritužbi unutar njihovog tima za ljudske resurse.
- Obavijestiti sve radnike o procedurama za žalbe prilikom zapošljavanja, uključujući i tokom uvođenja i putem vidljivih oglasa na terenu.
- Povremeno dostavljajte sažetke žalbi i izvještaje o rješenjima konsultantu za nadzor i PIU.
- Osigurajte da se žalbe na SEA/SH na radnom mjestu prosljede povjerljivo određenoj osobi za zaštitu od alkoholnih opita, bez odmazde ili pristrasnosti.

Mehanizmi za žalbe izvođača moraju biti uključeni u Planove upravljanja radnom snagom izvođača (CLMP), koji će biti pregledani i odobreni od strane PIU prije mobilizacije.

Praćenje i izvještavanje

Socijalni stručnjak PIU-a prati sve WGM prijave, odgovore i ishode u centraliziranom dnevniku. Podaci o žalbama su razdvojeni po tipu, spolu i statusu rješavanja. Sažetak je uključen u kvartalne izvještaje o praćenju E&S-a koji se podnose Svjetskoj banci.

6. Mjere ublažavanja rizika i uticaja vezanih za rad

6.1 Mjere ublažavanja koje obuhvataju i fazu izgradnje i operativne faze

Mjere ublažavanja navedene u nastavku bit će implementirane tokom obje faze izgradnje i operativne faze Projekta. Operativna faza podprojekta ne očekuje se da će rezultirati značajnim dugoročnim promjenama u regionalnoj dinamici stanovništva ili potražnji za radnom snagom. Rutinske operativne i održavajuće aktivnosti obavlja odgovarajući operater podprojekta ili entitet za upravljanje objektom koristeći postojeće osoblje ili male timove stručnjaka, bez potrebe za velikim brojem radnika na licu mjesta. Kao takvi, uticaji vezani za rad tokom operativne faze biće minimalni i potpuno upravljivi unutar postojećih institucionalnih kapaciteta. Mjere ublažavanja su sljedeće:

- Osigurajte da radnici na projektu dobiju jasne i razumljive informacije o uslovima zaposlenja na početku radnog odnosa i kad god dođe do značajnih promjena.
- Osigurati da uslovi zaposlenja budu u skladu sa nacionalnim radnim zakonodavstvom, uključujući prava vezana za plate, radno vrijeme, prekovremeni rad, naknadu, beneficije, odsustvo i druge pogodnosti, te usklađene sa ESS2.
- Osigurati da svi radnici budu redovno plaćeni i u skladu sa nacionalnim zakonima i LMP-om.
- Obezbijediti adekvatne periode sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, bolovanja, porodiškog i porodičnog odsustva u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i propisanim LMP-om.
- Osigurajte da odluke o zapošljavanju nisu zasnovane na ličnim karakteristikama koje nisu povezane sa zahtjevima posla.
- Promovisati jednake mogućnosti i pravičan tretman u svim aspektima zapošljavanja, uključujući zapošljavanje, kompenzaciju, pristup obuci, unapređenja, otkaze i disciplinske mjere.
- Preduzeti mjere za sprječavanje zapošljavanja djece mlađe od minimalne zakonske dobi (18) kako je navedeno u zahtjevima Projekta LMP i ESS2.
- Radna dob (18 godina) treba biti izričito navedena i zagarantovana u ugovorima o lancu snabdijevanja i podizvođačima. Zapošljavanje osoba mlađih od te dobi treba biti zabranjeno.
- Izvođači će djelovati sa sviješću o društvenoj odgovornosti kako bi spriječili dječiji rad u skladu sa zakonima i propisima.
- Izvođači radova neće koristiti prisilni rad, koji se sastoji od rada ili usluge koja nije dobrovoljno izvršena, a koja se naplaćuje pojedincu pod prijetnjom sile ili kazne. Ovo obuhvata prisilni ili obavezni rad, kao što su ugovorni rad, vezani rad ili slični ugovorni aranžmani, ili osobe koje su žrtve trgovine ljudima.
- Izvođači trebaju održavati najviši nivo zdravlja, sigurnosti i higijene za svoje radnike, garantujući potrebne mjere prevencije i zaštite kako bi izbjegli ili smanjili profesionalne rizike na minimum.
- Izvođači će svim zaposlenicima na licu mjesta besplatno obezbijediti odgovarajuću (pravilnu veličinu, odgovarajuću i odobrenu) zaštitnu opremu. Pored osnovne zaštitne opreme koja će

biti obezbijeđena svim zaposlenicima na licu mjesta, obavezna specifična zaštitna oprema biće obezbijeđena svim profesionalnim grupama.

- Pravo radnika da formiraju ili se pridruže organizacijama po vlastitom izboru je temeljno. Obaveza da se ne diskriminiše ili ne uzvraća radnicima koji se pridružuju ili pokušavaju pridružiti organizacijama ili učestvuju u kolektivnom pregovaranju je zadržana. Neophodno je ne ometati rad sindikata ili drugih predstavničkih organizacija.
- Izvođači će sarađivati sa radnicima i njihovim predstavnicima u skladu sa nacionalnim zakonima.
- Izvođači mogu pružiti dodatne beneficije za zaposlene kao što su zdravstveno osiguranje ili podrška za preseljenje, što će biti navedeno u internoj politici ljudskih resursa.
- Bolovanje će biti plaćeno u skladu sa nacionalnim radnim zakonodavstvom, pod uslovom da se dostavi važeća medicinska dokumentacija.
- Izvođači će usvojiti politiku nulte tolerancije za sve oblike nasilja, uznemiravanja i zastrašivanja, uključujući nasilje i uznemiravanje zasnovano na spolu (GBVH), te osigurati da se sve disciplinske mjere provode u potpunom skladu sa Zakonom o radu Crne Gore i drugim važećim nacionalnim zakonodavstvom, kao i relevantnim međunarodnim standardima.
- Disciplinske procedure moraju biti jasno definisane, jednako primjenjivane i transparentno komunicirane svim zaposlenicima. Optužbe za neprimjereno ponašanje moraju se objektivno procjenjivati, dokumentovati po potrebi i proporcionalno rješavati u skladu sa progresivnim disciplinskim principima.
- Prekovremeni rad je dobrovoljan i provodi se u skladu sa Zakonom o radu Crne Gore. Prekovremeni rad će biti ograničen u trajanju i ne smije prelaziti zakonske dnevne, sedmične i godišnje limite propisane nacionalnim zakonodavstvom. Prekovremeni rad će biti nadoknađen povećanom platom prema zakonu ili, gdje je primjenjivo, kompenzacijskim slobodnim danima. Ni pod kojim okolnostima ukupno dnevno radno vrijeme ne smije prelaziti maksimalne granice propisane Zakonom o radu Crne Gore. Radnje koje opravdavaju trenutni otkaz (npr. krađa, nasilje, ozbiljno nedolično ponašanje) moraju biti jasno definisane u internim propisima i komunicirane zaposlenicima.
- Vrijeme vožnje i periodi odmora za vozače komercijalnih vozila moraju biti u skladu sa zakonodavstvom o drumskom saobraćaju na snazi u Crnoj Gori i odredbama Evropskog sporazuma o radu posada vozila uključenih u Međunarodni cestovni saobraćaj (AETR), čiji je Crna Gora potpisnica. To uključuje ograničenja uzastopnog vremena vožnje, kao i minimalne dnevne i sedmične periode odmora. Zaposlenici ne mogu biti prisiljeni da rade na zvanične praznike bez njihovog pristanka.
- Izvođači će tokom cijele faze izgradnje usvojiti dobrovoljni lokalni pristup zapošljavanju. Lokalni naponi za regrutaciju će dati prioritet nekvalifikovanoj i polukvalifikovanoj radnoj snazi iz obližnjih okruga u relevantnim područjima podprojekta. Gdje kvalifikovani kandidati nisu dostupni, regrutacija se može proširiti i na druge regije.
- Izvođači će promovisati inkluzivno zapošljavanje podstičući učešće žena u radnoj snazi.

- Proces zapošljavanja i povezane obaveze pratiće MESDNRD/CSC. Ako lokalni ciljevi zapošljavanja nisu ispunjeni, izvođači će dostaviti dokumentaciju o uložnim naporima i razlozima neuspjeha.
- Izvođači će uspostaviti Mehanizam za žalbe radnika (WGM) koji će raditi tokom cijelog perioda izgradnje svih MWSIP subprojekata. Ovaj mehanizam će omogućiti svim radnicima – uključujući one zaposlene kod podizvođača – da sigurno iznesu zabrinutosti ili pritužbe vezane za radne uslove, radna prava, ponašanje na radnom mjestu ili upravljačke prakse.
- WGM će biti predstavljen svim radnicima tokom uvođenja, uz vizuelno vođenje i signalizaciju postavljenu u pristupačnim zajedničkim prostorijama. Radnici će imati opciju podnošenja žalbi putem izabranih predstavnika radnika, putem fizičkih kutija za žalbe ili putem online kanala, uključujući anonimne prijave. Najmanje jedna muška i jedna ženska tačka za žalbe bit će određena radi povećanja pristupačnosti i povjerenja.
- Izvođači moraju osigurati da svi radnici imaju pristup osnovnim zdravstvenim uslugama, uključujući prvu pomoć i hitnu medicinsku podršku, u skladu sa zahtjevima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
- Kompleti prve pomoći na licu mjesta i obučeno osoblje biće dostupni u svakom trenutku. U slučaju povreda ili zdravstvenih problema, radnici će biti upućeni u obližnje javne zdravstvene ustanove koje se nalaze u nerelevantnom području podprojekta, pod koordinacijom ovlaštenog službenika za zdravlje i sigurnost izvođača.
- Izvođači su odgovorni za minimiziranje zdravstvenih i sigurnosnih rizika povezanih sa građevinskim aktivnostima, uključujući one vezane za nesreće na radnom mjestu, putovanje na posao i izloženost potencijalnim opasnostima.
- PIU će pratiti implementaciju ovih mjera tokom cijele implementacije projekta.

7. Obuka

Svi radnici na projektu moraju proći odgovarajuću obuku u skladu sa svojom ulogom i izloženošću riziku. Primjenjuju se sljedeći zahtjevi za obuku:

Za sve radnike (prije početka radova na terenu):

- Opšta obuka za zaštitu na radu (OHS) koja obuhvata pravila na lokaciji, identifikaciju opasnosti, procedure za vanredne situacije i prvu pomoć;
- Svijest o kodeksu ponašanja, uključujući zabrane SEA/SH i WGM;
- Radnička prava prema nacionalnom zakonu i ESS2, uključujući pravo da se odbije nesiguran rad.

Za radnike u građevinarstvu i građevinskim radovima:

- Specifična obuka o sigurnosti zasnovana na zadacima (sigurnost iskopavanja, rukovanje mašinama, rad na visini, ulazak u ograničene prostore, ako je primjenjivo);
- Upravljanje saobraćajem i sigurnost pješaka gdje se radovi povezuju s javnim putevima.

Za radnike uključene u zamjenu azbestnih cijevi, ako je primjenjivo:

- Specijalizirana obuka o podizanju svijesti o azbestu prije bilo kakvih radova vezanih za azbest;
- Pravilna upotreba i odlaganje zaštitne opreme specifične za azbest;
- Hitne procedure u slučaju slučajnog ispuštanja azbesta.

Za osoblje PIU/PROCON-a:

- ESS2 i zahtjevi za upravljanje radnom snagom;
- WGM operacije i upravljanje slučajevima;
- SEA/SH protokoli usmjereni na odgovor na preživjele.

Izvođači moraju voditi evidenciju o svim izvedenim obukama, uključujući evidenciju prisustva. PIU će pregledati evidenciju o obuci kao dio nadzornih posjeta. Obuka mora biti pružena na crnogorskom jeziku i na jeziku koji razumiju svi radnici, uključujući i sve radnike koji nisu državljani.

8. Praćenje i izvještavanje

U okviru ovog Plana upravljanja radnom snagom, redovne aktivnosti praćenja će se provoditi tokom faze izgradnje i rada kako bi se procijenila implementacija mjera za ublažavanje radnih problema i osigurala usklađenost sa nacionalnim zakonodavstvom, ESS2 Svjetske banke i IFC Standardom performansi 2.

Ove aktivnosti praćenja detaljno su navedene u Tabela 2 Ispod, koji opisuje ključne parametre, metode, učestalost i odgovorne strane.

Tabela 2 Praćenje upravljanja radnom snagom

Parametar	Metoda praćenja	Frekvencija praćenja	Odgovorne strane
Verifikacija minimalne dobi	Pregled identifikacionih dokumenata i evidencije o zapošljavanju tokom zapošljavanja i periodičnih revizija	Kada je potrebno	Izvođači radova
Prevenција prisilnog ili prisilnog rada	Intervjui sa radnicima i inspekcije lokacija; Anonimni mehanizmi povratne sprege	Kvartalno	Izvođači radova
Radni uslovi i usklađenost sa BOZP-om	Inspekcije na radnom mjestu, sigurnosne revizije i pregled OHS dokumentacije (evidencija incidenata, procjene rizika, upotreba lične zaštitne opreme itd.)	Mjesečno	Izvođači radova
Upravljanje žalbama (vezano za rad)	Praćenje dnevnika žalbi, procjena trendova, provjera pravilnog rješenja i eskalacije	Mjesečno	Izvođači radova
Nadzor diskriminacije i uznemiravanja	Pregled vrsta i ishoda žalbi, intervjui sa radnicima (uključujući ranjive grupe)	Kvartalno	Izvođači radova
Obuka i jačanje kapaciteta	Pregled evidencije o obuci (listovi prisustva, korišteni materijali, obrađene teme, zapisi o osvježavanju)	Kvartalno	Izvođači radova
Usklađenost podizvođača sa LMP-om	Periodične revizije i izvještavanje od strane podizvođača; Verifikacija kontrolne liste usklađenosti	Mjesečno	Izvođači radova
Uslovi zaposlenja i ugovori	Nasumične provjere ugovora o radu, radnih sati, plata i beneficija naspram nacionalnog zakona o radu	Mjesečno	Izvođači radova
Angažman i komunikacija radnika	Sesije povratnih informacija radnika, ankete o zadovoljstvu i predavanja o alatima vezana za radnička prava	Nakon glavnih aktivnosti / Mjesečno	Izvođači radova

Nalazi iz aktivnosti praćenja biće dokumentovani u periodičnim izvještajima. Na osnovu ovih nalaza biće razvijene korektivne i preventivne mjere, a potrebna ažuriranja će biti uključena u ovaj Plan, uključujući izmjene strategija obuke i komunikacije.

8.1. Ključni indikatori uspjehnosti

Kako bi se podržalo upravljanje učinkom i kontinuirano poboljšanje, biće praćen skup ključnih pokazatelja uspjehnosti (KPI) kako je navedeno u Planu upravljanja radnom snagom.

Tabela 3 Ključni indikatori uspješnosti

Ključni pokazatelj performansi	Cilj	Učestalost	Odgovorne strane
Procenat žalbi radnika zatvoren je unutar ciljanog vremenskog okvira	100%	Mjesečno	Izvođači i njihov podizvođač
Usklađenost sa nacionalnim zakonima o radu i IFC radnim standardima	100%	Mjesečno	Izvođači i njihov podizvođač
Broj neriješenih incidenata vezanih za zdravlje i sigurnost	0	Mjesečno	Izvođači i njihov podizvođač
Dostupnost i distribucija potrebne lične zaštitne opreme (PPE)	100%	Mjesečno	Izvođači i njihov podizvođač
Stopa zadovoljstva radnika zasnovana na anonimnim anketama ili mehanizmima povratnih informacija	100%	Mjesečno	Izvođači i njihov podizvođač

8.2. Izvještavanje

Izvještavanje o upravljanju radnom snagom će se provoditi tokom cijele faze implementacije projekta radi potvrde implementacije LMP-a i podrške adaptivnom upravljanju i kontinuiranom unapređenju. Izvještaje će pripremiti izvođač i pregledati PIU. Izvještaji vezani za Laburističku politiku uključuju, po primjenjivosti:

- Rezultati inspekcija lokacija, revizija i aktivnosti praćenja vezanih za radne uslove, zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, te upravljanje radnom snagom
- Identificirane neusklađenosti, poduzete korektivne i preventivne mjere, te status praćenja
- Evidencija o upravljanju radnom snagom, uključujući ugovore o radu, radno vrijeme, isplate plata, prisustvo obuci i medicinsku potvrdu gdje je potrebno
- Evidencija i analiza žalbi radnika, uključujući broj primljenih žalbi, vrste žalbi, status rješenja i vrijeme odgovora
- Analiza uzroka i korektivne mjere za ozbiljne incidente vezane za rad, uključujući radne nesreće, incidente izloženosti, slučajeve uznemiravanja ili ponovljene prekršaje.

Sve povratne informacije, pritužbe i pritužbe radnika bit će obrađene preko WGM-a. Žalbe će biti evidentirane, istražene i riješene pravovremeno i povjerljivo, bez odmazde. Trendovi i ponavljajući problemi identificirani kroz evidenciju žalbi i rezultate praćenja koristit će se za unapređenje radnih praksi, programa obuke i mjera za ublažavanje rizika.

9. Revizija i pregled

PIU će provoditi barem jednu formalnu reviziju praksi upravljanja radnom snagom godišnje, pokrivajući reprezentativni uzorak aktivnih gradilišta. Revizija će procijeniti usklađenost izvođača sa OHS planovima, CoC-om, radnim uslovima, isplatom plata, registracijom socijalnog osiguranja, radom WGM-a i evidencijom obuke.

LMP će biti pregledan i ažuriran:

- U roku od 6 mjeseci od uspjeha projekta;
- Kada dođe do značajne promjene u obimu ili aktivnostima projekta;
- Kada nalazi revizije ili monitoringa ukazuju na potrebu za revidiranim mjerama;
- Kada se prepoznaju novi rizici.

Nalazi revizija i pregleda biće objavljeni Svjetskoj banci i podijeljeni sa relevantnim izvođačima radi korektivnih mjera.

DODATAK

ANEKS I: ŠABLON IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI RADNIH USLOVA SA ESS2 ZA TREĆE STRANE KOJE ANGAŽUJU UGOVORENE RADNIKE

Naziv zadatka:	
Ugovorna referenca br.:	
Period ugovora:	Datum početka (D/M/Y) — Datum završetka (D/M/Y)
Izvođač / Pružalac usluga:	
Izveštajni period:	
Datum prijave:	

IZVJEŠTAJ O POŠTIVANJU RADNIH I RADNIH USLOVA

Statistika radnika u kompaniji:

- Ukupan broj radnika po spolu: Muškarci ____ / Žene ____
- Broj radnika sa ugovorima o radu: ____
- Broj radnika bez ugovora o radu: ____
- Broj radnika sa socijalnim, penzionim i zdravstvenim osiguranjem: ____
- Broj radnika koji primaju platu najmanje mjesečno: ____
- Broj radnika koji su napustili kompaniju tokom izveštajnog perioda: ____
- Broj zaposlenih radnika u izveštajnom periodu: ____
- Prosječan broj radnih sati po radniku (mjesečno): ____
- Ukupni sati prekovremenog rada (mjesečni prosjek po radniku): ____

Povrede na radu (izveštajni period i kumulativno od početka ugovora): ____

Broj smrtnih slučajeva na poslu (izveštajni period i kumulativno): ____

Prijavljeni slučajevi nasilja: ____

Prijavljeni slučajevi uznemiravanja/zlostavljanja: ____

Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za žalbe radnika: ☐ Da ☐ Ne

Broj pritužbi podnesenih mehanizmu (izveštajni period i kumulativno): ____

Broj pritužbi riješenih po mehanizmima (izveštajni period i kumulativno): ____

Broj podnesenih tužbi vezanih za rad, zapošljavanje i BZP: ____

Broj sporova riješenih prijateljski/upućenih na dobrovoljnu arbitražu: ____

Broj posjeta inspektoratu za rad/OHS: ____

Statistika radnika na projektu:

- Ukupno radnika na projektu: ____
- Radnici na projektima sa ugovorima o radu/uslugama: ____
- Projektni radnici bez ugovora: ____
- Projektni radnici sa socijalnim/penzijskim/zdravstvenim osiguranjem (sa potvrdom registra):

	Stanje i vremenski okvir	Da / Ne	Napomene
1	Svi radnici na projektu imaju pisani ugovor o radu ili ugovor o angažmanu.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Ne", molim vas da navedite i objasnite.
2	Svi radnici na projektu primaju platu barem jednom mjesečno.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Ne", molim vas da navedite i objasnite.
3	Svi radnici na projektu radili su 8 sati dnevno i 40 sati sedmično.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Ne", molim vas da navedite i objasnite.
4	Svi radnici na projektu imali su redovne dnevne i sedmične periode odmora.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Ne", molim vas da navedite i objasnite.
5	Broj radnika na projektima čiji su ugovori o radu raskinuti u skladu sa nacionalnim zakonom o radu i ESS2.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Da", navedite broj i objasnite uslove završetka.
6	Broj projektnih radnika koji su učestvovali u programima obuke o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu (OHS).	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Da", navedite broj i dajte detalje.
7	Radnicima na projektu odobrena su prava na odsustvo na koja imaju zakonsko pravo.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Da", navedite tip i broj dana odsustva.
8	Radnici na projektu su doživjeli radne nesreće koje su rezultirale povredama ili smrtnim ishodom.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Da", navedite broj i dajte detalje.
9	Radnici projekta prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili kršenja radnog zakonodavstva.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Da", navedite broj i dajte detalje.
10	Svi radnici na projektu su stariji od 18 godina.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Ne", navedite broj i objasnite.
11	Radnici projekta su podnosili žalbe ili pokretali dobrovoljnu arbitražu/pravne postupke radi rješavanja sporova.	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Da", navedite broj i dajte detalje.
12	Tokom izvještajnog perioda zabilježeni su incidenti vezani za nepoštivanje Procedura upravljanja radnom snagom (LMP).	☐ Da ☐ Ne	Ako je "Da", navedite broj i dajte detalje.

ANEKS II: – Izjava trećih strana (potencijalnih izvođača, pružalaca usluga i dobavljača) o usklađenosti sa odredbama radnog zakonodavstva i LMP projekta u skladu sa ESS2 "Radnim i radnim uslovima"

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa Deklaranta (ponuđač/dobavljač): _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA, PROPISIMA I PROJEKTNIM LMP-OM

Ovim proglašavamo da:

- Pridržavamo se svih važećih nacionalnih zakona* i propisa koji regulišu zapošljavanje, radne i radne odnose, radne uslove i zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, kao i relevantne zahtjeve ESS2 "Radničke i radne uslove".
- Posvećeni smo pružanju sigurnog i zdravog radnog okruženja za naše zaposlene i sve radnike angažovane u svrhu Projekta, te implementaciji svih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i LMP-om Projekta.
- Ne tolerišemo nijedan oblik dječijeg rada, prisilnog rada ili rada u uslovima sličnim ropstvu, i obavezujemo se da nećemo angažovati osobu mlađu od 18 godina za rad vezan za Projekat, u skladu sa važećim zakonodavstvom i ESS2.
- Zabranjujemo bilo kakav oblik uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje i zlostavljanje, nasilje i rodno zasnovano nasilje na radnom mjestu, kao i svaku direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kojeg zaposlenika ili grupe zaposlenika na bilo kojoj osnovi i iz bilo kojeg razloga.
- Obavezujemo se da ćemo poštovati i provoditi Kodeks ponašanja Projekta, uključujući posebne odredbe o prevenciji seksualne eksploatacije i zlostavljanja (SEA) i seksualnog uznemiravanja (SH), te da ćemo informisati sve naše radnike, podizvođače i dobavljače o ovom Kodeksu ponašanja i osigurati da ga potpišu.
- Potvrđujemo da ćemo uspostaviti i održavati evidenciju vezanu za radnike angažovane u svrhu Projekta (ugovori, radno vrijeme, plaćanja, obuke, povrede na radu, bolesti na radu, incidenti i bliski događaji) u skladu sa zahtjevima ESS2 i LMP-a Projekta.
- Potvrđujemo da radnici angažovani za potrebe Projekta imaju pristup Mehanizmu za žalbe (GM) za radnike na projektu, kako je definisano u LMP-u Projekta, te da ćemo ih obavijestiti o procedurama podnošenja žalbi i da nijedan radnik neće biti kažnjen zbog podnošenja žalbe ili učešća u procesu rješavanja pritužbi.
- Obavezujemo se da ćemo osigurati da se iste obaveze primjenjuju na sve podizvođače i dobavljače koje angažujemo u svrhu Projekta, uključujući zabranu dječijeg i prisilnog rada, zabranu uznemiravanja i diskriminacije, poštivanje Kodeksa ponašanja i pristup GM-u za radnike projekta.

Izjavljujemo da očekujemo potpisivanje ugovora sa Poslodavcem/Investitorom i da se obavezujemo da u potpunosti implementiramo Procedure upravljanja radnom snagom (LMP) koje se odnose na Projekat i da ih integrišemo u naše interne politike i prakse. Razumijemo da nepoštivanje gore navedenih obaveza može rezultirati raskidom ugovora i/ili isključenjem iz daljeg učešća u Projektu.

Potpis: _____ Name: _____ Position: _____

ANEKS III:: KODEKS PONAŠANJA IZVOĐAČA ZA RADNIKE NA PROJEKTU

Mi smo izvođač, [unesite ime izvođača]. Potpisali smo ugovor sa [ubaci ime poslodavca] za [ubaci opis radova]. Ovi radovi će se izvoditi na [unesite naziv lokacije i bilo koje druge lokacije gdje će radovi biti izvedeni]. Prema našem Ugovoru, obavezni smo implementirati mjere za rješavanje ekoloških i društvenih rizika vezanih za Radove, uključujući rizike od seksualne eksploatacije i zlostavljanja (SEA) i seksualnog uznemiravanja (SH).

Ovaj Kodeks ponašanja dio je naših mjera za rješavanje ekoloških i društvenih rizika povezanih s radovima. Odnosi se na sve naše zaposlenike, radnike i ostalo osoblje na gradilištu ili na bilo kojem drugom mjestu gdje se radovi izvode. Također se odnosi na osoblje bilo kojeg podizvođača i sve ostalo osoblje koje nam pomaže u izvođenju radova. Sve takve osobe nazivaju se "Osoblje izvođača" i podliježu ovom Kodeksu ponašanja.

Naše radno mjesto je okruženje u kojem se neće tolerisati nesigurno, uvredljivo, zlostavljачko ili nasilno ponašanje i gdje se svi trebaju osjećati ugodno da postavljaju pitanja ili zabrinutosti bez straha od odmazde.

OBAVEZNO PONAŠANJE

Osoblje izvođača mora:

1. Obavljajte svoje dužnosti kompetentno i marljivo.
2. Pridržavajte se ovog Kodeksa ponašanja i svih važećih zakona, propisa i drugih zahtjeva, uključujući zahtjeve za zaštitu zdravlja, sigurnosti i dobrobiti ostalog osoblja izvođača i bilo koje druge osobe.
3. Održavajte sigurno radno okruženje, uključujući:
 - osiguravajući da su radna mjesta, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom sigurni i bez rizika po zdravlje;
 - nošenje potrebne lične zaštitne opreme;
 - korištenje odgovarajućih mjera vezanih za hemijske, fizičke i biološke supstance i agense; i
 - pridržavajući se važećih procedura za hitne operacije.
4. Prijavite svaku radnu situaciju za koju vjeruju da nije sigurna ili zdrava i napustite svaku radnu situaciju za koju razumno vjeruju da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po njihov život ili zdravlje.
5. Tretirajte sve ljude s poštovanjem i ne diskriminirajte određene grupe poput žena, osoba s invaliditetom, migranata ili djece.
6. Ne upuštati se u bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja, uključujući neželjene seksualne napade, zahtjeve za seksualnim uslugama i drugo neželjeno verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode prema osoblju drugih izvođača ili poslodavaca ili članovima zajednice.
7. Ne smije se upuštati u seksualnu eksploataciju, što znači bilo kakvo stvarno ili pokušaj zloupotrebe položaja ranjivosti, diferencijalne moći ili povjerenja, u seksualne svrhe, uključujući, ali ne ograničavajući se na finansijsku, društvenu ili političku korist od seksualne eksploatacije druge osobe. U projektima/operacijama koje finansira Svjetska banka, seksualna eksploatacija se dešava kada se pristup robi, djelima, konsultantskim ili nekonsultantskim uslugama koje finansira Banka, ili njihovim koristima, koristi za postizanje seksualne koristi.
8. Ne smije se upuštati u seksualno zlostavljanje, što znači stvarni ili prijetnji fizičkim upadom seksualne prirode, bilo silom ili pod nejednakim ili prisilnim uslovima. Seksualno zlostavljanje uključuje silovanje, pokušaj silovanja i bilo koji drugi seksualni čin bez pristanka.

9. Ne upuštajte se u seksualne aktivnosti s osobama mlađim od 18 godina, bez obzira na punoljetnost ili lokalni pristanak. Pogrešno uvjerenje o dobi djeteta nije odbrana. Jedini izuzetak je kada je osoblje izvođača zakonski u braku sa osobom mlađom od 18 godina u skladu sa nacionalnim zakonom, a takav brak je sklopljen prije njihovog zaposlenja u okviru Projekta.
10. Završiti relevantne kurseve obuke koji će se pružati u vezi sa ekološkim i društvenim aspektima ugovora, uključujući zdravlje i sigurnost, SEA/SH i nasilje nad djecom.
11. Prijavite svako kršenje ovog Kodeksa ponašanja.
12. Ne smijemo se osvetiti bilo kojoj osobi koja prijavi kršenje ovog Kodeksa ponašanja, bilo nama, Poslodavcu ili putem Mehanizma za žalbe na projektu.

ZABRINUTOSTI ZBOG IZVJEŠTAVANJA

Ako bilo koja osoba primijeti ponašanje koje može predstavljati kršenje ovog Kodeksa ponašanja ili koje na drugi način izaziva zabrinutost, to treba odmah prijaviti na jedan od sljedećih načina:

1. Kontaktirajte [unesite ime socijalnog/GBV stručnjaka izvođača ili druge ovlaštene osobe] pismeno na [unesite adresu], telefonom na [unesite broj] ili lično na [unesite lokaciju]; ili
2. Pozovite [ubaci broj] da dođete do linije za pomoć izvođača (ako je dostupna) i ostavite poruku.

Identitet osobe koja podnosi izvještaj bit će povjerljiv, osim kada je to zahtijevano nacionalnim zakonom. Anonimne žalbe i optužbe također mogu biti podnesene i biće adekvatno razmatrane. Svi izvještaji o mogućem neprimjerenom ponašanju biće shvaćeni ozbiljno, istraženi i tretirani prema potrebi. Gdje je potrebno, pružit ćemo informacije i olakšati pristup uslugama podrške osobama koje su doživjele navodne incidente.

Neće biti odmazde protiv bilo koje osobe koja, u dobroj vjeri, izrazi zabrinutost u vezi sa bilo kojim ponašanjem zabranjenim ovim Kodeksom ponašanja. Svaka takva odmazda sama po sebi predstavlja kršenje ovog Kodeksa ponašanja.

POSLEDICE KRŠENJA KODEKSA PONAŠANJA

Svako kršenje ovog Kodeksa ponašanja od strane osoblja izvođača može rezultirati ozbiljnim posljedicama, uključujući otkaz i, gdje je relevantno, upućivanje predmeta nadležnim organima.

ZA OSOBLJE IZVOĐAČA RADOVA

Potvrđujem da sam primio kopiju ovog Kodeksa ponašanja, napisanu na jeziku koji razumijem. Razumijem da ako imam bilo kakva pitanja o ovom Kodeksu ponašanja, mogu kontaktirati [ubaciti ime kontakt osobe izvođača sa relevantnim iskustvom u rješavanju rodno zasnovanog nasilja] i zatražiti pojašnjenje.

Naziv osoblja izvođača: [ubaci ime]

Potpis: _____

Datum (dan, mjesec godina): _____

Potpis ovlaštenog predstavnika izvođača:

Potpis: _____

Datum (dan, mjesec godina): _____

ANEKS IV.: Ratifikovane konvencije ILO

Usvojene osnovne konvencije

Ne.	Naziv konvencije	Godina usvajanja
1.	Konvencija o prisilnom ili obaveznom radu	1930
2.	Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje	1948
3.	Konvencija o primjeni principa prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje	1949
4.	Konvencija o jednakoj naknadi za muškarce i žene radnike za rad jednake vrijednosti	1951
5.	Konvencija o ukidanju prisilnog rada	1957
6.	Konvencija o diskriminaciji u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem	1958
7.	Konvencija o minimalnoj dobi za prijem na posao	1973
8.	Konvencija o zabrani i hitnim djelovanjem za eliminaciju najgorih oblika dječijeg rada	1999

Usvojene osnovne konvencije

Ne.	Naziv konvencije	Godina usvajanja
1.	Konvencija o inspekciji rada	1947
2.	Konvencija o politici zapošljavanja	1964
3.	Konvencija o inspekciji rada u poljoprivredi	1969
4.	Konvencija o tripartitnim konsultacijama za promociju implementacije međunarodnih radnih standarda	1976

Usvojene konvencije o prioritetu

Ne.	Naziv konvencije	Godina usvajanja
1.	Konvencija o nezaposlenosti	1919
2.	Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivreda)	1921
3.	Konvencija o radničkom osiguranju (poljoprivreda)	1921
4.	Konvencija o upotrebi bijelog olova u slikarstvu	1921
5.	Konvencija o radničkom osiguranju (nesreće)	1925
6.	Konvencija o naknadi za radnike (radne bolesti)	1925
7.	Konvencija o jednakosti tretmana (naknada za nesreće)	1925
8.	Konvencija o osiguranju od bolesti (poljoprivreda)	1927
9.	Konvencija o agencijama za zapošljavanje koje naplaćuju naknadu	1948
10.	Konvencija o noćnom radu žena	1948
11.	Konvencija o noćnom radu mladih osoba (industrija)	1948
12.	Konvencija o socijalnom osiguranju (minimalni standardi)	1952
13.	Konvencija o sedmičnom odmoru (Trgovina i kancelarije)	1957
14.	Konvencija o fiksiranju minimalne plate	1970
15.	Konvencija o plaćenim praznicima	1970
16.	Konvencija o radničkim predstavnicima	1971
17.	Konvencija o profesionalnom raku	1974
18.	Konvencija o plaćenom obrazovnom odsustvu	1974
19.	Konvencija o razvoju ljudskih resursa	1975
20.	Konvencija o radnom okruženju (Zagađenje zraka, buka i vibracije)	1977

21.	Konvencija o promociji kolektivnog pregovaranja	1981
22.	Konvencija o sigurnosti i zdravlju na radu	1981
23.	Konvencija o prestanku radnog odnosa	1982
24.	Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju (osobe s invaliditetom)	1983
25.	Konvencija o uslugama zaštite na radu	1985
26.	Konvencija o prevenciji velikih industrijskih nesreća	1993
27.	Konvencija o radu na pola radnog vremena	1994
28.	Konvencija o sigurnosti i zdravlju u rudnicima	1995
29.	Konvencija o reviziji Konvencije o zaštiti majčinstva	2000
30.	Konvencija o sigurnosti i zdravlju u poljoprivredi	2001